

Journée de l'égalité salariale FGTB

4ème édition

31 janvier 2008

Table des matières

I. Un peu d'histoire : rappel

- Une carrière désespérément plane
- La solidarité s'organise
- Aujourd'hui

- Au niveau international
- En Europe
- En Belgique
- La FGTB

II. Introduction

III. L'écart salarial

1. Les sources
2. Notre indicateur pour la Journée de l'égalité salariale
3. Les constats

IV. La campagne Journée de l'égalité salariale

1. Un slogan
2. Une action
3. Des outils de campagne

V. Radiographie des secteurs

1. La confection
2. Le nettoyage
3. La vente
4. Conclusion
5. Lien avec le coût de la vie et le pouvoir d'achat

VI. Avancées des campagnes Journée de l'égalité salariale et revendications pour le futur

1. Avancées

- La journée de l'égalité salariale
- Initiatives politiques
- Avancées au niveau de la concertation sociale

2. Revendications

I. Un peu d'histoire : rappel

Le 16 février 1966, 3.500 ouvrières de la Fabrique nationale d'armes à Herstal décident spontanément d'arrêter le travail. Elles font grève pour dénoncer l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes. Une grève de femmes dont la portée universelle fut annonciatrice du féminisme des années '70. Après 12 semaines de combat, ces 3.500 femmes ont changé l'histoire : l'histoire du mouvement ouvrier, l'histoire du syndicalisme, l'histoire des femmes... Petit retour en arrière: là où il y a quarante ans, une grève était entamée au nom de l'égalité.



A travail égal, salaire égal. Au travers de cette phrase désormais célèbre, les ouvrières affirment clairement leur revendication principale: une égalité de salaires entre travailleurs et travailleuses pour un même travail.

Pour comprendre le malaise présent en 1966, il faut remonter le temps. En 1957, le Traité de Rome est signé entre les six pays-fondateurs de la Communauté économique européenne. Il impose, en son article 119, le principe d'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail. Toutefois, la réalité sur le terrain et dans les entreprises est tout autre. En effet, les femmes qui travaillent dans le secteur des fabrications métalliques ne gagnent alors que 75% du salaire du manœuvre masculin. Des négociations visant à relever le taux jusqu'à 85% échouent. Les ouvrières sont systématiquement considérées comme des sous-manœuvres, quelle que soit leur tâche.

Une des difficultés majeures pour faire respecter ce principe d'égalité réside dans l'interprétation qui est faite de l'article 119. En effet, les patrons disent respecter le principe mais, d'après eux, les femmes ne font jamais le même travail qu'un homme...

Une carrière désespérément plane...

En 1962, un accord d'une durée de trois ans est conclu dans le secteur de la fabrication métallique. Cette convention ne prévoit plus, comme c'était le cas jusqu'alors, des salaires différents entre hommes et femmes, mais elle instaure un système de barème unique. Les fonctions non-qualifiées sont réparties en 7 classes. Toutefois, la discrimination subsiste

encore et toujours puisque les ouvrières sont cantonnées dans les trois classes les plus basses, des classes qu'elles partagent avec les hommes de moins de 18 ans tandis que les hommes adultes commencent immédiatement en classe 4... En outre, elles n'ont aucune possibilité d'évoluer et de grimper les échelons (comme c'est le cas d'un homme, notamment lorsqu'il atteint la majorité). La carrière des femmes reste désespérément plane...

En 1965, les négociations reprennent en Commission Paritaire des fabrications métalliques. C'est le 18 février 1966 qu'un projet d'accord est – enfin ! – conclu. Sur une période de deux ans, le salaire des ouvrières devrait être porté à 90% pour la classe 1, à 93,50% pour la classe 2 et à 96,7% pour la classe 3 du salaire du manœuvre masculin.

A la FN, les ouvrières sont en grève depuis déjà 48 heures. La Fabrique nationale, bien que faisant partie du secteur des fabrications métalliques, possède son propre système de classification. Ce dernier se résume à ne pas faire évoluer la carrière des femmes, à l'exception d'une centaine d'ouvrières (sur 3.500) qui occupent la fonction -mixte- de polisseuses et graveuses mais qui gagnent moins que les ouvriers masculins...

Les ouvrières de la FN en ont assez. Les femmes réclament 5 BEF d'augmentation mais elles essuient un refus catégorique de la direction.

La solidarité s'organise

La révolte se met alors en marche. De nombreuses femmes arrêtent leur machine, rapidement suivies par les autres ouvrières. La grève se déclenche spontanément. Les assemblées réunissent une foule impressionnante, et l'ambiance est survoltée. Les organisations syndicales, notamment la commission femmes de la FGTB de Liège ainsi que d'autres organisations féminines, dont les femmes socialistes, apportent leur soutien à ce mouvement. Les ouvriers et ouvrières des autres usines du bassin liégeois, puis de toute la Belgique, se montrent solidaires des grévistes et des chômeurs.

La grève s'annonce longue et la bataille difficile. Fin mars, la direction de la Fabrique nationale s'exprime et se justifie dans la presse: si les femmes ont des bas salaires, c'est parce qu'elles sont plus souvent absentes que les hommes du fait qu'elles sont épouses et mères. Leur salaire n'est d'ailleurs qu'un salaire d'appoint. Loin de calmer les esprits, ces propos ne font que renforcer les revendications et la solidarité.

Le 7 et le 25 avril, de grandes manifestations sont organisées par les syndicats. Socialistes, communistes, féministes et délégations étrangères viennent renforcer les rangs au nom de l'égalité.

Durant ce même mois d'avril, des négociations ont lieu, menées par un conciliateur social. Elles échouent à plusieurs reprises. En mai, le conciliateur fait une proposition au nom du ministre. Elle prévoit une augmentation de 2 BEF immédiatement, et une augmentation de 0,75 BEF au 1^{er} janvier 1967.

Les ouvrières sont appelées à voter pour ou contre cette proposition à bulletin secret. Elle est approuvée par la majorité, le 5 mai 1966. L'augmentation de 5 BEF n'est plus qu'un mirage mais la misère s'est installée dans les familles...

Aujourd'hui, 40 ans plus tard, le monde du travail a évolué, notamment pour les femmes. Mais force est de constater que de nombreuses discriminations existent encore. On pense au plafond de verre ou aux classifications de fonction. L'écart salarial existe encore même s'il est fortement réduit grâce au combat acharné qu'ont livré les ouvrières de la FN. *A travail égal, salaire égal*, un slogan qui évoque une page de l'histoire ouvrière mais qui reste toujours d'actualité.

