Equal Pay Day ® en Belgique
Une source internationale d'inspiration

L'égalité salariale n'est toujours pas une réalité en Belgique. Voilà la raison pour laquelle **ZIJkant**, le mouvement féministe progressiste organise chaque année un Equal Pay Day. Ce jour-là les organisations plaidoient pour l'égalité salariale entre hommes et femmes. Equal Pay Day correspond à la date jusqu'où les femmes doivent travailler pour gagner la même somme que les hommes ont déjà gagné en une année.

Pour sensibiliser la population autour de cet écart salarial f/h, **ZIJkant** lance chaque année une campagne publique, accompagnée par des activités menées par des volontaires à travers le pays. Equal Pay Day a lieu en mars. La date n'est cependant pas choisie par hasard: elle symbolise la taille de l'écart salarial au niveau du marché du travail belge. Si l'écart salarial diminue – et les femmes doivent par conséquent travailler moins longtemps pour gagner la même chose que les hommes - Equal Pay Day tombera plus tôt dans l'année. Par contre, si l'écart salarial s'agrandit, Equal Pay Day tombera plus tard dans l'année.

equalpayday® est une marque déposée - ©ZIJkant vzw

Campagne 2026: Il n'y a pas d'écart salarial en prison. Comblons-le partout ailleurs.



Le 12 mars, le mouvement féministe progressiste ZIJkant organise pour la 22e fois l'Equal Pay Day. Cette journée pour l'égalité salariale marque le moment où les femmes ont rattrapé le salaire annuel des hommes.

Dans la vidéo de campagne, signée mortierbrigade et CZAR, les femmes font tout leur possible pour se retrouver derrière les barreaux. En effet, les détenu.e.s reçoivent une rémunération fixe pour leur travail, sans distinction de sexe. En dehors des murs de la prison, cependant, les femmes gagnent 20 % de moins.

En prison, les femmes ne se heurtent pas à des plafonds de verre. Personne ne vous demande si vous souhaitez avoir des enfants lors d'un entretien d'embauche ni ne vous désavantage lors des promotions parce que vous travaillez à temps partiel. Chaque détenu qui travaille reçoit une rémunération fixe, et c'est la raison pour laquelle, dans la vidéo de campagne absurde de l'agence de communication mortierbrigade et de la maison de production CZAR, les femmes font tout pour se retrouver derrière les barreaux. Elles préviennent la police qu'elles vont cambrioler une bijouterie, s'enfuient avec un tableau du musée et se joignent avec enthousiasme à un braquage de banque.

Bien sûr, cette vidéo doit être prise avec beaucoup de recul. S'il ne doit y avoir aucune discrimination sexuelle en matière de rémunération, la prison est actuellement en proie à une crise humanitaire avec pas moins de 566 personnes dormant à même le sol. Les rémunérations sont également très faibles et ne relèvent pas du droit du travail.

ZIJkant ne veut en aucun cas relativiser cette réalité. Cependant, ZIJkant souligne qu'aujourd'hui, l'égalité salariale n'est apparemment possible que dans un contexte où le marché libre n'intervient pas : les rémunérations sont fixes et il n'y a pas de place pour les préjugés ou la discrimination liés aux stéréotypes de genre. La différence avec l'écart salarial en dehors de la prison montre à quel point le sexisme règne sur le marché du travail.

Regardez la vidéo de la campagne sur equalpayday.be.

Les chiffres

Cette année, selon les dernières statistiques de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (année de référence 2023), l'écart salarial entre les salaires annuels bruts moyens de tous les salariés belges s'élève toujours à 20 %.

L'écart salarial s'est réduit de 0,4 point de pourcentage par rapport à l'année dernière. Nous progressons donc plus lentement que ces dernières années. Si l'on examine l'évolution depuis le calcul (modifié) de l'écart salarial en 2014, celui-ci n'a diminué que de 5 %. À ce rythme, il faudra certainement attendre encore 36 ans pour que les femmes et les hommes bénéficient d'un salaire égal.

Écart de carrière

L'écart salarial va bien au-delà de la question de salaire égal pour un travail égal. De nombreux facteurs culturels, juridiques, sociaux et économiques font que les femmes gagnent moins. Ainsi, l'écart salarial diminue considérablement si l'on ne tient pas compte

du facteur du travail à temps partiel : corrigé en fonction du temps de travail, l'écart salarial est de 7 %.
Pour l'Equal Pay Day, ZIJkant tient toutefois compte des salaires annuels des travailleurs à temps plein et à temps partiel, c'est-à-dire de l'écart non corrigé. Seuls ces chiffres donnent une image correcte de la situation financière des travailleurs belges et reflètent l'inégalité entre les sexes sur le marché du travail.

Le travail à temps partiel chez les femmes (40,5 % contre 12,8 % chez les hommes en 2024) explique en effet en grande partie l'écart salarial, mais ne le justifie pas. La principale raison de ce travail à temps partiel chez les femmes est la prise en charge des enfants ou d'autres personnes dépendantes, tandis que les hommes travaillent principalement à temps partiel à la fin de leur carrière.

Pénalisation de la maternité
La pénalisation de la maternité est donc l'une des principales causes de l'écart salarial. Les statistiques de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes montrent que l'écart salarial ne se manifeste réellement qu'à partir de 30 ans, moment où de nombreux travailleurs fondent une famille. L'écart salarial jusqu'à 35 ans est même négatif (-2 %), notamment parce que les femmes sont plus souvent diplômées de l'enseignement supérieur.

