

# Egalité de genre et Emploi

Bruxelles, le 4 juin 2018

A series of horizontal lines of varying lengths and colors (gold, white, and light blue) extending from the right side of the slide towards the center.

# L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

- Institution publique fédérale chargée de :
  - garantir et promouvoir l'égalité des femmes et des hommes
  - combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe et les motifs assimilés: grossesse, accouchement, maternité et changement de sexe
  - Unique en Europe

# I. Constats

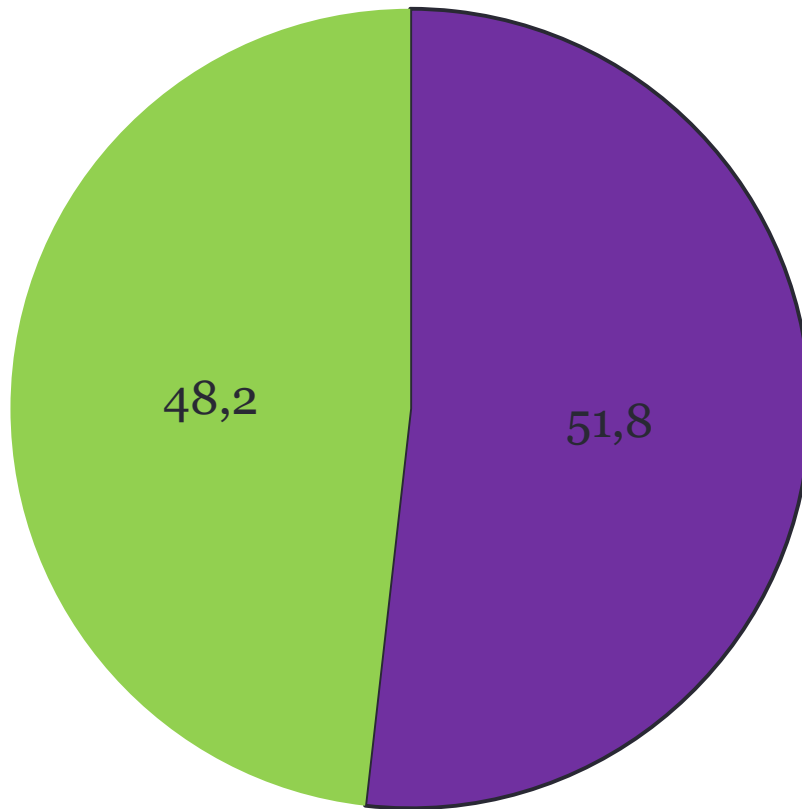
- Les signalements pour discriminations sont en hausse constante depuis 2009 : +276%
- En 2017 :
  - 46% des signalements concernaient le domaine de l'emploi
  - 1/5 la grossesse/maternité
  - 18% des faits de sexisme

## II. Les défis

### 1. L'égalité salariale

- Principe : Un même salaire pour un travail de **valeur égale**
  - OIT (convention 100 - 1951)
  - Traité de Rome (1957)
  - Droit belge (1978)
- **Ecart salarial ?**  
= Différence entre le salaire des hommes et des femmes sur base des salaires bruts moyens de tous les employés

