

L'écart salarial entre les hommes et les femmes en Belgique



Coumba Sylla, chargée de recherche à l'Institut Destrée pour Millennia2015

Midis de Millennia2015
13 septembre 2012

Dans le cadre des Midis de Millennia2015, Marcia Cohen, avocate et médiatrice a été invitée a présenté un état des lieux des "*Droit des femmes à l'égalité salariale aux USA: une amorce*". A cet occasion, Millennia2015 a présenté un aperçu de l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Europe et en particulier en Belgique. Les données sont principalement tirées du rapport 2012 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/59%20-%20Rapport%20Ecart%20salarial%202012_FR_tcm337-168234.pdf). Les données de ce rapport concernent l'année 2009.

1. Quelques chiffres sur l'écart salarial

En Europe, l'écart salarial entre les femmes et les hommes se situe en moyenne autour de 18%. En Belgique, l'écart salarial est tout aussi important mais à nuancer en fonction des situation. En voici quelques chiffres.

Sur base du revenu horaire moyen brut des travailleurs à temps complet et à mi-temps, l'écart salariale entre les hommes et les femmes est d'environ 9%.

Sur base du revenu annuel moyen brut, cet écart salarial se situe autour des 22%. Cette augmentation de l'écart salarial s'explique notamment par le fait que les femmes sont plus nombreuses à occuper des postes à mi-temps.

Si l'on prend en compte les avantages extra légaux, on constate que l'écart augmente car les femmes reçoivent moins d'avantages supplémentaires que les hommes : 12% des hommes reçoivent ces pensions complémentaires alors que seul 9% des femmes les reçoivent. Par ailleurs, en moyenne, le montant de ces pensions que les femmes reçoivent est 42% moins important que le montant que les hommes reçoivent.

Lorsqu'il s'agit d'avantages extra-légaux sous la forme de participation dans le capital de l'entreprise, seul 0,23% des femmes en tirent profit contre 0,64% des hommes. Les femmes touchent en moyenne 34% de moins que les hommes.

Ces écarts salariaux et extra-salariaux entre les femmes et les hommes sont criants. Ils font apparaître des questionnements au-delà du salaire et de l'entreprise : celui de la représentation des hommes et des femmes dans la société.

2. Pourquoi cet écart salarial?

De nombreuses raisons expliquent cet écart salarial. En voici quelques-unes :

1. Les femmes occupent plus d'emplois à mi-temps que les hommes. Par ailleurs, elles gagnent en moyenne 7% de moins que les hommes travaillant à mi-temps
2. Les femmes sont plus souvent confrontées au plafond de verre. Elles occupent également plus souvent des postes d'exécutions que des postes de décisions.
3. Les femmes sont plus présentes dans les secteurs de la santé et du social. Ces secteurs ont tendance à être moins rémunérateurs que les secteurs de la finance des sciences ou des technologies

D'une manière générale, les stéréotypes de ma société cantonnant des femmes à des rôles spécifiques les discriminent et freinent leurs accès à des postes de haut niveau ou à des secteurs spécifiques généralement considérés comme masculin. Depuis de nombreuses années, les autorités et la société civile s'organisent afin de casser ces stéréotypes ayant des conséquences au plan professionnel et social.

3. Quelques recommandations pour lutter contre l'écart salarial

Différentes recommandations ont été émises afin de lutter contre cet écart salarial et ce dès l'enfance. En voici quelques exemples non exhaustifs :

1. Mener un programme de lutte contre les stéréotypes dès le plus jeune âge en évitant les caricatures destinant les femmes aux carrières dans le secteur de la santé et les hommes dans le secteur des technologies de l'information ;
2. Revoir les politiques sociales quant au congé parental par exemple afin d'encourager les hommes à prendre des congés de paternité, créer plus de structures de garde d'enfants et en adapter les heures d'ouverture, etc ;
3. Inciter les femmes à occuper des postes de décisions et promouvoir un système de mentors, de modèles et ou de marraines pour les jeunes filles

L'éducation et la sensibilisation des femmes et des hommes, des filles et des garçons restent essentiels pour lutter contre l'écart salarial.

4. Quels recours légaux contre l'écart salarial ?

Il existe différents recours légaux au niveau national, européen ou international afin de lutter contre l'écart salarial. Le droit au travail et à une rémunération juste et égal fait partie intégrante des droits humains.

L'article 23.2 de la déclaration universelle des droits humains de 1948 stipule que chacun, sans aucune discrimination, a le droit à travail égal, salaire égal : "*Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.*"¹

L'article 11 de la convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes garantit pour toutes et tous à travail égal, salaire égal.

¹ Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 – Nations Unies - <http://www.un.org/fr/documents/udhr/#a23>

*"Les Etats parties s'engagent prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier: [...] Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail"*²;

La C100 Convention sur l'égalité de rémunération de 1951 du Bureau International du Travail protège le droit à l'emploi et au traitement équitable sans aucune discrimination. Article 1 : *"L'expression égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe"*³.

Au niveau européen, différentes directives ont été établies afin de renforcer les droits des travailleurs à obtenir salaire égal pour travail égal. C'est notamment le cas de la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. L'article 4 y garantit l'égalité de rémunération et interdit toute forme de discrimination : *"Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération."*⁴

En Belgique, la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 lutte contre certaines formes de discrimination parmi lesquels celle de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. La création des Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en décembre 2002 témoigne de la volonté des autorités de mettre fin à toutes formes de discrimination et à lutter une pour traitement égal des femmes et des hommes.

Malgré les nombreuses avancées en matière des droit des femmes, les écarts persistent en matière de rémunération. Des mesures sont prises afin de rétablir un équilibre. La prise de conscience de cette inégalité incite à une remise en cause de la représentation des femmes et des hommes dans la société à tout niveau. Les manuels scolaires commencent à être revus afin d'effacer les stéréotypes et de mieux présenter le rôle des femmes au développement en littérature, sciences, dans l'histoire, etc. Une réflexion s'est engagée afin de rendre le jeu et jouets pour enfants moins sexués. Des systèmes de mentorat, de marraines se développent à travers les réseaux afin d'accompagner, de soutenir et d'encourager les filles dans les carrières scientifiques. La parité devient une exigence des autorités internationales, nationales ou locales. Cette prise de conscience de la société civile est appuyé par une volonté des autorités nationales, européennes et internationales d'éliminer toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, capital humain primordial pour le développement. L'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, capital humain primordial pour le développement, devient une priorité. A tout niveau, il s'agit de modifier les stéréotypes afin d'offrir à tout un chacun le large éventail de possibilités

² Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes – Nations Unies, Women Watch - <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

³ C100 Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 – Bureau International du Travail (ILO) - http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_97_fr.pdf

⁴ Directive 2006/54/CE du parlement européen et du conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail - <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:fr:PDF>

quant à l'emploi et à l'égalité des chances. Durant son intervention, Marcia Cohen a souligné qu'"à partir du moment où ces droits sont établies et où les lois existent, il faut exiger leur application."

5. Sources

- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination
http://www.diversite.be/?action=wetgeving_detail&id=15&select_page=12&select_page=12
- L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique - Rapport 2012
http://iqvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/59%20-%20Rapport%20Ecart%20salarial%202012_FR_tcm337-168234.pdf
- Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 – Nations Unies
<http://www.un.org/fr/documents/udhr/#a23>
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes – Nations Unies, Women Watch
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>
- C100 Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 – Bureau International du Travail (ILO)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_97_fr.pdf
- Directive 2006/54/CE du parlement européen et du conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:fr:PDF>