Même les jeunes femmes qui n'ont pas d'enfants subissent cette pénalité liée à la maternité, car les employeurs partent du principe qu'elles tomberont enceintes et seront alors moins disponibles. Une étude récente de l'université de Gand confirme que les mères (ou futures mères) ont moins de chances d'être embauchées, perçoivent souvent un salaire inférieur et ont moins de possibilités d'évolution vers des postes de direction. La ministre Melissa Depraetere a récemment constaté à ses dépens que, bien que la maternité soit presque imposée aux femmes, celles-ci sont en même temps impitoyablement jugées sur ce point.

À cela s'ajoutent les fameux plafonds de verre : des barrières subtiles mais tenaces qui empêchent les femmes d'accéder à des postes de direction. Le sexisme sur le lieu de travail, les stéréotypes de genre et la répartition inégale des hommes et des femmes entre les secteurs renforcent cette dynamique. Alors que les hommes peuvent souvent suivre une trajectoire relativement linéaire dans leur carrière, celle des femmes ressemble davantage à un parcours d'obstacles.

Pour en savoir plus sur les causes de l'écart salarial, consultez le dossier de presse sur equalpayday.be

Au-delà des salaires

Les inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes vont au-delà de la simple différence de salaire. Ainsi, parmi les indépendant.e.s, les femmes ne représentent qu'un tiers et gagnent également 30 % de moins. Les femmes récemment retraitées perçoivent une pension inférieure de 21 % à celle des hommes dans la même situation. En outre, les femmes perçoivent également moins de revenus provenant des allocations de subsistance, de chômage, d'invalidité et de maladie. Cela s'explique notamment par le fait qu'elles sont plus souvent considérées comme vivant en couple, car elles ont assumé davantage de tâches domestiques au cours de leur carrière et gagnent moins que leur partenaire. En calculant le revenu au niveau du ménage, on suppose que tous les membres de ce ménage ont un accès égal au revenu commun. En réalité, il en va souvent autrement.

La réduction des allocations de chômage et les réformes des pensions touchent plus durement les femmes que les hommes, précisément parce que la définition stricte des jours effectivement travaillés ne tient guère compte des carrières interrompues et à temps partiel des femmes.

Pour en savoir plus sur l'écart de revenus, consultez le dossier de presse sur equalpayday.be

Doublement pénalisées

Cette inégalité socio-économique a des conséquences importantes : près d'un tiers des femmes sont exposées au risque de pauvreté, soit deux fois plus que les hommes. Les mères célibataires ont quatre fois plus de risques de tomber dans la pauvreté que les familles composées de deux parents et deux enfants. Le risque de pauvreté est également très élevé pour les personnes nées en dehors de l'UE (26 %) et pour les personnes handicapées (13 %).

Bien que le travail devrait offrir une protection cruciale contre la pauvreté, nous constatons que pour les femmes, le chemin vers le marché du travail est semé d'obstacles structurels, surtout lorsqu'elles sont victimes d'une double discrimination. Ainsi, 76 % des femmes nées en Belgique ont un emploi, contre 66 % des femmes originaires de l'UE et 49 % des femmes nées en dehors de l'UE, ce qui fait de la Belgique l'un des plus mauvais élèves de la classe européenne. Ces femmes sont confrontées à des problèmes de reconnaissance des diplômes, d'inaccessibilité des structures d'accueil pour les enfants, de manque de services adaptés et de discrimination. Un accompagnement intégral, qui aborde également d'autres domaines de la vie, est également crucial pour les femmes en situation de pauvreté, mais il fait souvent défaut. Il en résulte un effet de tourniquet : ces profils vont et viennent dans des emplois peu rémunérés avec des contrats précaires.

Afin de mettre en lumière l'influence (de l'intersection) de certaines caractéristiques identitaires sur l'écart salarial et la position des femmes sur le marché du travail, ZIJkant collabore avec Netwerk tegen Armoede, LEVL, GRIP et ella. Pour en savoir plus, rendez-vous sur equalpayday.be

Donnez aux femmes le salaire qu'elles méritent

Après plus de vingt ans de campagne contre l'une des plus grandes discriminations entre les femmes et les hommes, ZIJkant demande que les femmes reçoivent enfin le salaire qu'elles méritent. Si tant de femmes travaillent à temps partiel ou interrompent leur carrière pour s'occuper d'autres personnes, cela signifie que la combinaison travail-vie privée est intenable. Reconnaissez le travail de soins dans le calcul des allocations et respectez le principe des périodes assimilées.

Si le gouvernement vise un taux d'emploi de 80 %, il ferait mieux de s'attacher à créer un marché du travail inclusif, où l'on investit dans l'accompagnement professionnel et où les stéréotypes n'ont pas leur place.

Des mesures telles qu'une réduction du temps de travail hebdomadaire sans perte de salaire apportent un souffle d'oxygène dans la course effrénée et favorisent la création d'emplois. Un congé de naissance plus long et obligatoire est également essentiel pour répartir plus équitablement les tâches liées aux soins. Continuez en outre à miser sur des structures d'accueil pour enfants accessibles et abordables : leur absence est pour de nombreuses femmes la principale raison de réduire leur activité professionnelle rémunérée.

Enfin, ZIJkant souligne l'importance de la mise en œuvre des directives européennes, telles que les quotas dans les comités de direction et l'obligation pour les entreprises de communiquer de manière transparente sur les salaires**.**

Lisez toutes les recommandations politiques sur equalpayday.be

Contact

Julie Van Garsse, directrice de ZIJkant, 0496/83 08 30, julie.vangarsse@zijkant.be
www.equalpayday.be
www.zijkant.be
@zij_kant
#EPD2026 #EqualPay #EqualPayDay

Qu'est-ce qu'un Equal Pay Day?