Aujourd'hui...

Au niveau international, la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 consacre le principe de l'égalité de rémunération, sans discrimination, pour un travail de valeur égale. (« droit à un salaire égal pour un travail égal »).

La Convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail établit, trois ans plus tard, le principe de l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, en ayant égard aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques des Nations Unies garantit, quant à lui, le principe de non discrimination, notamment basée sur le sexe. Enfin, le Pacte international relatif aux droits économiques et sociaux prévoit le principe d'un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égal sans distinction aucune.

En Europe, dès 1957, la Communauté européenne a instauré le principe de travail égal pour un salaire égal, via l'article 119 du Traité de Rome. Elle approuve près de vingt ans plus tard la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

La Commission européenne a publié en 1994 un « mémorandum concernant l'égalité salariale pour un travail de même valeur ». La responsabilité des partenaires sociaux concernant l'égalité salariale y fut mise en avant, tout comme la responsabilité des pouvoirs publics de tous les Etats Membres. En 1996, la Commission européenne a aussi publié un « code de conduite pour l'application d'un salaire égal pour un travail égal entre les femmes et les hommes. »

La directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 crée, quant à elle, un « cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ». Ce texte, qui interdit tant les discriminations directes qu'indirectes, est transposé en droit belge par la loi anti-discrimination de 2003 (voir *infra*). Il impose également aux Etats Membres que chaque travailleur/se qui s'estime lésé/e en matière de salaire puisse avoir la possibilité de pouvoir faire valoir ses droits.

L'égalité salariale ne peut pas être réalisée uniquement par le biais de textes légaux. Il faudrait une stratégie globale pour appliquer ce principe. La stratégie de Lisbonne pour l'emploi (mars 2000) a défini les lignes conductrices d'une politique visant à éliminer les inégalités structurelles entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi. Les Etats Membres européens doivent entre autres prendre leur responsabilité et inclure les partenaires sociaux dans ce débat.

La Belgique dispose d'un cadre légal complet qui fait de l'égalité salariale, pour un même travail, un principe.

Les règles de base sur lesquelles le principe de l'égalité salariale est fondé dans notre pays résident dans notre Constitution (articles 10 et 11). La jouissance des droits et des libertés est accordée aux Belges sans aucune discrimination. Ce principe de non-discrimination a été confirmé dans la loi de réorientation économique du 4 août 1978 et la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale.

La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination interdit, elle, toute discrimination directe ou indirecte lorsqu'elle porte sur les conditions d'accès au travail salarié, non salarié ou indépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, tant dans le secteur privé que public.

Par ailleurs, le principe du « gender mainstreaming » occupe une place à part entière en Europe et en Belgique. Il vise l'intégration de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques à mener. A l'initiative du ministre de l'Egalité des chances, le Conseil des ministres a approuvé en janvier 2006 l'avant-projet de loi insérant le « gender mainstreaming » dans la loi. La question du genre devra désormais être prise en compte tout au long des processus décisionnel et opérationnel.

En outre, l'arrêté royal du 14 juillet 1987 impose que les entreprises doivent réaliser un rapport annuel sur l'égalité entre femmes et hommes. Il prévoit également la possibilité de poursuivre les efforts en matière d'égalité des chances dans les secteurs et les entreprises.

D'un point de vue juridique et théorique, le principe d'égalité est donc une réalité tant au niveau européen que belge. Dans la pratique, l'égalité salariale reste cependant difficile à faire appliquer.

La FGTB..

En 2005, la FGTB organise la première *Journée de l'égalité salariale* belge. Nous nous inspirons d'une initiative semblable aux Etats-Unis, mais développons un concept spécifique pour la Belgique.

Notre 1^{ère} *Journée de l'égalité salariale* est organisée le 31 mars 2005. La date n'est pas été choisie par hasard. Les rares études qui étaient disponibles en 2005 montraient en effet, qu'en moyenne, les femmes gagnaient, en brut et sur base mensuelle, 25% en moins que les hommes ¹. Partant de ce constat, nous avons calculé que les femmes devaient travailler 3 mois de plus que les hommes pour atteindre un salaire mensuel équivalent. Cela nous amenait donc à la date du 31 mars que nous avons choisie pour organiser notre journée d'action symbolique sur le terrain : dans les entreprises.

Par l'organisation de cette journée d'action annuelle, nous essayons :

- d'attirer à nouveau l'attention (des médias) sur la problématique de l'écart salarial;
- d'encourager les études scientifiques;
- d'informer le public et de le sensibiliser sur les causes (essentiellement sociétales) et conséquences (surtout au niveau de la pension);
- de restaurer la confiance en la possibilité de changer la société et d'amener les gens à faire d'autres choix;
- d'inciter les acteurs sociaux (décideurs politiques, employeurs, syndicats, ...) à l'action ... et ainsi de contribuer à faire disparaître l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

¹ Sources: vacature, steunpunt WAV – données du secteur privé et public; travailleurs à temps plein et à temps partiel confondus

II. Introduction

Le 31 mars, la FGTB organisera, pour la 4^{ème} année consécutive, sa **Journée de l'égalité salariale**.

Le but de cette journée d'action dans les entreprises est de contribuer à obtenir de meilleurs salaires pour les travailleuses et une plus grande égalité salariale entre les hommes et les femmes. Et à en croire les nouvelles données officielles sur l'écart salarial, cette journée est et reste plus que jamais nécessaire !

L'écart salarial entre les femmes et les hommes

- est un fait : en moyenne, sur base brute et mensuelle, **les femmes gagnent 25% de moins que les hommes** ;
- est en grande partie explicable, sans pour autant être acceptable ni accepté ;
- est souvent présenté comme le résultat de choix individuels, alors que la société et les réalités quotidiennes (influence de la famille, publicité, enseignement, manque de structures d'accueil de l'enfance et de soins, ...) jouent un rôle non négligeable ;
- **se traduit** non seulement par un salaire moyen inférieur pour les femmes, mais aussi, en conséquence, **par une pension moyenne plus basse pour les travailleuses**.

