

Communiqué de presse

Ecart salarial en Belgique : état des lieux

Bruxelles, le 27.06.2017 – L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, ont élaboré, en collaboration avec la Direction générale Statistique et le Bureau fédéral du Plan, le rapport 2017 sur l'écart salarial. Sur base des salaires horaires, l'écart salarial s'élève à 7,6% en Belgique (contre 8% l'année dernière). Diminutions d'autant plus minime sur base annuelle car il monte à 20,6% (contre 20,9%). La différence des résultats obtenus entre ces deux bases de calcul s'explique par l'effet du travail à temps partiel.

"10 ans après le premier rapport officiel de l'écart salarial en Belgique, le chemin accompli est important. En effet, l'écart salarial sur base des salaires horaires s'élevait à 13,6% ; celui sur base des salaires annuels jusqu'à 25,3%, mais de nombreux obstacles persistent encore aujourd'hui, souligne Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Les femmes restent moins payées pour le même travail, les fonctions qui emploient de nombreuses femmes sont typiquement moins valorisées et en moyenne moins bien rémunérées. Et, au niveau des salaires annuels, l'écart salarial met surtout en évidence la répartition toujours inégale des tâches de soins, ayant pour conséquence directe que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes, mais également les attentes stéréotypées sur le marché du travail et la ségrégation."

Pour Jan Vanthuyne, directeur général du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale: *"Seule une participation égale des femmes et des hommes au marché du travail pourra apporter un soulagement durable. Cette égalité de genre complète implique également l'élimination durable des ségrégations dans l'enseignement et sur le marché du travail"*.

Quelques chiffres

- En 2014, la part de travailleuses sur le marché du travail s'élevait à 48,49%, contre 48,30% en 2013. Pour les hommes, ce pourcentage a diminué de 51,70% à 51,51% en 2014.
- Le pourcentage de travail rémunéré exécuté par des femmes est de 43,88% et elles ne reçoivent pour cela que 40,89% des salaires payés.
- 24% des femmes et 27% des hommes travaillant à temps partiel indiquent ne pas trouver de travail à temps plein, ou ne pas avoir de possibilité de travailler à temps plein dans le cadre de l'emploi qu'ils exercent.
- Pour 49% des femmes et 23% des hommes travaillant à temps partiel, la combinaison avec la vie de famille constitue la principale raison du travail à temps partiel.
- Les femmes sont surreprésentées dans les catégories de moins de 2.500 euros bruts par mois, tandis que le pourcentage d'hommes est plus élevé parmi les échelles salariales les plus élevées, à partir de 5.000 euros.
- Chez les employés, l'écart salarial s'élève à 22%, et chez les ouvriers, il est de 19%. Le chiffre global de 8% cache donc d'importantes différences en fonction du statut.

- En 2014, 59% des hommes et 51% des femmes ont reçu une indemnisation pour leurs déplacements domicile-lieu de travail. Les hommes ont en moyenne reçu 484,80 euros, contre 416,88 euros pour les femmes. L'écart salarial était donc de 14% pour les remboursements des déplacements domicile-lieu de travail;
- Tout comme en 2013, 12% des hommes et 9% des femmes percevaient une pension complémentaire de la part de leur employeur. Mais pour les hommes, la contribution moyenne était de 800,84 euros, contre 503,04 euros pour les femmes, soit : 37% de moins.
- Les hommes ont plus de deux fois plus de chances que les femmes de recevoir des options sur actions de la part de leur employeur. En moyenne, les hommes ont reçu des options d'une valeur de 13.043,53 euros, contre 7.847,75 euros pour les femmes, soit une différence de 40% , en augmentation par rapport à 2013.

Recommandations

Avec un écart salarial sur base horaire qui s'élève à presque 8%, la Belgique se place très en dessous de la moyenne européenne de 16%. Ce chiffre encourageant ne doit pas faire oublier les enjeux futurs. Une série de recommandations figurent par conséquent en fin du rapport et seront transmises aux niveaux de pouvoir compétents.

1. Augmenter la participation des femmes au travail
2. Réduire le travail à temps partiel effectué par nécessité
3. Mettre en œuvre la loi sur l'égalité salariale et rendre les classifications de fonctions neutres sur le plan du genre
4. Renforcer l'efficacité de la mise en œuvre de la loi relative à l'écart salarial au sein des entreprises
5. Élargir les compétences de l'inspection sociale en matière de discrimination au sein des entreprises
6. Poursuivre l'exploitation des données
7. Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale à la fois pour les femmes et les hommes
8. Augmenter la représentation des femmes dans les organes de prise de décision au sein des entreprises
9. Attaquer la ségrégation à la racine

Les travailleurs qui pensent être victimes de discrimination salariale ou d'autres formes de discrimination fondée sur le sexe peuvent le **signaler à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes**, soit en appelant le numéro gratuit **0800/12.800** ou en complétant le formulaire de signalement qui se trouve sur son site internet.

Les chiffres du rapport 2017 sur l'écart salarial concernent l'année d'enquête 2014 et ont été fournis par la Direction générale Statistique – Statistics Belgium du Service public fédéral Économie, PME, Classes moyennes et Énergie et le Bureau fédéral du Plan. Tous les chiffres et les tendances du rapport *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2017* sont disponibles sur le site web <http://igvm-iefh.belgium.be> et sur <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=46223>.