L'histoire d'Equal Pay Day

A l'initiative du mouvement féministe progressiste **ZIJkant** et en collaboration avec le syndicat socialiste ABVV/FGTB, **le premier Equal Pay Day était organisé en Belgique en 2005**. La campagne éveillait la conscience du public et des responsables politiques autour de l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Equal Pay Day s'est transformé en **marque forte**: une campagne sociale et controversée qui génère des résultats. La campagne a lancé le débat autour de l'écart salarial, et les dernières années elle a stimulé de nombreuses organisations belges à examiner cet écart via des études et des journées d'action.

D'autres pays ont également suivi la cause. Des campagnes d'Equal Pay Day furent organisées, entre autres, en Suisse, en Autriche, en Allemagne, au Luxembourg, en Estonie et en République tchèque.

Pourquoi un Equal Pay Day?

Le principe du 'salaire égal pour un travail égal' est établi par la loi en Belgique. Néanmoins, l'écart salarial se situe toujours à 20 % (selon les chiffres les plus récents de 2023) entre les salaires annuels bruts moyens des femmes et des hommes.

Cet écart salarial mène inévitablement à un écart **en matière de pensions**. L'écart estimé atteint 21% en matière de pension. Ce constat s'explique par la différence de prestation entre femmes et hommes sur le marché du travail. Comme les hommes ont une carrière plus complète et en moyenne mieux rémunérée que les femmes, ils constituent de meilleurs droits à la pension, auxquels sont liés des montants de pensions plus élevés.

Pourquoi un écart salarial?

L'écart salarial est dû, entre autres, aux préjugés stéréotypés et aux rôles traditionnels assignés aux femmes et aux hommes dans notre soicété et sur le marché d'emploi: des principes qu'Equal Pay Day refuse d'accepter.

Quelques causes de l'écart salarial:

- **Le travail à temps partiel**

Le travail à temps partiel continue d'être une affaire de femmes. En 2024, 40,5 % de femmes sur le marché de l'emploi belge travaillent à temps partiel, contre 13 % d'hommes. La combinaison entre le travail et la vie privée se révèle un facteur déterminant, car la plupart des travailleuses à temps partiel explique ce statut par les soins consacrés aux enfants ou aux autres personnes dépendantes. Chez les hommes, les principales raisons sont 'd'autres raisons personnelles' et 'ne trouve pas d'emploi à temps plein ou l'emploi n'est pas proposé à temps plein'.[1] Visiblement, ce sont toujours les femmes qui s'occupent majoritairement des tâches familiales et ménagères.

- **La ségrégation horizontale**

Les hommes dans le secteur de la construction, les femmes dans celui du nettoyage. On peut parler de cliché, mais il est bien réel. A l'heure actuelle, il y a encore beaucoup de métiers et de secteurs dits 'typiquement masculins' ou dits 'typiquement féminins'. Hasard ou non, ce sont souvent les professions et les secteurs dont la majeure partie des travailleurs sont des femmes qui sont généralement les moins générateurs de revenus. Et ces salaires féminins inférieurs augmentent l'écart salarial.

- **La ségrégation verticale**

Des femmes au sommet, cela n'arrive pas (encore) si souvent. Les femmes sont sousreprésentées dans les fonctions d'encadrement, parmi les chefs d'entreprises et les cadres supérieurs. Elles sont retenues par ce que l'on appelle le 'plafond de verre', une barrière invisible créée par les habitudes et les stéréotypes sur la question de savoir qui ou que doit être un chef. Plus les femmes se situent bas dans l'échelle, moins leur salaire est élevé et plus l'écart salarial s'en trouve accentué.

- **Formation professionnelle**

Une étude a révélé que les hommes étaient plus nombreux à bénéficier de formations complémentaires au cours de leur carrière. En général, les hommes suivent également des formations plus longues et plus coûteuses. Par la suite, ces formations fournissent un excellent motif de promotion et donc d'augmentation salariale.

[1] Le travail à temps partiel, Statbel.

- **Avantages complémentaires**

Les avantages extralégaux comme les chèques-repas, gsm, ordinateurs portables, voitures de société, assurance hospitalisation etc. sont plus souvent accordés aux hommes qu'aux femmes.

- **Interruptions de carrière**

Les femmes décident plus souvent que les hommes de s'arrêter pour elles-mêmes ou pour prodiguer des soins à des tiers. Les formules telles que le crédit-temps, le congé parental, le congé palliatif, etc. sont en partie indemnisées, mais ont clairement un impact sur la suite de la carrière et provoquent également une diminution du salaire lors de l'interruption et, plus tard, de la pension. 6 Belges sur 10 dans un système de congé parental sont des femmes. Le crédit-temps est populaire chez les hommes et les femmes dans un contexte de fin de carrière. Quand il s'agit du crédit-temps pour des motifs de soins, 93 % des usagers est féminin.

Ces explications ne signifient pas que l'écart salarial entre les femmes et les hommes peut être accepté ou maintenu sans plus. Il reste en outre la partie inexpliquée de l'écart salarial (50,6%): même en ayant les mêmes caractéristiques que les hommes, les femmes gagnent moins. C'est-à-dire qu'une femme ayant la même ancienneté, le même âge, travaillant dans le même secteur, avec la même profession et le même niveau de diplôme qu'un homme gagnera moins que celui-ci. S'agit-il d'une discrimination pure et simple?