Le constat de la faible diminution de l'écart salarial, la nécessité d'un débat de société large, l'acceptation générale, voire la dénégation de l'écart salarial, l'accent sur la responsabilité individuelle et la prise de conscience des défis futurs (davantage d'isolés, de pensionnés, individualisation des salaires et des pensions, ...) constituent des arguments de poids pour l'organisation de notre *Journée de l'égalité salariale*.

III. L'écart salarial

1. Les sources

Traiter les données concernant l'écart salarial entre les femmes et les hommes n'est pas une chose aisée. Il n'existe pas qu'un seul type d'écart salarial et il existe plusieurs façons de le calculer et de l'exprimer.

Les chiffres diffèrent d'après:

- La source de données que l'on considère : données administratives ou d'enquête, s'il s'agit de tous les secteurs ou d'un nombre limité de secteurs, s'il s'agit uniquement des travailleurs occupés à temps plein et/ou de travailleurs occupés à temps partiel, etc.
- Le mode de calcul que l'on adopte (salaire horaire, salaire mensuel ou annuel, ...)

Depuis notre première édition (2005) de la *Journée de l'égalité salariale*, nous avons choisi comme source l'enquête salariale de Références.

En effet, bien que limitée à un échantillon d'environ 50.000 personnes, elle comprenait des données sur tous les secteurs d'activité et y compris sur des travailleurs à temps partiel. Sur base de l'enquête de Références, la différence de salaire entre les femmes et les hommes (pour 2007) sur le marché de l'emploi s'élevait à 24%.

Néanmoins, depuis notre première édition, des avancées ont été réalisées en la matière. Sur l'initiative du ministre de l'Egalité des chances, en 2006, le gouvernement a demandé aux expert(e)s de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) et de l'administration Fédérale de l'emploi d'établir un premier rapport officiel sur l'écart salarial. En

effet, le Gouvernement a souhaité disposer de données de référence précises, globales et par secteur, pour développer une politique volontariste contre les discriminations salariales.

Ce rapport est le résultat du dialogue entre partenaires sociaux. Il est une source fiable de données sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes. En d'autres termes, il s'agit d'un outil idéal pour pouvoir suivre l'évolution de l'écart salarial en Belgique.

Selon le rapport officiel 2007 sur l'écart salarial, en moyenne, les femmes gagnent 15% de moins que les hommes.

Pour déterminer cet écart salarial de 15%, l'IEFH s'était fondé sur l'enquête relative à la structure et la répartition des salaires. Cette enquête portait sur plus de 100.000 salariés mais ne reprenait pas de données concernant les travailleurs à temps partiel ni le secteur des soins de santé, de l'enseignement, le secteur social ou encore le secteur public (secteurs dits « féminins »).

2. Notre indicateur pour la *Journée de l'égalité salariale*

Dans le cadre de notre campagne *Journée de l'égalité salariale*, l'écart salarial doit être compris au sens large du terme. C'est-à-dire comme étant la comparaison des masses salariales (des ensembles des salaires) des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. Cela va bien plus loin que le salaire figurant sur la fiche de salaire, dans ce contexte, il faut également englober :

- les avantages extralégaux liés aux fonctions dans les entreprises
- la position des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi
- la répartition des femmes et des hommes dans les secteurs
- les conditions de travail
- ...

En outre, soulignons qu'il s'agit de « moyennes », c'est-à-dire pour l'ensemble de l'économie.

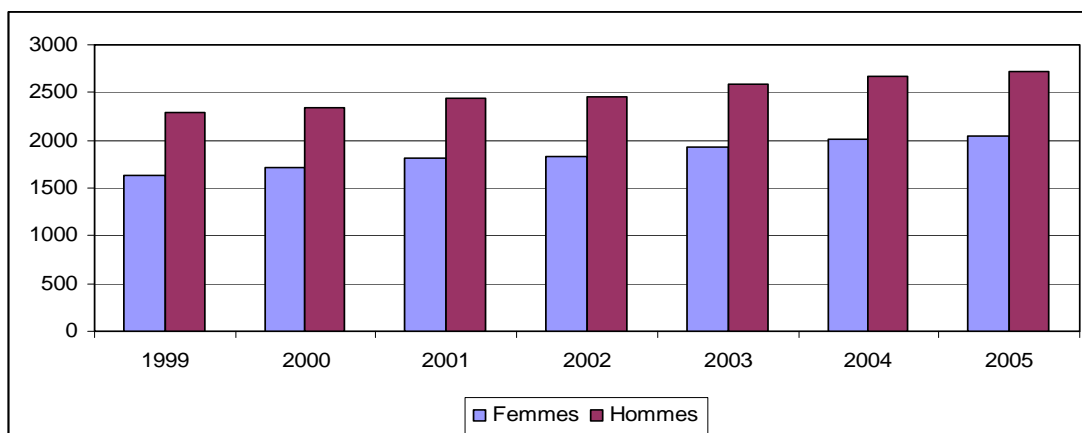
Pour cette édition de la *Journée de l'égalité salariale*, étant donné la publication des statistiques officielles, **nous avons décidé de baser notre indicateur sur les dernières données fiables disponibles (source 2005)**. Pour ce faire, l'IEFH nous a fourni les données officielles brutes qui nous ont permis de calculer notre indicateur de l'écart salarial.

Sur base des salaires mensuels bruts, l'écart salarial s'élève à 25%.

Indicateur : salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Femmes	1639	1719	1806	1834	1932	2003	2049
Hommes	2283	2338	2440	2462	2592	2677	2720
Ecart salarial	28%	26%	26%	26%	25%	25%	25%

Source : Enquête sur la structure des salaires



L'indicateur *Journée de l'égalité salariale* :

- est calculé sur base des salaires à temps pleins et des salaires à temps partiels ensemble ;
- est basé sur l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires du SPF Economie ;
- comprends tous les secteurs des services et de l'industrie (sauf les services publics, le secteur primaire, soins de santé, socioculturel et enseignement) ;
- est calculé sur base de salaires mensuels moyens.

Sur base des salaires horaires, l'écart salarial s'élève à 17%.

Indicateur : salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Femmes	11,00	11,39	12,12	12,41	12,77	13,44	13,78
Hommes	13,62	13,92	14,59	14,80	15,44	16,06	16,54
Ecart salarial	19%	18%	17%	16%	17%	16%	17%

L'écart salarial est plus faible lorsque l'on se base sur les salaires horaires que lorsqu'on analyse les salaires mensuels. En effet, les femmes prestent en moyenne moins d'heures que les hommes (même lorsqu'elles travaillent à temps plein).

