



## Communiqué de presse

### **Un nouvel instrument pour lutter contre l'écart salarial**

Bruxelles, le 27 mars 2013 – L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes lance, ce lundi, un nouveau site internet, [www.ecartsalarial.be](http://www.ecartsalarial.be), sur lequel il présente les chiffres officiels et tendances de l'écart salarial en Belgique. Le site offre des informations supplémentaires à propos de l'écart salarial, aux étudiants, aux journalistes, aux chercheurs, aux employeurs, en bref, à tous ceux qui recherchent des informations sur l'écart salarial, ou qui cherchent à l'éliminer. Chaque année, les nouveaux chiffres seront ajoutés sur le site, afin qu'il devienne une véritable plate-forme évolutive.

Des questions sur l'écart salarial ? Une adresse [www.ecartsalarial.be](http://www.ecartsalarial.be).

*« Peu à peu des instruments concrets seront mis à la disposition des entreprises, explique Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, afin de les aider à réduire l'écart salarial et ainsi de se mettre en conformité avec la loi du 22 avril 2012 (votée à la Chambre le 8 mars 2012). Ainsi, prochainement, le site [www.ecartsalarial.be](http://www.ecartsalarial.be) sera doté d'un outil, mis au point par l'Institut et ses partenaires, pour aider les employeurs à calculer l'écart salarial au sein de leur entreprise. L'objectif est d'atteindre un maximum de résultats avec un minimum d'efforts. »*

#### L'ampleur de l'écart salarial

**Une femme gagne en moyenne 10% de moins par heure de travail qu'un homme.** En outre, de très nombreuses femmes travaillent à temps partiel, de sorte que **l'écart salarial calculé sur base annuelle s'élève à 23%.**

#### Ecart salarial à la baisse ?

En comparaison avec l'année dernière, **l'écart salarial calculé en salaires horaires reste stable, tandis que l'écart salarial calculé sur base des salaires annuels bruts augmente légèrement.** L'année 2009, qui a été analysée dans le rapport 2012, était une année exceptionnelle, avec une diminution de l'emploi des hommes et de l'écart salarial. Une partie de la diminution de l'écart salarial au niveau des salaires annuels était alors due au chômage temporaire de très nombreux ouvriers masculins. En 2010, nous pouvons constater un certain mouvement de rattrapage. Une tendance évidente à la baisse est observable au fil des années. La diminution est très limitée mais relativement constante – à l'exception de l'année 2006 et 2009.

#### L'impact du travail à temps partiel

Rien n'a autant d'impact sur le salaire que le travail à temps partiel. Le pourcentage de travail à temps partiel a continué à augmenter tant pour les femmes (jusqu'à 44,9%) que pour les hommes (jusqu'à 9,5%). Un marché du travail à deux vitesses semble néanmoins se

développer. Une femme travaillant à temps partiel sur dix et un homme sur sept n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein car le poste est uniquement proposé à temps partiel.

**L'écart entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel se creuse, tandis que l'écart entre les femmes et les hommes se réduit, tant chez les travailleurs à temps partiel que chez les travailleurs à temps plein.** *« Cela indique peut-être, développe Michel Pasteel, que l'écart entre les fonctions mieux rémunérées et les fonctions moins agréables, avec des conditions de travail moins favorables, reste malheureusement une réalité ».*

#### Avantages extra légaux

**Depuis quelques années, à la demande de Joëlle Milquet, vice-Première ministre, ministre de l'Intérieur et de l'Égalité des chances, l'Institut analyse l'écart salarial en prenant en compte les avantages extra-légaux. Et il se révèle que ce dernier augmente, dès lors, considérablement.** Les femmes ont moins d'opportunités de bénéficier de ces avantages et lorsque c'est le cas les montants perçus sont moindres.

Les employeurs payent une **pension complémentaire** à 9% des travailleurs féminins et à 12% des travailleurs masculins. Les montants des pensions complémentaires sont en moyenne pour les femmes 41% moins élevés que pour les hommes.

La **différence de revenu pour l'indemnité de trajet domicile/travail** se situe en moyenne à hauteur de 28% au détriment des femmes.

Seule une petite partie des travailleurs reçoit des avantages extra-légaux sous la forme de **participation dans le capital de l'entreprise** et les hommes ont une probabilité plus de deux fois plus élevée de bénéficier de ces avantages (0,70% pour les hommes contre 0,29% pour les femmes). Les femmes bénéficiant de tels avantages reçoivent des montants qui sont inférieurs de 39% à ceux des hommes.

**La loi du 22 avril 2012 relative à l'égalité salariale** vise à mieux connaître et mieux lutter contre l'écart salarial et ce, à tous les niveaux : au niveau interprofessionnel via l'obligation pour les partenaires sociaux de négocier des mesures de lutte contre l'écart salarial, au niveau sectoriel via notamment l'instauration de classifications de fonctions neutres sur le plan du genre et enfin au niveau de l'entreprise via l'organisation d'une concertation obligatoire et l'adoption de plans d'égalité.

Le site [www.ecartsalarial.be](http://www.ecartsalarial.be) vise à soutenir les secteurs et les entreprises en leur fournissant une partie de l'information nécessaire. A cet égard il constitue un instrument clé dans la mise en œuvre de la loi.

Les chiffres du rapport 2013 concernent les données de l'enquête 2010. Les chiffres ont été fournis par la Direction générale Statistique et Information économique du Service public fédéral Économie, PME, Classes moyennes et Énergie et le Bureau fédéral du Plan.

L'Institut a également confronté les données de l'écart salarial à divers facteurs comme l'âge, le niveau de formation, l'état civil et la composition de famille, la nationalité, etc. **Vous retrouverez tous les chiffres et tendances relatifs à l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique en 2013 sur le site [www.ecartsalarial.be](http://www.ecartsalarial.be).** Le rapport 2013 peut également être téléchargé gratuitement sur les sites web <http://igvm-iefh.belgium.be> et [www.statbel.fgov.be](http://www.statbel.fgov.be).