Les objectifs d'Equal Pay Day

Equal Pay Day, la journée de l'égalité salariale, veut en finir avec l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes:

1. **En sensibilisant les gens**

L'écart salarial entre les hommes et les femmes existe, mais tout le monde ne le sait pas. C'est la raison pour laquelle Equal Pay Day attire l'attention non seulement sur la différence salariale, mais aussi sur les causes, les conséquences et les solutions sociales. Pour progresser, il faut continuer à animer le débat concernant l'écart salarial. **ZIJkant** ne veut pas seulement aborder les disparités salariales, mais aussi parler du salaire de manière plus transparente. Le tabou des salaires doit être brisé.

2. **En rassemblant les faits et les chiffres**

Savoir pour agir. Equal Pay Day exige des chiffres officiels et fiables et des études afin d'améliorer ses connaissances sur (les causes et conséquences de) l'écart salarial. Les chiffres officiels et leur analyse renforcent le message et procurent une plus grande force de frappe lors des négociations ou pour réclamer des mesures politiques.

Lors de la première campagne belge d'Equal Pay Day, en 2005, très peu de chiffres étaient disponibles pour consolider nos demandes. Grâce à notre campagne et la sensibilisation continue, le premier rapport sur l'écart salarial de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes apparaît en 2007, contenant des statistiques objectives et fiables à propos de l'écart salarial sur le marché d'emploi belge. De plus, sous la présidence belge de l'Union européenne, le rapport *How to close the gender pay gap: Strategies and good practices of States and social Partners in Europe* et le rapport européen *The gender pay gap in the Member States of the European Union: Quantitative and qualitative indicators* ont été rédigés.

3. **En rétablissant la confiance dans la concertation sociale**

ZIJkant refuse de s'accommoder de l'écart salarial. Les salaires inférieurs des femmes ne peuvent être simplement considérés comme le résultat de choix individuels et libres. Ces choix ne sont pas si libres qu'il n'y parait. Il vaut donc mieux lutter collectivement et socialement contre l'inégalité salariale.

4. **En responsabilisant et en mobilisant tous les acteurs de la société**

Pour lutter contre l'écart salarial, les responsables politiques, les pouvoirs publics, les employeurs et les syndicats doivent prendre leurs responsabilités, entre autres via les initiatives suivantes:

- **Congé de naissance plus long, mieux rémunéré et (partiellement) obligatoire**

  ZIJkant demande une adaptation de ce congé à l'instar du congé de maternité, pour que les pères aient droit à quinze semaines de congé, dont dix semaines obligatoires. Cela ferait de sorte que les hommes et les femmes se trouvent au pied d'égalité à la maison, mais aussi au travail. Il est effectivement déjà souvent prouvé que les employeurs ont tendance à préférer un homme à une femme lors d'une promotion ou d'un entretien d'embauche, de crainte qu'une possible maternité cause des absences. Une compensation à 100 % du salaire enlève l'obstacle financier pour les jeunes pères.

- **Vers un partage plus équitable du travail et des soins**

ZIJkant fait le plaidoyer pour un système de réduction collective du temps de travail, afin d'attaquer les difficultés de combiner le travail et la vie privée. Seulement un système collectif peut garantir à tout le monde, hommes et femmes, les mêmes opportunités afin de construire une carrière. De plus, cette réduction propose une réponse au grand nombre d'offres d'emploi à temps partiel.

- **Attention portée au genre dans l'enseignement.**

Les stéréotypes font leur apparition très tôt: des jouets que l'on reçoit à l'éducation que l'on nous donne en passant par les vêtements que l'on porte. Un choix n'en est pas toujours vraiment un, mais est souvent dicté par ce que les gens trouvent 'normal'. Il faut attirer l'attention très tôt sur le genre, y compris dans les écoles. Le choix d'études influence effectivement le salaire futur, et dès lors la pension, ainsi que les opportunités de promotion.

- **Equipements de soins collectifs.**

Le fait de devoir s'occuper d'enfants ou de personnes dépendantes empêche souvent de travailler (à plein temps). Cela concerne principalement les femmes car ce sont principalement elles qui accomplissent ces tâches. Et quand on interrompt (temporairement) une carrière, on ne reçoit pas seulement moins de revenus, mais on diminue également ses opportunités de promotion ou d'augmentation, et on recevra une pension plus basse plus tard.

- **Adapter la loi sur l'écart salarial du 22 avril 2012.**

Les études montrent que le respect de la loi est insuffisant, en particulier au niveau des entreprises. D'une part, les entreprises éprouvent des difficultés à préparer les rapports obligatoires sur les salaires et, d'autre part, les obligations sont suivies avec peu ou pas de contrôles ou de sanctions. Enfin, la loi actuelle ne prévoit aucune mesure pour les PME ou le secteur public et peu de mesures visent la transparence des salaires au niveau de l'entreprise.

L'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes a donc formulé une série de recommandations visant à améliorer la qualité des données et à mieux soutenir les entreprises et les secteurs. Par exemple, le rôle de médiateur pourrait être assumé par une inspection du travail (renforcée). Les rapports salariaux sont plus faciles à remplir pour les entreprises si les modèles de formulaires sont adaptés avec des données informatisées. Des modèles et des manuels de qualité peuvent à leur tour aider à interpréter ces données et à élaborer des plans d'action. Des contrôles renforcés et des

sanctions claires et proportionnées devraient encourager les secteurs et les entreprises à se conformer.