Pourquoi tenir compte des temps plein et des temps partiels ?

Dans le rapport officiel, l'IEFH optait pour un indicateur d'écart salarial concernant uniquement les salaires des travailleurs à temps plein. Cette méthode est plus simple mais présente le désavantage de ne pas prendre en compte un grand nombre de données salariales surtout relatives aux femmes.

En effet, les femmes étant plus nombreuses parmi les travailleurs à temps partiels (voir tableau), nous pensons qu'il est important d'intégrer également les salaires des travailleurs à temps partiels dans notre indicateur.

Travailleurs à temps partiel (1995-2006)

Source : SPF Economie

	1995	1997	2000	2003	2005	2006
Hommes et femmes	15,4%	16,8%	20,0%	21,6%	23,4%	23,8%
Hommes	3,1%	3,6%	5,4%	6,4%	7,8%	7,7%
Femmes	33,4%	35,2%	39,3%	41,0%	42,6%	43,3%

Notre indicateur reflète la réalité du marché du travail en Belgique en tenant compte des effets du travail à temps partiel (loins d'être volontaires !). Il est le reflet des différences salariales globales entre les hommes et les femmes.

3. Les constats

L'analyse de l'évolution de l'écart salarial montre que l'écart salarial persiste. En effet, entre 1999 et 2005, on constate une légère tendance à la baisse de l'écart salarial. L'écart salarial s'est réduit de 3%.

Les causes de l'écart salarial sont assez diverses et trouvent leurs origines tant sur le marché de l'emploi que dans la société :

- la ségrégation verticale (dans la hiérarchie -au sein de l'entreprise- entre les différentes fonctions) ou le « plafond de verre » ;
- la ségrégation horizontale (entre les secteurs, dont certains à forte concentration de femmes, d'autres, d'hommes) sur le marché de l'emploi ;
- temps partiels involontaires dans certains secteurs qui restent principalement une affaire de femmes (bien que la proportion d'hommes dans cette situation soit en hausse) ;
- la formation professionnelle dans les entreprises.

La justification de l'écart salarial entre les femmes et les hommes ne peut servir de prétexte pour accepter ces inégalités.

IV. La campagne *Journée de l'égalité salariale 2008*

1. Un slogan : "Les femmes sont en solde tous les jours."

Les soldes d'hiver se terminent le 31 janvier. Mais les salaires des femmes sont bradés tout au long de l'année. C'est le message clé de la campagne *Journée de l'égalité salariale 2008*.

Ce qui explique cette nouvelle campagne 2008 ? L'injustice de l'écart salarial qui diminue à peine, la nécessité constante d'un large débat de société, l'acceptation générale ou la dénégation de l'existence de l'écart salarial, l'accent trop grand mis sur la responsabilité individuelle et la prise de conscience des défis futurs (augmentation du nombre d'isolés, développement du travail à temps partiel, développement peu démocratique des pensions complémentaires, etc. avec toutes les conséquences qui s'ensuivent pour la pauvreté des femmes et leur pension).

Nous ajoutons la hausse continue du coût de la vie, qui touche tout le monde mais en premier lieu les femmes à bas salaire.

En 2008, nous continuons évidemment à plaider pour combler l'écart salarial, mais nous plaillons aussi l'amélioration des salaires (généralement bas) des femmes.

2. Une action : le 31 mars

Jour où des centaines de militants et de volontaires participeront à des actions locales dans des endroits publics et distribueront des gadgets et des dépliants dans les entreprises. Pour élargir notre base, nous diffuserons également notre message à l'occasion de bourses, de colloques et de forums d'ONG.

3. Des outils de campagne

-Pour atteindre le grand public, nous lancerons à nouveau, dès le 31 mars, **un spot original** via internet. Par ailleurs, en vue des actions de terrain, nous avons prévu une vaste gamme de matériel de campagne: affiches, dépliants, t-shirts, pin's, indicateurs de salaire, sacs, gadgets...

-Bientôt sur le site de la FGTB une page «**SOS salaires**» qui livrera des conseils pour négocier de meilleurs salaires!

V. Radiographie des secteurs

Dans le contexte actuel où le pouvoir d'achat est de plus en plus malmené, et en cette période de solde, nous mettons le focus sur trois secteurs particulièrement concernés par les soldes, dans lesquels les salaires méritent une attention particulière.

Notre choix s'est porté sur les trois secteurs suivants : la confection, la vente et le secteur du nettoyage. Ces trois secteurs sont des secteurs dits « féminins ». Ils sont des pourvoyeurs importants en matière d'emplois de femmes et ont un poids important dans l'économie belge. En outre, selon la dernière enquête salariale de Références², ces trois secteurs se trouvent parmi les secteurs dans lesquels le niveau des salaires est particulièrement bas, en particulier pour le personnel exécutant.

Radiographie des secteurs³

1. La confection

Contexte

Le secteur de la confection compte quelques 17.000 travailleurs : environ 11.000 ouvriers et 6.000 employés.

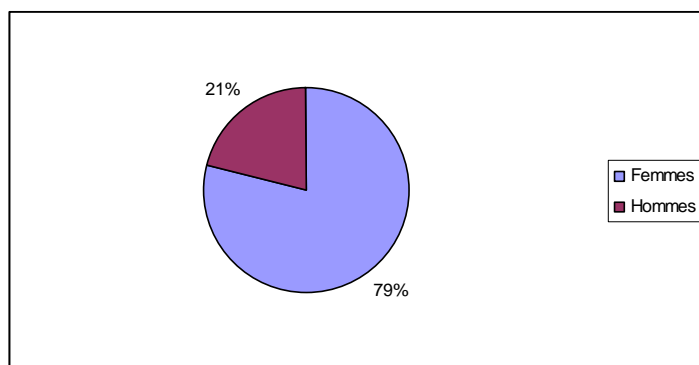
En Belgique, depuis une quinzaine d'années, l'emploi diminue dans ce secteur suite aux nombreuses délocalisations principalement vers les pays de l'Est Europe.

Le chiffre d'affaire de ce secteur s'élève à 1,77 MIA €.

Les femmes représentent la grande majorité des travailleurs du secteur : 79% de femmes et 21% d'hommes.

² Source : La grande enquête sur les salaires de Références/Vacatures (2007)

³ Les données statistiques de ce chapitre proviennent de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) et de l'Enquête sur la structure des salaires.



