

**Journée de l'Égalité salariale F/H 2019 sous le signe de
« Fight for 14 – Les femmes savent pourquoi »**



DOSSIER DE PRESSE DU 14 MARS



Le 14 mars, la FGTB organisera sa Journée pour l'égalité salariale f/h. Une journée placée cette année sous le signe du slogan « Fight for 14 ». Le 14 de chaque mois, les centrales professionnelles et la FGTB mèneront, partout dans le pays, des actions en faveur d'un relèvement du salaire minimum à 14 euros par heure ou 2.300 euros par mois. Dans de nombreux secteurs, ces 14 euros/2.300 euros sont en effet tout sauf une réalité.

D'une pierre, deux coups ?

Relever le salaire minimum reviendrait à donner un sérieux coup de pouce aux femmes et entraînerait automatiquement une diminution de l'inégalité de genre.

Le 14 mars, la FGTB mènera dès lors une action placée sous le signe du slogan « Fight for 14 – les femmes savent pourquoi »

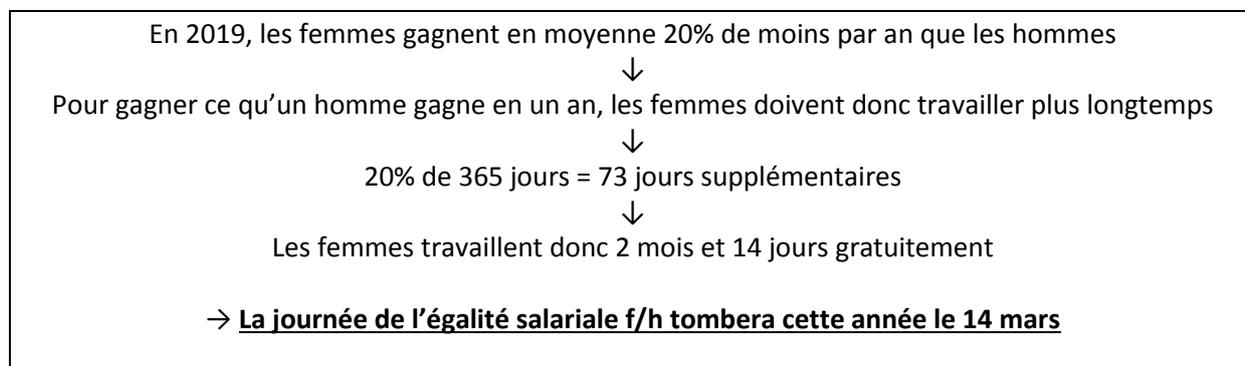
Nous serons présent-e-s dans les gares, sur les places, dans les rues commerçantes... pour renforcer nos revendications et faire signer la pétition www.fightfor14.be/fr.

[La journée de l'égalité salariale tombera, cette année encore, le 14 mars.](#)

Comment calcule-t-on la date de la journée de l'écart salarial ?

Le jour de l'égalité salariale f/h est le jour jusqu'auquel les femmes doivent travailler pour gagner autant que ce que les hommes ont gagné sur un an.

Pour calculer la date de la journée de l'écart salarial, nous nous basons sur les salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans le secteur privé. Selon les chiffres les plus récents, datant de 2016, l'écart salarial est de 20%.





Salaires **mensuels** bruts moyens et écart salarial y afférent (temps pleins et mi-temps ensemble)

	2001	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Femmes	1.806	2.405	2.471	2.526	2.553	2.586	2.620	2.623
Hommes	2.440	3.071	3.132	3.174	3.201	3.242	3.273	3.285
Ecart salarial	25,98%	21,69%	21,10%	20,42%	20,24%	20,23%	19,95%	20,15%
Arrondi	26%	22%	21%	20%	20%	20%	20%	20%

En termes de salaires mensuels, l'écart salarial f/h est resté identique à l'année dernière (comparaison 2016 par rapport à 2015) et atteint, **encore 20 %, pour la cinquième année consécutive**. L'écart salarial f/h est donc très tenace.