- **Assurer la mise en œuvre de la directive européenne contraignante sur la transparence des salaires dans la législation nationale.**

La directive garantit que chaque employé a le droit de demander des informations sur le niveau de salaire moyen de ses collègues dans le même groupe de travail, et sur les critères objectifs non sexistes sur lesquels le salaire du groupe de travail est basé. Les candidats à un emploi recevront également des informations sur le niveau de salaire auquel ils postulent lors de la dernière étape de leur processus de candidature. Les employeurs ne sont plus autorisés à poser des questions sur le dernier salaire gagné.

Avec la nouvelle loi, les entreprises ont l'obligation de rendre compte de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de leur organisation. Lorsqu'un écart de rémunération de 5 % ou plus est constaté, les entreprises sont tenues de prendre des mesures correctives. Les États membres ont le pouvoir d'infliger des amendes en cas d'abus structurels.

- **Les femmes au sommet**

Par analogie avec les conseils d'administration, il faudrait introduire également des quotas pour les comités exécutifs des entreprises publiques et des sociétés cotées en bourse. Les quotas s'avèrent être un moyen efficace de briser le plafond de verre, comme en témoigne la féminisation des conseils d'administration.

- **Certificat 'Equal Pay'**

Un certificat encouragerait les entreprises à travailler sur l'égalité salariale f/m. Ceci comprend également la mise en œuvre complète de stratégies d'égalité salariale (y compris des indicateurs de genre) dans les processus et les politiques de ressources humaines. De bonnes pratiques existent en Suisse et en France, où les entreprises elles-mêmes peuvent demander un tel certificat auprès d'organismes de certification. En Islande, les entreprises de plus de 25 salariés sont tenues de soumettre leurs données salariales à un organisme indépendant, qui délivre un certificat de trois ans devant être renouvelé sous peine de sanctions. Si la Belgique suit l'exemple islandais, un certificat pourrait être développé sur la base du rapport d'analyse de la structure salariale prévu par la loi sur les écarts de rémunération. Dans ce cas, des sanctions devraient être prévues pour les rapports incomplets ou mal transmis.

Les campagnes précédentes



Regardez la vidéo.

- Equal Pay Day: le 14 mars 2025
- Ecart salarial mensuel brut: 20%
- Slogan: 'Travailler avec des femmes est un véritable privilège, surtout quand elles coûtent 20 % moins cher.'

Le 14 mars, ZIJkant organise la 21e édition de l'Equal Pay Day. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est toujours de 20 %, soit à peine un pour cent de moins que l'année dernière. Il semble que cette inégalité convienne parfaitement aux employeurs. La veille de cette journée de l'égalité salariale, le mouvement progressiste des femmes se mobilise en tenue de manager. Les femmes ne reçoivent pas de primes, mais des roses, avec le message cynique : « Travailler avec des femmes est un véritable privilège, surtout quand elles coûtent 20 % moins cher ».

'Travailler avec des femmes est un véritable privilège, surtout quand elles coûtent 20 % moins cher', est le message cynique de la 21e campagne de l'Equal Pay Day. Le 14 mars, ZIJkant mène des actions, déguisée comme des chef.fes d'entreprise. Les passantes sont invitées sur le tapis rouge et reçoivent des roses : un remerciement pour tout ce travail bon marché, même si leur salaire mérité aurait été meilleur.

Campagne 2024



Regardez la vidéo.

- Equal Pay Day: le 17 mars 2024
- Ecart salarial mensuel brut: 21%
- Slogan: 'Don't run from questions about your salary'

Combien gagnez-vous ? C'est une question qui met mal à l'aise. C'est ce que prouve une enquête que ZIJkant a commandée à Ipsos. La moitié des Belges ne savent rien du salaire de leurs ami.e.s ou collègues, et encore moins de celui de leur supérieur.e. Une proportion tout aussi importante ne parle pas de son propre salaire. Les femmes semblent être les plus grandes victimes de ce tabou : plus de six sur dix n'ont aucune idée du salaire des collègues avec des emplois différents, et plus de sept sur dix ignorent le salaire de leur supérieur.e. En plus, elles discutent rarement de leur rémunération avec cette dernière personne.

Selon les dernières statistiques de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, l'écart entre les salaires bruts annuels moyens est toujours de 21% (année de référence 2021). La date symbolique de l'Equal Pay Day tombe donc le 17 mars. Nous avons ainsi réalisé une petite avancée : l'écart salarial s'est réduit de 0,6 point de pourcentage par rapport aux chiffres de 2020. Si nous progressons d'à peine 4 points de pourcentage en 7 ans, il faudra attendre encore au moins 37 ans pour obtenir l'égalité salariale entre hommes et femmes.

CAMPAGNE 2024 : Une question qui dérange

Cette année, nous 'célébrons' la 20e édition de l'Equal Pay Day, bien qu'il n'y ait évidemment pas lieu de se réjouir. L'écart de rémunération est insoluble, ce qui s'explique en grande partie par