Les femmes représentent 85% des ouvriers et 70% des employés. Les travailleuses constituent la grande partie des fonctions exécutantes dans ce secteur. Les hommes occupent surtout des fonctions techniques ainsi que des fonctions dirigeantes.

Le salaire et l'écart salarial

Selon le barème sectoriel, le salaire horaire brut barémique de base est de 9,2866€. Le salaire effectif est parfois un peu plus élevé, mais en général il ne dépasse pas les 10€.

En matière d'avantages extralégaux, les travailleurs de ce secteur bénéficient d'une assurance hospitalisation.

L'écart salarial particulièrement élevé s'explique par le fait que les femmes occupent souvent des fonctions exécutantes, peu rémunérées par rapport aux hommes qui ont accès à des postes avec un salaire plus avantageux.

	Salaire horaire brut moyen des femmes	Salaire horaire brut moyen des hommes	Ecart salarial F/H (2005)
Secteur confection (sur base code NACE 18)	11,92	17,23	31%

Malgré les salaires peu élevés, le secteur de la confection reste un pourvoyeur d'emplois important pour les femmes en raison des conditions de travail :

- Horaire de travail « normal » de 8h à 16h.
- Pas de travail en équipes.
- Travail dans un environnement «propre».

Le secteur de la confection est un secteur dans lequel l'écart salarial entre les femmes et les hommes est très élevé. Sur la période 1999-2005, l'écart salarial moyen s'est élevé à 40%.

En matière d'écart salarial entre les femmes et les hommes, il faut souligner que suite à l'Accord Interprofessionnel 2007-2008, le secteur a l'intention de discuter de l'introduction d'une classification de fonction et de salaires genre neutre.

2. Le nettoyage

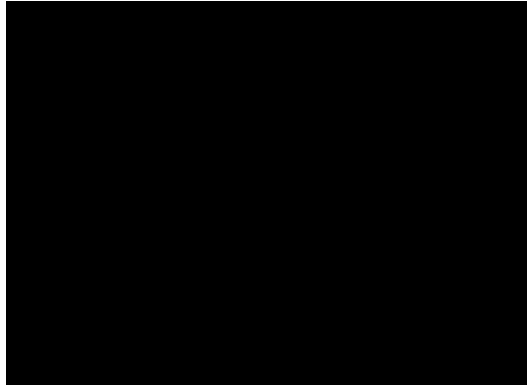
Contexte

Le secteur du nettoyage occupe en Belgique environ 50.000 travailleurs. Ce secteur comprend quatre gros sous-secteurs :

- le nettoyage classique (92% de l'emploi);

- la collecte des déchets (3% de l'emploi);
- le lavage de vitres (2,5% de l'emploi);
- le nettoyage industriel (2,5 % de l'emploi).

Les femmes représentent environ 60% du secteur. Elles travaillent surtout dans le « nettoyage classique », qui est le plus gros sous-secteur (plus de 40.000 travailleurs). Les autres sous-secteurs sont quasi exclusivement masculins: lavage de vitres (3.000 ouvriers); nettoyage industriel (1.500 ouvriers); collecte des déchets (1000). Néanmoins, la part des travailleurs masculins dans ce secteur est croissante (en 1993 les hommes représentaient 34,61% des travailleurs contre 39% en 2006).



Source : analyse sectorielle de la Centrale Générale.

Le secteur compte environ 1.500 entreprises de tailles diverses. Le secteur du nettoyage est composé de beaucoup de petites entreprises qui sont beaucoup moins stables que les grandes entreprises (85% des 1.834 entreprises occupent moins de 20 travailleurs).

L'emploi y est en constante augmentation depuis 10 ans (entre 2002 et 2006, l'emploi a augmenté de 8,8%).

Le chiffre d'affaires du secteur nettoyage en Belgique est de 2,3 MIA€ (dont 90% attribuables aux sous-secteurs nettoyage classique et lavage de vitres).

Les conditions de travail de ce secteur:

- Le travail à temps partiel sans possibilité d'évoluer vers un temps plein. Seuls 10% des travailleurs travaillent à temps plein. Il s'agit principalement de travailleurs masculins. Pratiquement toutes les femmes travaillent à temps partiel.
- Dès lors beaucoup de travailleurs travaillent pour plusieurs employeurs.
- Les horaires coupés : les personnes doivent travailler en dehors des heures normales de travail (très tôt le matin et/ou tard le soir).
- Pour les familles, cette situation pose des problèmes en matière d'accueil d'enfants.
- Le problème de mobilité : chantiers dans les zonings industriels hors des centres et peu de transports en commun en dehors des horaires « normaux ».
- Le problème des déplacements : certains travailleurs doivent se déplacer sur deux, voire trois chantiers par jours. Cela coûte du temps et de l'argent.
- La charge de travail qui augmente sous l'effet de la concurrence (les techniciennes de surface doivent nettoyer 700m² en une heure !)
- L'insécurité d'emploi : lors de la reprise d'un contrat, le personnel (les techniciennes de surfaces) doit également être repris mais chez le nouvel employeur, le personnel n'a une sécurité d'emploi que pour 6 mois
- Beaucoup de travailleurs délaissent le secteur du nettoyage et préfèrent travailler dans le secteur des titres-services. Or, avec les titres services, les salaires sont plus bas et il y a moins de protection sociale. Mais les travailleuses préfèrent choisir la

qualité de l'emploi et de meilleures conditions de travail (travail pendant les heures normales).

Les salaires et l'écart salarial

Dans le secteur, les salaires ne sont pas particulièrement bas mais étant donné qu'il est pratiquement impossible d'obtenir un travail à temps plein, in fine, les travailleuses se retrouvent avec des revenus bas en fin de mois.

	Salaire mensuel brut moyen des femmes	Salaire mensuel brut moyen des hommes	Ecart salarial F/H (2005)
Secteur nettoyage	1928	2131	10%

Le secteur du nettoyage est composé de beaucoup de petites entreprises. Les études montrent que c'est là qu'il y a le plus grand écart salarial entre les femmes et les hommes.

En moyenne, entre 1999 et 2005, l'écart salarial pour ce secteur s'est élevé à 12%.