Si nous examinons l'écart salarial f/h en termes de salaires horaires des travailleurs à temps plein, nous constatons que cet écart salarial stagne également à 5%.

Salaires **horaires** bruts moyens et écart salarial y afférent (temps plein uniquement)

	2001	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Femmes	12,56	17,10	17,82	18,32	18,67	19,43	19,60	19,96
Hommes	14,73	18,81	19,19	19,53	19,74	20,57	20,69	20,93
Ecart salarial	14,73%	9,09%	7,14%	6,20%	5,42%	5,54%	5,27%	4,63%
Arrondi	15%	9%	7%	6%	5%	6%	5%	5%

Les raisons qui expliquent l'écart salarial f/h

Choix des études/choix professionnel

Bien que davantage de filles que de garçons soient titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieurs, elles suivent encore souvent des filières qui conduisent à des métiers et secteurs moins bien rémunérés. Il est à constater que les rôles traditionnels et les stéréotypes ont une influence dans le choix d'une orientation.



Ségrégation horizontale – les « parois de verre »

Les femmes se retrouvent davantage dans des secteurs et métiers moins valorisés et moins bien rémunérés que les hommes. A l'heure actuelle, il y a encore beaucoup de secteurs et de métiers dits typiquement « féminins » (comme par exemple les secteurs de services et le non-marchand) ou typiquement « masculins » (comme par exemple la chimie, les assurances, les banques).

Ségrégation verticale – le « plafond de verre »

Les femmes sont souvent discriminées à tous les stades du processus de mise à l'emploi : du recrutement et de la sélection, à la non-prolongation de leur contrat à durée déterminée ou leur licenciement. Elles ont aussi moins accès aux promotions vers des fonctions dirigeantes.

La ségrégation verticale renvoie au fait que les femmes restent cantonnées dans des fonctions moins élevées et donc moins bien rémunérées, et ce, dans tous les secteurs. Elles se heurtent à ce qu'on appelle « le plafond de verre ». Une barrière invisible créée par les habitudes et les stéréotypes liés au rôle des femmes dans la société.

Avantages extralégaux

Les avantages extralégaux – en sus du salaire – viennent également accroître l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Gsm, laptop et voiture avec carte essence sont – en plus des avantages décrits ci-dessous – plus souvent octroyés aux hommes.

Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est un facteur important dans l'explication de l'écart salarial. En 2017, 44% des femmes travaillaient à temps partiel, contre 11% pour les hommes. Non seulement les temps partiels – 80% sont des travailleuses – gagnent moins, mais ils ont également souvent moins de possibilités d'évolution de carrière.

A cela s'ajoute que pour de nombreuses travailleuses le travail à temps partiel est une nécessité. Les femmes qui travaillent à temps partiel ne peuvent souvent pas faire autrement car soit, le travail en question n'est pas proposé à temps plein, soit il s'agit de la seule possibilité d'assurer, par exemple, la garde des enfants après l'école, de pouvoir prendre soin de parents dépendants... Ce thème sera également repris au point suivant.

Ainsi, les femmes travaillent majoritairement dans le secteur des services (distribution, catering, services aux personnes, nettoyage...) où le travail à temps partiel est plus fortement présent. En outre, dans de nombreux secteurs, seuls des emplois à temps partiel sont proposés.

Seules 8% des travailleuses à temps partiel indiquent ne pas vouloir travailler à temps plein.



Déséquilibre vie professionnelle-vie privée et rôles et stéréotypes masculins et féminins tenaces

Les tâches éducatives et ménagères reposent encore trop sur les épaules de la femme lorsqu'il s'agit notamment de s'occuper des enfants, des seniors et de membres malades de la famille. Des rôles et stéréotypes masculins et féminins tenaces qui continuent à peser lourdement.