	le fait que nous nous confessons plus facilement sur notre vie intime que sur les centimes. Les gens font d'étranges cabrioles lorsqu'on leur demande combien ils gagnent. L'agence de communication mortierbrigade et la maison de production Czar ont travaillé pour Equal Pay Day sur les réactions de stress que la 'question dérangeante' suscite chez les hommes. L'absurdité du tabou se traduit en une vidéo qui met mal à l'aise. ETUDE PAR IPSOS : Les salaires sont tabous Pour identifier le tabou qui entoure les salaires, le bureau d'études Ipsos a mené une enquête en ligne auprès de 1.000 travailleurs/travailleuses belges (18+)[2], dont un nombre égal d'hommes et de femmes, pour le compte de ZIJkant. L'enquête a porté sur les connaissances des répondant.e.s en ce qui concerne la rémunération de leurs amis, de leurs collègues (avec ou sans emploi similaire) et de leurs supérieur.e.s hiérarchiques. Il a également été demandé aux répondant.e.s dans quelle mesure ils/elles parlaient de leur propre rémunération. La plupart des répondant.e.s travaillent à temps plein (79%). Les répondant.e.s ayant un emploi étudiant ou à horaire flexible et les entrepreneurs individuels n'ont pas été retenus. La grande majorité est composée d'employé.e.s ou de cadres (78%), 16% sont des ouvriers/ouvrières et 6% ont d'autres fonctions (indépendant.e.s, professions libérales...). La moitié d'entre eux travaillent dans une entreprise de plus de 200 employé.e.s. 59% sont

[2] Enquête réalisée le 22 février 2024 auprès de n=962 Belges actifs professionnellement. Les personnes n'exerçant qu'un job d'étudiant ou un flexijob ou ayant une entreprise individuelle ont été exclues de la participation. La marge d'erreur maximale, pour un taux de 50% et un niveau de confiance de 95% est de +-3,16% pour chaque échantillon.

	originaires de Flandre, 11% de Bruxelles et 30% de Wallonie. Les résultats confirment les soupçons : 1) *Nous savons peu de choses sur les rémunérations de nos ami.e.s, de nos collègues et de nos supérieur.e.s.* **Plus de la moitié des Belges (56%) ne savent rien de la rémunération de leurs collègues exerçant des fonctions différentes**. 28% ont une idée de l'ordre de grandeur et seulement 17% connaissent les chiffres. Dans les petites entreprises, l'ignorance est plus grande que dans les entreprises de taille (moyenne). **Parmi les collègues ayant un travail similaire, la connaissance est plus grande, mais les détails restent néanmoins inconnus** : 35% connaissent l'ampleur de la rémunération des collègues faisant le même travail, mais pas les détails. Un tiers des personnes interrogées n'ont même pas la moindre idée des ordres de grandeur, ce chiffre atteignant presque la moitié dans les petites entreprises. Comme on pouvait s'y attendre, **le salaire du/de la supérieur.e est un sujet tabou** : 66% des personnes interrogées n'en savent rien. Ce chiffre est nettement plus élevé chez les femmes (74% contre 58%, voir également le point 3). **Il est étonnant que près de la moitié (44%) ne savent rien des fiches de paie des ami.e.s**, bien que 42% aient une idée de l'ampleur de la chose. Les jeunes font exception à cette règle, car ils ont clairement une meilleure idée de ce que gagnent leurs ami.e.s (50% connaissent l'ordre de grandeur, 27% connaissent également les détails). Cette transparence disparaît clairement

	lorsque l'on commence à faire carrière : à partir de 35 ans, la majorité ne sait pas ce que gagnent ses ami.e.s. Les indépendant.e.s sont les mieux informé.e.s. 2) *On ne parle pas de son salaire avec ses ami.e.s, ses collègues et ses supérieur.e.s.* **Avec les collègues dont les emplois ne sont pas comparables, la moitié des Belges ne parlent pas de salaire (51%)**. Le tabou est plus important en Flandre (54%) qu'à Bruxelles (43%) et en Wallonie (46%). Dans les grandes entreprises, l'ouverture est plus grande que dans les petites structures. **Plus d'un tiers des travailleurs/travailleuses belges (35%) restent également silencieux à l'égard de leurs collègues ayant un emploi similaire**. Un tiers en parle parfois de manière superficielle. Ici aussi, le tabou est plus grand dans les petites entreprises. Les jeunes travailleurs/travailleuses hésitent nettement moins à s'ouvrir que leurs aîné.e.s. Ici aussi, on constate que dans le sud du pays, il est plus facile de parler de salaire que dans le nord. Il est également frappant de constater que **53% des travailleurs/travailleuses ne parlent pas de leur rémunération avec leur supérieur.e. hiérarchique**, alors que c'est justement avec cette personne qu'il faudrait aborder le sujet. Seuls 19% le font. **Le fait que les jeunes accordent une plus grande importance à la transparence est confirmé par les chiffres** : 61% des 18-24 ans et 51% des 25-35 ans parlent ouvertement de leur salaire avec leurs ami.e.s. Toutefois, la situation semble changer lorsqu'ils/elles commencent à faire carrière. À partir de 30 ans, le salaire n'est plus

	abordé que superficiellement. Les travailleurs/travailleuses plus âgé.e.s gardent la bouche fermée. *3) Les femmes sont particulièrement touchées par le tabou.* Cette étude semble confirmer que le tabou autour du salaire perpétue l'écart de rémunération. Les **femmes sont nettement moins bien informées que les hommes sur le salaire des autres** (64% des femmes interrogées n'ont aucune idée du salaire de leurs collègues ayant un emploi différent, 40% ne savent pas comment sont rémunéré.e.s les employé.e.s ayant un emploi similaire). En outre, près de la moitié des hommes connaissent (approximativement) la rémunération de leur supérieur.e, contre seulement un quart des femmes. Le manque de connaissances coïncide également avec **un silence sur leurs propres salaires** : les femmes n'en parlent pas avec des collègues occupant des postes similaires (38%), ni avec d'autres collègues (57%) et encore moins avec un.e supérieur.e hiérarchique (61%). Cela suggère que les femmes négocient également moins que les hommes, puisque parmi ces derniers, 45% ne discutent jamais de leur propre salaire avec leur supérieur.e.

