



(UN)EQUAL PAY DAY

L'égalité entre les hommes et les femmes devrait être atteinte d'ici 2030, selon les objectifs de développement durable (SDG) des Nations unies. Cela inclut un salaire égal pour un travail égal. C'est là l'objectif de la Journée de l'égalité salariale, car au XXI^e siècle, les femmes ne sont toujours pas rémunérées de la même manière que leurs homologues masculins.



(Un)Equal Pay Day?

La Journée de l'égalité salariale, ou le jour symbolique jusqu'auquel les femmes devraient travailler pour rattraper leur retard salarial de l'année précédente par rapport à leurs homologues masculins, n'a pas de date fixe, car l'écart salarial entre les hommes et les femmes n'est pas non plus un pourcentage fixe. En fait, la date de la journée de l'égalité salariale est déterminée en fonction de l'écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes au cours d'une année. En 2023, l'écart de rémunération était encore de 22 %, ce qui signifie que les femmes devaient travailler jusqu'au 23 mars, soit 79 jours de plus que leurs homologues masculins, pour gagner le même salaire annuel brut que les hommes.

L'organisation ZIJIKant désigne également la Journée de l'inégalité salariale (*Unequal Pay Day*) comme le pendant de la Journée de l'égalité salariale. Comme les femmes gagnent 22 % de moins que les hommes en Belgique, elles travaillent donc gratuitement les 22 % restants de l'année. Le 16 octobre est donc désigné (pour l'instant) comme la Journée de l'inégalité salariale. Actuellement, l'écart salarial semble augmenter de seulement 3 points de pourcentage tous les 6 ans. Cela signifie que la Journée de l'égalité salariale (*Equal Pay Day*) devra encore durer 44 ans avant que l'écart ne disparaisse en Belgique.

Cependant, la Journée de l'égalité salariale n'existe pas qu'en Belgique et il peut y avoir une certaine confusion à ce sujet. En effet, la Journée Européenne de l'égalité salariale utilise la définition que ZIJIKant appelle la Journée de l'inégalité salariale. Le jour de l'année où les femmes ne sont symboliquement pas plus payées que les hommes tombe le 15 novembre (en 2023), en fonction du salaire annuel brut européen.

Causes de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes

La Commission européenne attribue quatre raisons principales à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Premièrement, il existe une ségrégation sectorielle. Les femmes sont plus susceptibles de travailler dans des secteurs relativement peu rémunérés, tels que les soins de santé, l'éducation, les services, l'administration et les emplois de soutien. Les hommes, en revanche, sont plus fortement représentés dans les secteurs durs et bien rémunérés, tels que l'industrie ou la construction.

Une deuxième explication possible est la répartition inégale entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré. Les femmes travaillent plus d'heures non rémunérées que leurs partenaires masculins, consacrant du temps, par exemple, aux tâches ménagères, à la garde et à l'entretien des enfants, etc. Les femmes ont également tendance à travailler à temps partiel : 42 % d'entre elles travaillent à temps partiel, contre 12 % des hommes.

Une troisième cause de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est ce que l'on appelle le plafond de verre (*glass ceiling*) dont souffrent les femmes. La position dans la hiérarchie d'une entreprise influe sur le salaire d'une personne. Cependant, les femmes ont moins de chances d'accéder aux postes les plus élevés d'une entreprise ; elles continuent à se balancer sous le plafond de verre. Moins d'un CEO d'entreprise sur dix est une femme. Et même si les femmes parviennent à percer le plafond de verre, le problème de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'a pas été résolu. Au contraire, le poste de manager fait partie des professions où la différence de salaire horaire est la plus importante : les managers masculins gagnent 23 % de plus que les managers féminins.

Finalement, la discrimination salariale prévaut également dans certains secteurs. Dans ce cas, les femmes gagnent moins que les hommes lorsqu'elles font le même travail. Dans ce cas, une femme est moins bien payée uniquement parce qu'elle est une femme. Cette pratique est interdite par la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes, mais elle existe toujours dans la pratique.