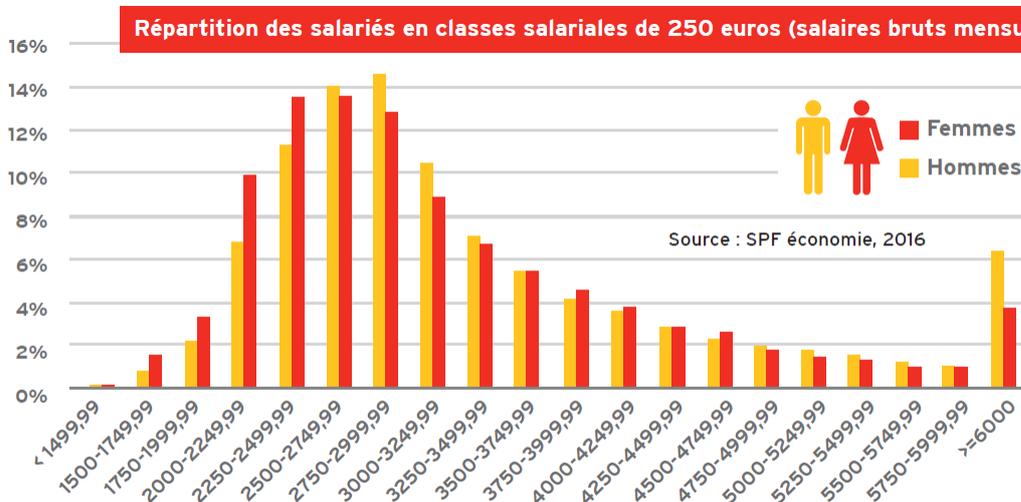
La campagne Egalité salariale f/h 2019 – Fight for 14

Cette année, nous nous attaquons à la ségrégation horizontale.

Le 14 de chaque mois, les centrales professionnelles et la FGTB mèneront, partout dans le pays, des actions en faveur d'un relèvement du salaire minimum à 14 euros par heure ou 2.300 euros par mois.

Le 14 mars, la campagne Journée de l'Egalité salariale f/h - Fight for 14 sera placée sous le signe des femmes. Le relèvement du salaire minimum donnerait un fameux coup de pouce aux femmes, ayant pour conséquence automatique une diminution de l'inégalité entre les genres. Dans de nombreux secteurs, ces 14 euros/2.300 euros sont tout sauf une réalité. Les plus bas salaires se retrouvent en effet dans des secteurs au sein desquels on retrouve beaucoup de femmes et de contrats à temps partiel.

Les femmes restent surreprésentées dans les catégories salariales inférieures



Source : Statbel 2016

Bien que le salaire horaire brut moyen des travailleuses à temps plein soit de 19,96 euros (les hommes occupés à temps plein gagnent en moyenne 20,93 euros/heure), 15% des travailleurs (avec une surreprésentation des femmes) perçoivent un salaire horaire qui atteint à peine plus que le minimum légal de 9,65 euros. Soit, en net, 1.340 euros pour un salaire à temps plein.

Les secteurs qui comptent le plus de travailleurs vivant du RMMM (revenu minimum mensuel moyen garanti) sont le travail intérimaire, le commerce de détail indépendant, les grandes entreprises de vente au détail, la CP (auxiliaire) pour employés, l'industrie hôtelière, le secteur socio-culturel, le



secteur de l'aide sociale et de la santé ainsi que le secteur du commerce de détail de produits alimentaires (employés). Il s'agit ici de commissions paritaires qui n'ont pas fixé de revenu minimum en sus du revenu minimum interprofessionnel.

D'autres secteurs ou commissions paritaires ont néanmoins fixé un salaire minimum, mais restent encore en-dessous des 14 euros. Il est à signaler que l'on y retrouve plus de femmes que d'hommes.