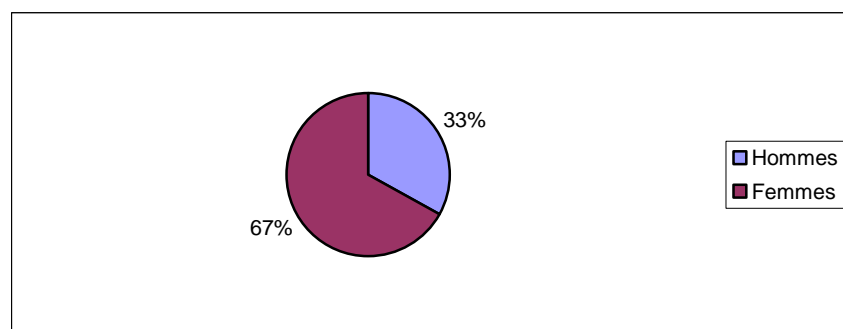
3. La vente (commerce de détail)

Contexte

Le secteur de la vente est caractérisé par une grande complexité et par différents sous-secteurs. Cette analyse est basée sur le code NACE 52 (secteur commerce de détail⁴).

Le secteur du commerce de détail emploie plus de 200.000 travailleurs. Ce secteur est majoritairement composé d'employés (83,4%). Ce secteur est en croissance : entre 1997 et 2004, l'emploi a augmenté de 2,8%.

Dans ce secteur, les femmes représentent 67% des travailleurs et les hommes 33%.



Le secteur se caractérise particulièrement par des emplois à temps partiels : 53% des emplois sont à temps partiels et ce sont majoritairement des emplois féminins. En 2006, le secteur a réalisé un chiffre d'affaire de 67,3 MIA€. Le secteur du commerce de détail est en forte croissance.

Caractéristiques du secteur de la vente :

- emplois flexibles: travail le dimanche et heures tardives ;

⁴ Le secteur « Commerce de détail » comprend la manipulation et/ou la transformation de produits ainsi que leur entreposage dans les points de vente ou de livraison au consommateur final, à l'exclusion du secteur « Horeca ».

- emplois à temps partiel très répandus. Bien que ce ne soit pas la norme, on retrouve dans ce secteur des durées de travail courtes, inférieure au mi-temps (« les femmes doivent se contenter de miettes d'emploi⁵ ») ;
- travail intérimaire très répandu : 30% des intérimaires sont employés dans les fonctions de la vente⁶ ;
- précarité de l'emploi : beaucoup de contrats à durée déterminée ;
- temps plein plus facilement accessibles aux hommes ;
- fortes disparités de conditions de travail en fonction des sous secteurs (sécurité d'emploi, jours de congés, avantages extra-légaux, salaires, temps de travail, etc), voire dans un même magasin

Le salaire et l'écart salarial

L'écart salarial pour le secteur de la vente est particulièrement difficile à définir étant donné les complexités de ce secteur (plusieurs sous-secteurs, distinction entre le secteur de la vente et les fonctions de vente, etc).

Nous avons calculé l'écart salarial de ce secteur sur base du code NACE 52, à savoir le commerce de détail.

	Salaire horaire brut moyen des femmes	Salaire horaire brut moyen des hommes	Ecart salarial F/H (2005)
Secteur vente	11,19	13,15	15%

Sur les 7 années étudiées, l'écart salarial moyen s'élève à 15%.

4. Conclusion

De manière générale, sur le marché de l'emploi, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes deviennent de moins en moins acceptables car ils sont de moins en moins fonction de différences de qualifications et de formations.

Par contre, comme cette analyse le souligne, la ségrégation horizontale et verticale joue un rôle important dans l'explication des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

De même, les emplois à temps partiel, dans lesquels sont cantonnées beaucoup de femmes, influence lourdement la persistance de l'écart salarial.

5. Lien avec le coût de la vie et le pouvoir d'achat

Ce n'est pas nouveau, le coût de la vie devient de plus en plus cher et le pouvoir d'achat des travailleurs est mis à mal. A titre d'exemple, depuis 2004, les prix de nombreux produits et services de base ont fortement augmenté : pain : +19%, pommes de terre +60%, lait +24%, œuf +25%, mazout +78%, visites à domicile de médecins +20%, etc.

Dans ce contexte, travailler, surtout dans de tels secteurs, n'assure plus toujours une qualité de la vie correcte. La FGTB est particulièrement préoccupée par la situation financière et sociale des Belges, a fortiori des plus fragilisés d'entre eux.

En effet, comment s'en sortir avec moins de 1.000 euro lorsque l'on travaille par exemple à mi-temps dans le secteur du nettoyage ou le secteur de la vente ?

⁵ Source : T. Angeloff (1999)

⁶ Source : rapport annuel Federgon 2006.

Un exemple concret

Annie est technicienne de surface, monoparentale (2 enfants) et travaille à mi-temps. Elle gagne 835 euro net par mois et reçoit 260 euro d'allocations familiales.

Les dépenses mensuelles (au minimum):

Logement : 400 euro

Energie : 80 euro

Eau : 35 euro

Ecole : 60 euro

Nourriture : 400 euro

TOTAL : 975 euro

Il lui reste 120 euro pour vivre à trois pour le mois !

La FGTB ne peut pas accepter que dans une société aussi riche, des travailleurs, déjà précaires, s'enfoncent encore davantage. Revaloriser le pouvoir d'achat des Belges est une priorité pour la FGTB.

VI. Avancées des campagnes *Journée de l'égalité salariale* précédentes et revendications pour le futur

1. AVANCEES

La *Journée de l'égalité salariale* prend de l'ampleur

- Nombre d'organisations veulent se joindre à la campagne.
- La prise de conscience parmi le grand public s'accroît grâce à la mobilisation de centaines de militants FGTB, et l'attention des médias.
- Il y a de plus en plus de recherches sur les causes et les conséquences de l'écart salarial.
- Le thème de l'inégalité salariale fait désormais partie des agendas politiques.
- La campagne porte aussi ses effets au sein du dialogue social (a fortiori avec une femme au sein du groupe des 10!).

Initiatives politiques

- Au niveau européen, la *Journée de l'égalité salariale* est valorisée comme bonne pratique⁷. De plus, il y a eu une proposition au Parlement européen pour aboutir à une *Journée de l'égalité salariale* européenne.
- Au niveau belge, plusieurs propositions de loi, résolutions et plan d'action ont vu le jour.
- Les membres du Gouvernement se sont engagés à aborder l'écart salarial :
 - Dans le plan d'action du gouvernement pour 2006-2007 (10 chantiers approuvés le 13 janvier 2006) il a été décidé de faire des actions pour supprimer l'inacceptable différence salariale entre les femmes et les hommes.