## Partie expliquée et partie inexpliquée de l'écart salarial



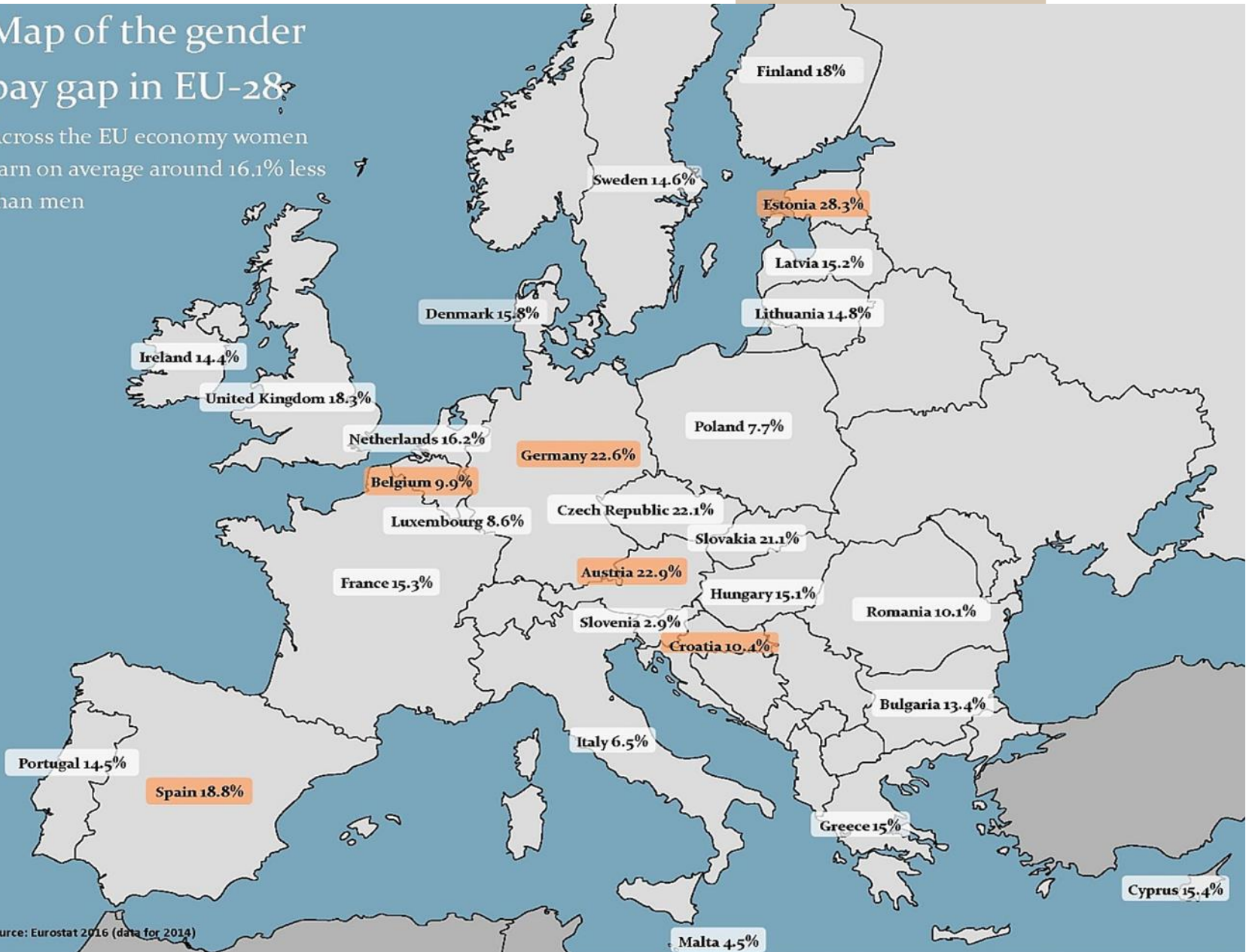
- Partie inexpliquée : 0,87 euro
- partie expliquée : 0,81 euro

## 1.1 *L'écart salarial en salaire horaire*

- Les femmes gagnent 7,6% de moins de l'heure que les hommes
  - Discriminations pures
  - Fonctions « typiquement féminines » (infirmière) moins rémunérées que les fonctions « typiquement masculines » (informaticien)
  - Moyenne européenne : 16,3%

# Map of the gender pay gap in EU-28

Across the EU economy women earn on average around 16.1% less than men



# *Evolution de l'écart salarial*

	<b>2004</b>	<b>2010</b>	<b>2014</b>
Ecart salarial sur base horaire	13,6%	9,8%	7,6%
Ecart salarial sur base annuelle	25,3%	22,8%	20,6%



## *1.2 L'écart salarial en salaire annuel*

- Les femmes gagnent **20,6%** de moins que les hommes sur base annuelle
  - a) Partage inégal du travail non rémunéré
  - b) Partage inégal du travail rémunéré