Quelques exemples

PC	Fonction	Nombre de travailleurs	Salaire minimum absolu
201	commerce de détail indépendant (employés)	H 26.410 F 64.183	9,58 euros
202.01	les moyennes entreprises de commerce alimentaire (employés)	H 1.706 F 4.145	10,04 euros
322	Titres-services (ouvriers)	H 71.794 F 149.133	11,04 euros
330	Établissements et services de santé (ouvriers) (employés – infirmier et paramédical)	H 8.960 F 28.583	10,70 euro
		H 37.052 F 195.394	11,50 euro
302	Horeca, sports et loisirs (ouvriers)	H 63.585 F 59.557	11,68 euros
200	Call center (employés)	H 40% F 60%	11 euros
109	Industrie de l'habillement et de la confection (ouvriers)	H 2.425 F 3.253	11,35 euros
215	Industrie de l'habillement et de la confection (employés)	H 1.752 F 3.410	12,78 euro
314	Coiffure, fitness et soins de beauté (ouvriers)	H 1.622 F 9.187	10,04 euros 10,15 euros
	(employés)	H 1.165 F 4.020	10,04 euros
	Flexi-salaire		9,36 euros
110	Entretien du textile (ouvriers)	H 1.778 F 3.947	11,24 euros

(Sources : ONSS, CCT commissions paritaires)



Ce n'est pas un hasard si bon nombre de ces secteurs sont également ceux où l'on retrouve beaucoup de contrats à temps partiel (non-volontaires).

Les travailleuses sont donc sanctionnées deux fois : un salaire horaire très bas combiné à un emploi à temps partiel...

Un relèvement du salaire minimum dans ces secteurs réduirait l'écart salarial et améliorerait la situation financière de nombreuses femmes.

Prouver l'inégalité salariale

Les femmes savent pourquoi.

Nous exigeons donc, outre un salaire minimum de 14 euros par heure ou 2.300 euros par mois, que les entreprises prouvent – comme c'est le cas en Islande - qu'elles rémunèrent les femmes de la même façon que les hommes et qu'il n'est pas question, sur le terrain, d'inégalité salariale.

Comment est-ce que cela se passe ?

Les entreprises sont tenues légalement de payer le même salaire pour la même fonction. Dans la pratique, ce n'est toutefois pas toujours le cas. En Islande, un système prévoit, après analyse de chaque emploi, l'attribution d'un score à la fonction. L'analyse tient compte de la formation, du niveau de responsabilité, de l'effort physique et du stress lié à un emploi.

Lorsque des collaborateurs qui obtiennent le même score sont rémunérés différemment, l'employeur doit rectifier le tir. Dans la plupart des cas, le salaire du travailleur qui gagne moins sera augmenté.

L'employeur doit donc prouver qu'il ne pratique pas de discrimination et c'est nouveau. La discrimination est interdite par la loi (également entre les femmes et les hommes). Nous demandons une loi stipulant que l'employeur doit prouver qu'il ne discrimine pas.

Cette loi rendra la politique salariale des entreprises beaucoup plus transparente et encouragera les employeurs à payer un même salaire pour la même fonction. Cela suppose bien sûr que des contrôles soient effectués et que les employeurs qui ne respectent pas les règles soient attaqués en justice. Pour que les choses changent réellement, la loi doit être respectée.

Le 14 mars, la FGTB mènera une action placée sous le signe du slogan « Fight for 14 – les femmes savent pourquoi ».

Nous serons présent-e-s dans les gares, sur les places, dans les rues commerçantes... pour renforcer nos revendications et faire signer la pétition www.fightfor14.be/fr.



Nos revendications pour éliminer l'écart salarial persistant entre les hommes et les femmes