⁷ À la conférence européenne en mai 2006 : "Closing the genderpay-gap", dans le rapport d'experts de la commission européenne en 2003, et bientôt dans un reportage de la Commission européenne à l'occasion de la journée internationale des femmes.

- Le ministre de l'emploi a introduit dans sa note politique 2006 "égalité de chances sur le marché du travail" une classification de fonction sexe neutre. Suite à la *Journée de l'égalité salariale* 2007, il a élaboré une check-list.
- Le ministre de l'égalité des chances a souligné dans sa note générale 2006 l'importance de développer un label égalité/diversité. De plus, il a commencé en collaboration avec l'IEFH à travailler sur l'efficacité d'une loi autour de l'égalité salariale (18 avril 2006).
- A l'occasion de la *Journée de l'égalité salariale* 2006, le conseil des ministres a annoncé que des mesures concrètes de remédiation seraient présentées au conseil des ministres du 17 mai 2006. Les mesures proposées ont été intégrées dans une note du conseil des ministres du 19 mai 2006 « diversité sur le marché du travail : exploiter les talents ». Cela a conduit au premier rapport officiel sur l'écart salarial (mars 2007).

Avancées au niveau de la concertation sociale

Le thème de l'écart salarial est également remis sur la table de la concertation sociale belge. Tous les 2 ans, les partenaires sociaux concluent un Accord interprofessionnel (AIP) qui est le cadre des négociations autour des salaires et des conditions de travail dans différents secteurs et entreprises. Un certain nombre d'engagements ont été pris dans l'AIP 2007-2008 qui contribuent (in)directement à réduire l'écart salarial:

- Une **augmentation des salaires minimums bruts**: une bonne chose quand l'on sait que ce sont surtout les femmes qui se concentrent dans les plus basses catégories salariales.
- Des efforts de **formation** supplémentaires, avec une attention toute particulière accordée à l'égalité des chances en matière de formation entre hommes et femmes : une belle initiative lorsque l'on sait que les femmes suivent en moyenne moins de formations, ce qui se répercute sur leur carrière future et sur l'évolution de leur salaire.
- La **reconnaissance de la compétitivité par la qualité** (en cours de négociation): une bonne affaire si l'on considère que cela peut également ouvrir la voie à une meilleure affectation du potentiel féminin dans les secteurs et entreprises « plus riches ».
- Un engagement visant à **améliorer le statut des travailleurs à temps partiel** (en cours de négociation) en leur offrant par exemple l'opportunité d'augmenter leur horaire de travail. Une bonne chose pour les femmes qui représentent plus de 80 % de tous les travailleurs à temps partiel.
- Un engagement d'**actualiser la convention collective de travail portant sur l'égalité de rémunération** entre les travailleurs masculins et féminins (négociations pas encore commencées) : une bonne chose car cet instrument est de nature à amorcer des actions/améliorations concrètes sur le lieu de travail.
- La demande **des secteurs et des entreprises d'évaluer leurs systèmes de classification en fonction de la neutralité de genre** en recourant aux instruments conçus par les autorités fédérales et les bonnes pratiques des autres secteurs et entreprises, tout en apportant les corrections qui s'imposent : une bonne chose dans la mesure où les études démontrent que les évaluations approximatives lors de la pondération des fonctions et de la détermination des salaires de fonction se produisent essentiellement au détriment des femmes.
- Un engagement général à mener des **actions dans les secteurs et entreprises avec l'objectif de réaliser une égalité des chances entre hommes et femmes**, tant sur le lieu de travail que dans le cadre de l'embauche (en cours de négociations).

2. REVENDICATIONS

Dans les éditions précédentes, nous avons établi des cahiers de revendications bien fournis. Entre-temps, un certain nombre de ces revendications ont été réalisées, d'autres constituent encore des revendications actuelles.

1. Plus d'attention pour l'égalité (de genre) dans l'enseignement

- Les salaires et les différences salariales sont expliqués en partie par les choix de formation des filles et des garçons ;
- aujourd'hui les filles ont, en moyenne, de meilleurs résultats scolaires que les garçons ;
- les filles sont plus présentes dans les filières d'enseignement de types langues et théoriques à l'université et dans l'enseignement supérieur, les garçons dans les filières d'enseignement de sciences exactes ;
- la ségrégation dans l'enseignement se répercute sur le marché de l'emploi.

Revendications aux ministres compétents pour l'enseignement et l'emploi :

- Sensibiliser les enseignements, dans leur formation, à l'égalité de genre ;
- établir un paquet de formation « choix d'études et de carrière genre neutre » ;
- inciter les filles et les garçons à choisir des filières qui brisent les stéréotypes en faisant la promotion des instruments développées par les secteurs (construction, ...)
- organiser un coaching pour les filles et les garçons qui rentrent dans des secteurs qui brisent les stéréotypes.

2. La construction de structures d'accueil collectives, en particulier pour l'accueil d'enfants (0-3, extrascolaire)

- La FGTB plaide depuis de nombreuses années pour des structures d'accueil collectives, abordables, accessibles, de qualité et flexibles, et de préférence près du domicile (dans toutes les communes et villes), pour les jeunes enfants et les enfants qui fréquentent l'école. Dans ces conditions, travailler à temps partiel et avoir un salaire à temps partiel devient réellement un choix ;
- initiative intéressante mise sur pied à Charleroi en collaboration avec la ville et la SNCB. Une crèche a été aménagée dans les anciens locaux de la poste, dans la gare. Cette initiative incite également les travailleurs/ses à aller travailler en train.

Revendications au ministre compétent dans les villes :

- Responsabiliser toutes les villes et toutes les communes pour construire des structures de soins collectives et en particulier des structures d'accueil d'enfants ;
- libérer les moyens qui ont été promis au sommet d'Ostende (2003) et qui sont actuellement bloquées pour la construction de structures d'accueil.

3. Optimisation du rapport annuel sur l'écart salarial

En 2007, l'IEFH a publié pour la première fois, à la demande expresse des initiateurs de la *Journée de l'égalité salariale*, un rapport. Dans le rapport il manque un certain nombre de données sur les secteurs.

Revendications aux ministres compétents pour l'égalité des chances et/ou l'emploi et/ou l'économie :

- Améliorer les prochains rapports officiels et intégrer les données pour tous les secteurs ;
- créer un Observatoire de l'égalité salariale, composé d'experts, avec la participation des partenaires sociaux. Un tel observatoire pourrait avoir comme mission de commander des recherches approfondies sur le sujet et de formuler des revendications politiques en la matière.