Equal Pay Day 2023



Regardez la vidéo.

- Equal Pay Day: le 20 mars 2023
- Ecart salarial mensuel brut: 22%
- Slogan: 'It's handy to have a dick'

Cette année, Equal Pay Day a lieu le 20 mars 2023, car l'écart salarial f/h est de 22 %. Les femmes doivent donc travailler presque trois mois de plus pour gagner ce que les hommes ont déjà gagné l'année dernière. Il semble que ces derniers aient une poignée de main secrète qui leur donne naturellement un avantage sur le lieu de travail. Une étude commandée par ZIJkant et réalisée par le groupe de recherche TOR (VUB) sur l'impact de la paternité sur l'écart de salaire et de carrière montre en tout cas que les rôles traditionnels sont toujours d'actualité.

D'abord les bonnes nouvelles. Les nouvelles statistiques de Statbel sur l'écart de rémunération montrent une nette amélioration, en particulier chez les jeunes générations. Cela prouve que nos actions lors d'Equal Pay Day portent leurs fruits. Mais ces chiffres ne reflètent que l'écart de salaire horaire f/h dans les entreprises privées de plus de 10 salariés.

Nous préconisons d'examiner la situation dans son ensemble. C'est pourquoi, pour Equal Pay Day, nous nous basons sur les dernières statistiques de l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes et prenons en compte la différence entre les salaires annuels moyens des femmes et des hommes (où l'effet du travail à temps partiel est beaucoup plus évident), dans tous les secteurs.

Campagne 2023 : It's handy to have a dick

	Depuis 19 ans, le mouvement féministe progressiste ZIJkant fait campagne pour l'égalité salariale en organisant Equal Pay Day, mais l'écart de rémunération reste insurmontable. Lors des négociations, au bureau ou au café, il semble que le simple fait d'avoir un pénis ouvre des portes. "**Je te fais confiance parce que tu as une bite",** se disent en toute camaraderie les hommes - de vraies bites, soit dit en passant - dans le film de la campagne réalisée par l'agence de communication mortierbigade et la maison de production Czar. Cela n'est pas sans conséquences. Les femmes se heurtent à des **plafonds de verre**, doivent se prouver deux fois de plus et, surtout, elles ont beaucoup plus de mal que les hommes à **concilier carrière et vie de famille**. En effet, l'une des principales raisons de l'écart de rémunération est que beaucoup plus de femmes (42 %) que d'hommes (12 %) travaillent à temps partiel, très souvent pour s'occuper des enfants et du ménage. Même dans les statistiques de Statbel, l'écart salarial, initialement faible, augmente sensiblement dans la tranche d'âge des 35 ans et plus. Il faut améliorer la situation et surtout la répartir plus équitablement. **Don't be a dick** et aidez à combler l'écart salarial : tel est le message de cette campagne. Parce que cet écart salarial de 22 %, c'est ri**DICK**ulous. **Nouvelle recherche par TOR (VUB)** Cette année, le groupe de recherche TOR (VUB), mandaté par ZIJkant, a étudié les effets du **congé de paternité et du congé parental sur la perception et la répartition du travail rémunéré et non rémunéré au sein de la famille,** en interviewant des pères de jeunes enfants. Les rôles traditionnels des hommes et des femmes

	semblent toujours très présents : la première place des pères reste le lieu de travail, celle des femmes auprès des enfants. Alors que les pères considèrent **le congé de paternité** comme une évidence, et préconisent même de le rendre obligatoire, ils sentent **la pression de retourner au travail**. Les hommes ont donc l'impression que l'arrivée d'un enfant a un impact négatif sur leur carrière ou leur salaire. Curieusement, ils ne pensent pas que cela s'applique à leur partenaire. Ce congé n'assure pas non plus une répartition plus équitable des tâches de soins : pour la plupart des pères, leur congé de paternité sert surtout à soutenir leur compagne pendant ces premières semaines mouvementées. Il semble également moins évident de prendre **un congé parental** après un congé de paternité, notamment parce que ce congé est perçu - y compris par les pères eux-mêmes - comme des "**vacances**". Ils ne bénéficient pas d'un soutien suffisant de la part de l'employeur et craignent un impact négatif sur leur carrière. Et surtout, la perte de salaire est un obstacle majeur. Ceux qui prennent leur congé le font principalement pour des raisons logistiques - les mercredis après-midi ! - mais aussi pour s'accorder un peu de temps libre. **Égalisation du congé de paternité avec le congé de maternité** Malgré la division stéréotypée du travail, l'enquête montre que la quasi-totalité des pères sont favorables à l'idée de rendre le **congé de paternité obligatoire**. Presque tous sont également d'accord pour dire que l'égalisation de la durée du congé de paternité et du congé de maternité offrirait une plus grande égalité des

	chances. Le congé de paternité a déjà été récemment porté à vingt jours, mais ZIJkant estime qu'il devrait **être prolongé** encore plus **progressivement** jusqu'à ce qu'il atteigne quinze semaines, comme le congé de maternité. Cela mettrait les femmes et les hommes sur un pied d'égalité non seulement à la maison, mais aussi au travail. Vingt jours, c'est manifestement trop court pour faire évoluer les mentalités. **Une semaine de travail véritablement raccourcie** En outre, ZIJkant continue de plaider en faveur de l'introduction de la **semaine de travail plus courte.** La proportion élevée de travail à temps partiel chez les femmes indique un problème de combinaison, et les pères interrogés soulignent également que les différentes sphères de la vie ne sont pas alignées : "Les heures d'école sont tout simplement terribles pour les parents qui travaillent". Une semaine de trente heures permet aux femmes et aux hommes de faire carrière, de s'occuper des enfants et d'avoir du temps pour eux. En fin de compte, selon l'enquête TOR, les hommes aussi aspirent clairement à passer plus de temps en famille.