## a) Partage inégal du travail non rémunéré

- Partage des tâches ménagères et de soins
  - 1h30 de tâches ménagères en plus pour les femmes (/jour de semaine)
  - 1h30 de travail rémunéré en plus pour les hommes (/jour de semaine)
  - Statut quo depuis 2005
- Les femmes à temps partiel ressentent + les contraintes temporelles
  - Femmes à temps partiel + homme à temps plein + jeunes enfants = les plus fortes contraintes temporelles pour les femmes
  - Tâches féminines = routinières et non reportables
  - Chevauchement travail rémunéré/non rémunéré

## b) Partage inégal du travail rémunéré : le travail à temps partiel

- 40% des femmes salariées à temps partiel contre seulement 1 homme sur 10

	Part du travail à temps partiel	Femmes	Hommes
<b>Belgique</b>	24,5%	40,9%	9,8%
<b>France</b>	18,2%	29,4%	7,5%
<b>Pays-Bas</b>	49,8%	74,1%	22,6%
<b>Autriche</b>	27,9%	47,2%	10,6%
<b>UE</b>	19,4%	31,1%	8,2%

Source : Eurostat, 2017

# *Les raisons du travail à temps partiel*

- Des raisons différentes en fonction du genre:
  - 52% des femmes invoquent prioritairement la **conciliation** contre 30% des hommes;
  - 1 homme sur 5 invoque prioritairement la **combinaison avec une formation , un autre emploi ou une prépension** contre 1 femme sur 15;
  - Seuls 8% des femmes et 7% des hommes travaillant à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein.

# Travail à temps partiel féminin et type de secteur

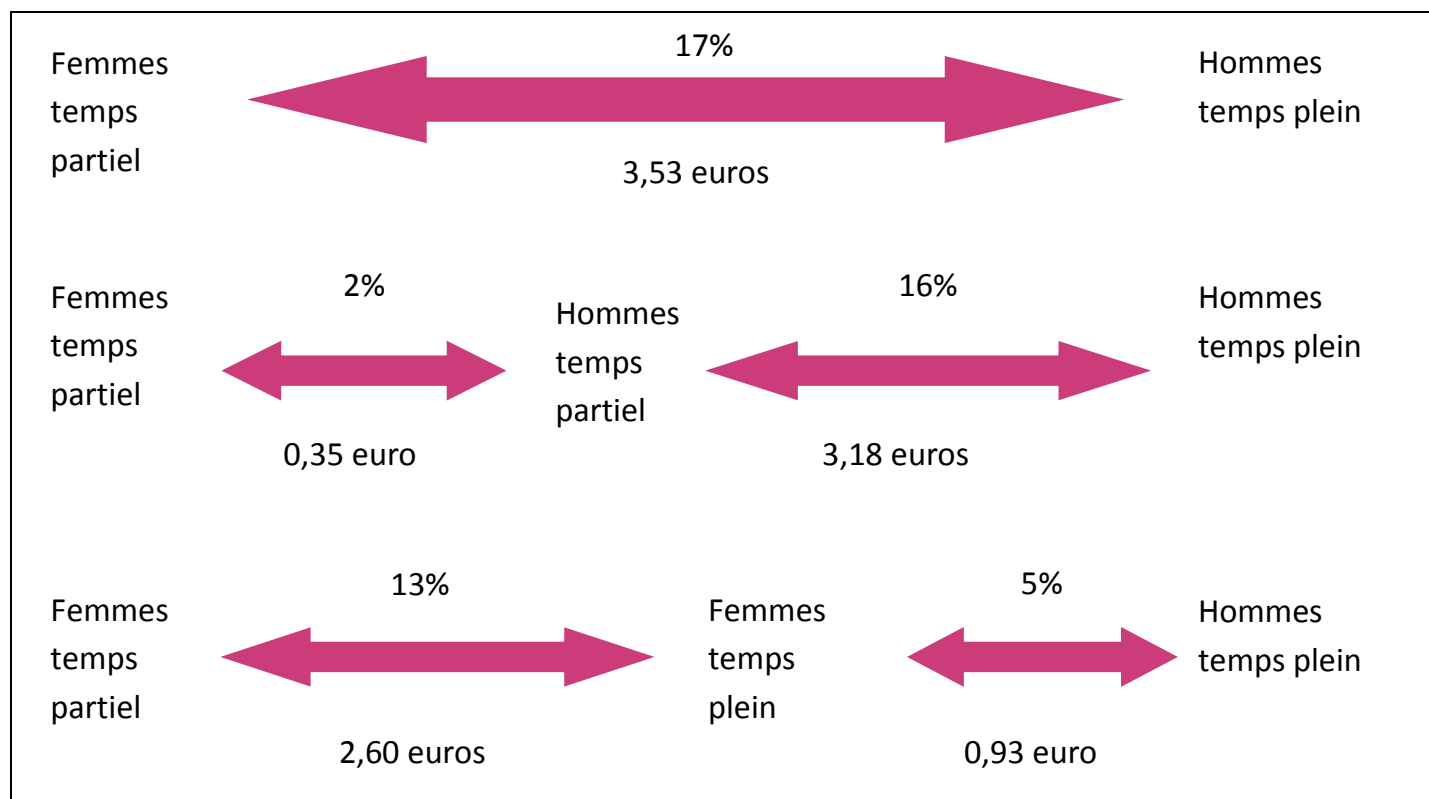
Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Écart salarial	Nombre de travailleurs	Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel
Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager	16,02	17,77	9,8%	84.507	69,2%	32,4%	78,5%
Restauration	14,42	15,61	7,6%	23.440	43,3%	28,3%	70,8%
Activités pour la santé humaine	21,05	25,24	16,6%	109.845	75,6%	56,1%	51,2%
Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	19,17	20,75	7,6%	54.459	78,3%	59,3%	57,9%
Action sociale sans hébergement	15,78	14,17	-11,4%	56.907	56,5%	62,5%	60,1%
Activités créatives, artistiques et de spectacle	19,38	18,90	-2,5%	3.780	40,0%	36,3%	40,6%