4. Meilleure valorisation (équitable et financière) des métiers dits "féminins"

-Les métiers et secteurs dits "féminins" sont moins bien rémunérés. Dans un certain nombre de cas, c'est lié au fait que la classification de fonction n'est pas neutre du point de vue du genre.

-En 2007, à l'initiative de l'ancien ministre de l'Emploi, une check-list a été développée. Elle doit aider les secteurs et les entreprises à développer un système de classification de fonction neutre du point de vue du genre. Il faut désormais la faire connaître !

Revendications aux ministres compétents pour l'égalité de chances et l'emploi :

- Faire un inventaire de la situation actuelle dans les secteurs (dans quels secteurs, la classification de fonction a été revue) ;
- faire une campagne pour promouvoir la check-list ;
- tenir les coûts engendrés par l'implémentation d'une classification de fonction genre neutre en dehors de la norme salariale.

Dans un certain nombre de secteurs dits "féminins" il faut reconnaître que les salaires sont très bas. Et dans ces secteurs, les travailleurs ont de plus en plus de mal à nouer les deux bouts, tout en travaillant.

Revendications aux ministres de l'égalité des chances et/ou de la fiscalité :

- La FGTB revendique un crédit d'impôt social (non pas via les cotisations personnelles mais directement via le précompte professionnel) pour les bas revenus.

5. Une législation qui rend plus transparent le dialogue social sur les salaires

-En 2007, le SPA a lancé une proposition de loi qui imposait, entre autres, aux employeurs de discuter des salaires de manière transparente et permettait aux syndicats et à l'inspection sociale de demander ces données en cas de soupçon de discrimination. Cette proposition de loi été relancée il y a peu.

-Beaucoup de délégués se plaignent du fait que la législation actuelle ne leur permette pas d'avoir de la transparence au niveau des salaires (bilan social, AR 1973). En France, il existe même une loi qui oblige les partenaires sociaux de négocier l'égalité salariale.

Revendications aux ministres de l'égalité des chances et de l'emploi :

- Développer un instrument d'audit simple qui aide les employeurs à déceler les causes de l'écart salarial dans leur entreprise ;
- adapter le bilan social. En ajoutant deux données dans le bilan social, il est possible de faire la distinction entre la masse salariale des femmes et la masse salariale des hommes, conformément à la recommandation du dernier rapport sur l'écart salarial. Ceci permettrait de mesurer l'écart salarial au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel ;
- travailler à une législation qui permette une réelle transparence et un dialogue social au sujet des salaires.

6. Intégration systématique de l'approche de genre dans la concertation sociale européenne

Ces dernières années, une attention croissante est donnée à l'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans le rapport annuel du Conseil central de l'économie (salaires et formation) qui dans les AIP (secteurs et entreprises)

- Nous souhaitons désormais plus d'attention pour la promotion et l'implémentation de plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes développés par les partenaires sociaux au niveau européen.

7. Actualisation de la CCT 25 conformément à l'engagement de l'AIP

La CCT 25 qui garantit l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et qui concerne tous les éléments du salaire, doit être revue pour être conforme à la législation européenne et à la législation belge du 10.05.07 . De plus, cette CCT, dans l'état actuel, laisse supposer qu'un système de classification de fonctions n'est pas indispensable !

- La CCT devrait préciser que l'implémentation d'un système de classification de fonction analytique est indispensable ;
- la composition et le fonctionnement de la commission paritaire spéciale prévue au Conseil national du travail est très importante dans les débats futurs sur la CCT 25.

8. Donner plus de chance aux femmes dans certains secteurs, métiers et fonctions

Les chiffres confirment que les femmes sont encore confrontées au plafond de verre. Elles sont souvent freinées dans l'accès à des secteurs, métiers et fonctions mieux rémunérés. Nous constatons que certaines entreprises vont au-delà des stéréotypes mais il y a encore du pain sur la planche.

- Dans les prochaines négociations, nous demanderons plus d'efforts de la part des secteurs et des entreprises ;
- une collaboration plus intensive entre l'enseignement et les entreprises est indispensable.

9. Plus d'attention pour une gestion du personnel neutre du point de vue du genre, également dans les secteurs et entreprises dits « masculins »

-Lorsque l'on parle de gestion des ressources humaines neutre du point de vue du genre, on pense inévitablement à une meilleure combinaison vie privée/travail pour les femmes. En effet, c'est une condition primordiale pour une participation au marché du travail. Et ce problème est souvent soulevé lorsque les femmes entrent dans un secteur ou une entreprise (ex. De Lijn). Mais les hommes sont également confrontés à cette réalité. Selon une enquête récente de la FGTB, dans 36% des entreprises, il n'y pas de compréhension pour les hommes avec des charges familiales ! Autre exemple, la dernière enquête de Références met en exergue que les hommes qui interrompent leur carrière pour des raisons familiales sont plus pénalisés que les femmes qui font ce choix sur le marché du travail.

-Un gestion du personnel neutre du point de vue du genre doit également évaluer tous les aspects de la gestion du personnel sous l'angle du genre (recrutements, départs, formations, ...). En effet, les analyses montrent que les femmes bénéficient de moins d'heures de formation professionnelles et de formations moins coûteuses.

- La FGTB plaide pour une organisation du travail favorable à la vie de famille (horaire de travail flottants, travail en équipe favorable à la vie de famille, etc) et plus d'attention pour des mesures qui brisent les schémas traditionnels (droit au crédit temps pour les fonctions dirigeantes, ...) surtout dans les secteurs et entreprises dits "masculins" ;
- nous espérons que la révision de la CCT 38 (principe de non-discrimination) et l'établissement de codes de conduites auront un apport considérable.

10. Amélioration du statut des travailleurs à temps partiel

- 80% des temps partiels sont des femmes ;
- le temps partiel n'est pas toujours un choix délibéré, loin de là ;
- travailler à temps partiel est synonyme de salaire à temps partiel. Pour les personnes à bas revenu cela signifie également trop souvent une insécurité d'existence.

- La FGTB revendique le droit des travailleurs à temps partiel d'obtenir plus d'heures de travail ;
- toutes les infractions à la réglementation sur les temps partiels doivent être systématiquement punies.