- Élargir l'offre de structures sociales, de soins et d'accueil. Des crèches abordables et de qualité, avec des horaires d'ouverture flexibles, sont primordiales. Pour les enfants en âge scolaire, une offre d'accueil étendue et souple doit également être disponible en dehors des heures scolaires. Faciliter l'accès à des soins abordables de qualité pour les personnes nécessitant des soins et les personnes âgées est également essentiel pour encourager l'emploi à temps plein.
- Adapter le congé de naissance. Il n'est pas normal que les femmes soient lésées sur le marché de l'emploi parce qu'elles ont (la possibilité d'avoir) un enfant. Avoir un enfant est une responsabilité partagée. Une extension du congé de paternité, associée à la prise obligatoire de celui-ci, garantit un statut plus équivalent des mères et des pères sur le marché de l'emploi.
- Améliorer l'image du congé de naissance chez les pères. Le temps où le père était le seul soutien de famille et travaillait toute la journée pour entretenir sa famille est révolu. Les femmes travaillent aussi et les hommes veulent aussi être impliqués dans l'éducation de leurs enfants. Néanmoins, certains employeurs s'accrochent toujours au modèle traditionnel du soutien de famille. Il est important que le congé de naissance soit obligatoire et étendu à 20 jours.
- L'enseignement doit accorder plus d'attention à la dimension de genre, par exemple en prévoyant des manuels scolaires dépourvus de tout stéréotype.
- Stimuler l'emploi à temps plein pour les femmes. Peu de femmes choisissent délibérément un travail à temps partiel. Il est dès lors nécessaire de proposer davantage d'emplois à temps plein et d'œuvrer à l'allongement des horaires de travail à temps partiel pour les femmes.
- La grande proportion du travail à temps partiel chez les femmes trouve son origine dans des problèmes de conciliation vie privée-vie professionnelle. Un emploi rémunéré à temps plein et une série de prestations de soins non rémunérées à la maison induisent stress et manque de temps. Et, malheureusement, ce sont surtout les femmes qui en paient le prix. Par ailleurs, l'absentéisme de longue durée pour cause de maladie atteint des chiffres record.
- S'atteler à rendre le travail faisable. Le gouvernement avait promis de le faire, mais le débat a surtout été concentré sur la flexibilité et non sur une redistribution du temps de travail. Nous demandons une réduction collective du temps de travail avec maintien des salaires et embauches compensatoires. Ce système, par lequel le temps de travail hebdomadaire sera inférieur à 38 heures, peut actuellement être instauré librement par les entreprises dans le secteur privé et par les entreprises publiques autonomes. Une réduction collective du temps de travail pour tous les secteurs et toutes les catégories de travailleurs garantit une répartition équilibrée entre vie privée et vie professionnelle. Ce n'est qu'en rendant la mesure applicable à tous que les femmes auront autant de chances que les hommes de se construire une carrière. Par ailleurs, un temps de travail plus court redistribue le travail disponible de telle sorte qu'il s'agit également d'un instrument de choix pour la création d'emplois.
- Appliquer plus rapidement des quotas dans les comités de direction des entreprises publiques et sociétés cotées en bourse. Comme le démontre une étude récente de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, les quotas sont en effet un instrument efficace pour briser le plafond de verre. Le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration de sociétés cotées en bourse, d'entreprises publiques économiques et de la Loterie nationale a doublé en six ans.



- Imposer une application correcte de la loi du 22 avril 2012 sur l'écart salarial. Les études démontrent que celle-ci a trouvé peu d'écho, surtout au niveau des entreprises. Pourtant, en vertu de cette loi, les entreprises doivent répartir entre hommes et femmes les charges salariales des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans leur bilan social. Cependant, toutes les entreprises ne le font pas.
C'est pourquoi nous exigeons aussi aujourd'hui l'introduction d'une loi sur l'écart salarial, inspirée du modèle islandais, obligeant l'employeur à prouver que les travailleurs et les travailleuses sont rémunérés de la même façon. Cf. supra.
- Plus de pouvoir d'achat, plus d'emplois de qualité pour tous et une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle pour tous.
- Une fiscalité juste, un renforcement des services publics et de la sécurité sociale, une pension décente pour tous.
- Et last but not least, l'individualisation des droits sociaux. Un traitement égal en matière de protection sociale - suppression des catégories « cohabitant », « chef de famille » - et de fiscalité permet une meilleure harmonisation entre les emplois à temps partiel et signifie également plus d'autonomie dans les choix professionnels.