# Les conséquences du travail à temps partiel

- Taux de risque de pauvreté accru
- Emplois précaires
- Impact sur les possibilités de formation, promotion
- Impact sur les droits sociaux (pension, chômage)
- Écart salarial temps partiel – temps plein

# *Ecart salarial temps partiel - temps plein*

Graphique 14 : Différences de salaires horaires bruts moyens (en euros) et écart salarial entre travailleurs à temps plein et à temps partiel et selon le sexe (2014)\*



Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

## *Travail à temps partiel et qualité de l'emploi*

- Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total : **13% en 2000 → 23% en 2014**
  - Part du temps partiel dans **l'emploi temporaire** en augmentation depuis 2008 (33% en 2014)
- Enjeu de la **qualité de l'emploi des femmes**



## 2. Egalité dans la prise de décision

- Belgique : approche contraignante (quotas)
- Entreprises cotées en bourse, administration et secteur associatif
- Résultats encourageants pour autant qu'il y ait des sanctions
  - Loi de 2011 relative aux quotas dans les entreprises cotées avec sanctions
    - 11% de femmes en 2010 → 30% en 2017
  - AR de 2012 relatif à la fonction publique sans sanction
    - Pas d'impact, la Belgique est dernière au classement européen

### 3. Renforcement du rôle du père dans la sphère privée

- Rendre les congés parentaux (et autres) neutres sur le plan du genre
  - Le système de congé a été élaboré sur base d'une représentation sociale de la maternité qui laisse peu de place au père
  - En Belgique le nombre de congés pris pour raisons familiales est en constante augmentation tant pour les femmes que pour les hommes
  - Congé de paternité : 83% prennent les 10 jours ou +
  - Congé parental : +131% d'hommes entre 2008 et 2015
    - Mais le congé reste très féminin : 70% - 30%

# Quelques recommandations ...

- Agir au niveau de la qualité de l'emploi
- Diminuer le travail à temps partiel féminin "subi"
- Investir dans l'accueil collectif des enfants
- Lutter contre les stéréotypes sexistes dès la crèche !
- Renforcer l'implication des hommes dans la sphère privée
  - Congé de paternité obligatoire
  - Garder le caractère "non transférable" du congé parental
  - Renforcer la flexibilité des congés existants
  - Réflexion autour d'un congé de parenté neutre sur le plan du genre

L'Institut pour l'égalité des femmes et  
des hommes - Numéro vert

**0800/12 800**

Merci pour votre  
attention