

Opinion

Collectif d'associations féminines

■ En Belgique, les femmes actives gagnent toujours 21% de moins que les hommes sur une base annuelle. Et ce, 60 ans après le traité de Rome, qui a pourtant consacré l'égalité salariale.

Soixante ans plus tard

Entre février et avril, un peu partout dans le monde, des organisations de femmes et de travailleuses "célèbrent" l'"Equal Pay Day" (Journée de l'égalité salariale), dont la date est calculée en fonction de l'écart salarial, variable d'un pays à l'autre (16% en moyenne en Europe). C'est un peu comme si les femmes avaient travaillé "gratuitement" jusque-là, et commençaient seulement à être rémunérées.

Il est important de faire la distinction entre l'écart sur la base des salaires horaires bruts moyens et celui sur la base des salaires annuels bruts moyens. Ainsi, selon le rapport 2016 sur l'écart salarial⁽¹⁾, l'écart salarial est de 8% sur une base horaire en Belgique. Or, 47,4% seraient dus à des facteurs objectivement observés: secteur d'activité, type de contrat de travail, niveau d'éducation... 52,6% de cet

écart restent inexplicables et peuvent être la conséquence d'une discrimination.

En salaire annuel, l'écart salarial est de 21%. Il résulte en particulier de la répartition inégale de la durée du travail entre hommes et femmes: le travail à temps partiel est beaucoup plus répandu chez les femmes (9% des hommes contre 44% des femmes)⁽²⁾.

Rien de sexiste, vraiment?

Cette réalité différente faisait — pourtant écrire dans ces mêmes pages à Arnaud Dorsimont, assistant en économie à l'Université Saint-Louis à Bruxelles (9/1/2017), que *"les différences salariales sont souvent interprétées comme une discrimination sexiste, mais les données économiques montrent que d'autres éléments entrent en jeu."* Lesquels? *"Les femmes investissent, de manière voulue ou subie, moins de temps sur le marché du travail"*, poursuivait Dorsimont. *"Plus que la discrimination sexuelle arbitraire, ce sont ces différences d'investissement en capital humain qui expliquent pour partie les différences salariales entre hommes et femmes."*

En cette Journée mondiale des

femmes, nous, organisations de femmes, considérons ces propos maladroits et rappelons que la tendance continue à la réduction des écarts salariaux reste trop lente. Ainsi, l'écart salarial sur une base horaire a diminué ces dernières années de 11% (en 2008) à 8%. Mais l'écart salarial en base annuelle stagne ou régresse encore plus lentement (23% en 2008).

Cela témoigne d'une vision stéréotypée d'une société incapable de s'organiser de façon à donner aux hommes et aux femmes les mêmes chances d'exercer un job correspondant à leurs aspirations et compétences.

En premier lieu, les femmes subissent une double ségrégation sur le marché du travail. D'abord, la "ségrégation horizontale": elles occupent en moyenne plus fréquemment des professions moins valorisables, dans de plus petites entreprises, avec des conditions contractuelles plus précaires, etc. Ensuite, les femmes subissent une "ségrégation verticale": elles ont moins accès aux formations et aux promotions, et donc aux fonctions

de niveau supérieur. Selon les bilans sociaux et les rapports d'entreprises publiés par la Banque nationale de Belgique, les employeurs investissent 40% de moins dans la formation des femmes.

Les écarts de salaires se creusent encore avec les avantages extralégaux⁽³⁾ (voitures de fonction, pensions complémentaires, options sur actions...), lesquels sont plutôt octroyés dans des secteurs majoritairement masculins. En englobant les avantages extrasalariaux dans le calcul, l'écart salarial sur une base annuelle atteint 27%⁽⁴⁾.

La durée du travail, le temps partiel, ont également une incidence importante sur l'écart salarial. D'une part, évidemment, parce que les travailleurs travaillent moins d'heures; d'autre part, parce que les emplois à temps partiel sont offerts dans des secteurs fortement féminisés (agences de voyage, restauration, activités immobilières, etc.) à salaires plus faibles. Soulignons également que les conditions de travail des femmes à temps partiel font appel à des régimes de flexibilité accrus de réforme en réforme⁽⁵⁾, de non-reconnaissance des heures supplémentaires et donc de refus des majorations de salaires qui vont de pair.

Enfin, il est à relever certaines caractéristiques personnelles. L'écart salarial sur une base horaire se creuse à partir de 35 ans, âge où le salaire des femmes commence à stagner. Le fait d'avoir des enfants influence négativement le salaire des femmes, alors que, pour les hommes, le fait d'être en couple et

père de famille influence positivement le salaire.

Pour un plan d'action national

Tout ceci n'aurait-il rien à voir avec le sexisme? Le monde du travail n'y échappe en tout cas pas. Selon le Baromètre social consacré à la discrimination liée au genre, réalisé en 2016 par l'Iweps (Institut wallon de l'étude, la prospective et la statistique), près d'un citoyen actif sur deux déclare avoir été témoin un jour de blagues ou propos à connotation sexuelle et même un tiers, d'une situation où la carrière professionnelle d'une femme a été freinée parce qu'elle avait des enfants. Conclusion de l'Iweps: "Certaines inégalités entre les femmes et les hommes reposent en réalité sur des représentations stéréotypées fortement ancrées chez certains citoyens." Les nier ne permettra jamais de s'attaquer aux racines du problème, ni de mettre en place les mesures qui s'imposent, du choix des études au développement des crèches, en passant par la lutte contre les discriminations. Ce qui nécessiterait, d'abord, le respect strict de la loi relative à la lutte contre l'écart salarial du 22 avril 2012 (modifiée le 13 juillet 2013) afin d'avoir une transparence totale sur la formation des salaires, voire la rédaction et la mise en place d'un véritable plan d'action national de lutte contre l'écart salarial, porté par l'ensemble des niveaux de pouvoir, comme c'est le cas pour le plan d'action national de lutte contre les violences faites aux femmes.

→ L'ensemble des signataires: *Dorothee Klein, présidente des*

femmes CD, et Donatienne Portugaels, vice-présidente. Magdeleine Willame, présidente du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Reine Marcelis, présidente de Synergie Wallonie. Daisy Herman, secrétaire générale de ACRF-Femmes en milieu rural. Dominique Devos, présidente du Comité de liaison des femmes. Isabella Lenarduzzi, directrice de JUMP. Hafida Bachir, présidente de Vie féminine. Marcela de la Peña Valdivia, coordinatrice de la Marche mondiale de femmes (Belgique). Patricia Biard, présidente des femmes CSC.

→ (1) Etabli annuellement par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le Bureau du Plan et le SPF Economie, chiffres 2013.

→ (2) Source: Statbel, "Enquête sur les forces de travail".

→ (3) Voir "Avis du Comité de liaison des Femmes sur l'Égalité de rémunérations entre hommes et femmes", mai 2006.

→ (4) Étude de SD Worx, citée dans "Les femmes ont très peu de voitures de société" ("Le Soir", 25 juin 2015).

→ (5) Voir la loi sur le travail faisable et maniable récemment votée (février 2017) et l'avis 151 du Conseil de l'égalité entre les hommes et les femmes du 9 décembre 2016.

**Nous,
organisations
féminines,
réclamons
un véritable
plan d'action
national
de lutte
contre l'écart
salarial.**