Equal Pay Day 2022







[Regardez la vidéo.]

- Equal Pay Day: le 24 mars 2022
- Ecart salarial mensuel brut: 23%
- Slogan: 'Les femmes ne jouent pas un match équitable'

Les hommes ne font pas le lien entre une répartition plus équilibrée des tâches à la maison et plus d'égalité salariale entre hommes et femmes. Les femmes non plus, d'ailleurs : plus d'égalité au ménage ne fait pas spontanément rêver à des opportunités de carrière ou à un salaire plus élevé. Voilà les résultats d'une étude que ZIJkant a fait réaliser par le bureau d'étude Ipsos, à l'occasion de sa dix-huitième Equal Pay Day.

L'écart salarial est pourtant en large partie dû à un partage traditionnel des rôles à la maison. Surtout à partir du moment où elles ont des enfants, les femmes ont l'impression d'être attachées au cordon ombilical pour le reste de leur carrière. Et celui-ci peut s'avérer très encombrant, comme le montre la vidéo de campagne originale de mortierbrigade et Czar. A l'occasion d'Equal Pay Day ZIJkant demande aux pères de partager les tâches de manière équitable, et l'organisation fait le plaidoyer pour une adaptation du congé de naissance qui serait identique au congé de maternité.

L'écart salarial se situe toujours à 23% (2019) entre les salaires annuels bruts moyens des femmes et des hommes, ce qui fait de sorte que les femmes doivent travailler 83 jours de plus pour gagner ce que les hommes ont déjà gagné l'année écoulée. Voilà pourquoi Equal Pay Day a lieu le 24 mars. A ce rythme, il faudra encore attendre 58 années pour parvenir à l'égalité

	salariale f/h. **Bon début** D'abord les nouvelles positives: l'inégalité salariale se réduit. Pour les célibataires sans enfant, l'écart salarial sur base des salaires horaires est même négatif (-7%), à l'avantage des femmes. Le tournant se situe entre 30 et 40 ans, l'âge où les couples commencent à avoir des enfants: à partir de ce moment-là, la différence salariale monte rapidement, pour finir dans en un véritable fossé en ce qui concerne les pensions (33%). Des statistiques de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes montrent que les femmes et les hommes sans enfants gagnent quasiment autant par heure. Chaque nouveau membre de la famille fait cependant agrandir l'écart salarial, de 1,5% (0 enfants) à 4,8% (1 enfant) jusque 5,7% (2 enfants) et 6,3% (au moins 3 enfants). Les mères sont surtout confrontées à une baisse de leurs revenus parce qu'elles prestent moins d'heures (payées). Selon des statistiques européennes le nombre de femmes travaillant à temps partiel monte en fonction du nombre de leurs enfants. En Belgique, presque la moitié des femmes travaille à temps partiel (42,5%), ce qui mène notre pays à la sixième place dans l'UE en ce qui concerne le temps partiel féminin. Il est à noter que les hommes travaillent justement moins souvent à temps partiel si leur famille s'agrandit. En Belgique, seulement 11,8% des hommes travaillent à temps partiel. **Nouvelle étude: les hommes sur la répartition (et ce que les femmes en pensent)** Le constat que la répartition des tâches

	ménagères n'est pas équitable n'est pas nouveau et déjà souvent prouvé. Nous nous posions la question de savoir ce dont les hommes ont besoin pour prendre plus de responsabilités. Le bureau d'étude Ipsos a mené pour ZIJkant une étude qualificative à propos de la répartition du ménage en interviewant 24 pères qui vivent avec leur compagne et de jeunes enfants. Quelques constats de cette étude qualitative ont été vérifiés par une recherche quantitative auprès de 975 belges (50% femmes, 50% hommes), de 18 ans à 55+, vivant avec quelqu'un du sexe opposé. Trois résultats sautent aux jeux : ***1. La répartition est 'équilibrée' (disent les hommes)*** En ce qui concerne leur propre famille, les pères interviewés indiquent qu'un équilibre dynamique s'est instauré dans le ménage. Ils reconnaissent que l'arrivée des enfants a eu un impact drastique sur le nombre de tâches et la répartition des tâches, mais la plupart considère que l'homme y contribue de manière équitable. Ce que les femmes en pensent: La recherche quantitative donne une image plus nuancée: plus de la moitié des femmes (62%) trouve qu'elles font (un peu) plus que leur compagnon dans le ménage. Parmi les femmes entre 35-54 ans ce nombre monte jusque 67%. Cette tranche d'âge correspond en effet à la phase de vie où beaucoup de personnes fondent une famille. A côté de cela, la moitié des hommes répond que les tâches sont partagées de manière équilibrée. Seulement 31% des femmes est d'accord avec cela. ***2. Le temps partiel comme monnaie d'échange pour un ménage vivable***

	Avoir le temps, voilà le facteur déterminant dans la répartition selon les pères interviewés. Celui qui a le temps, prend plus de tâches sur lui. Selon eux, c'est logique qu'un partenaire travaillant à temps partiel s'implique plus dans le ménage qu'un partenaire travaillant à temps plein. Le temps partiel est considéré comme une sorte de compromis afin de garder le ménage vivable, ce qui explique peut-être la perception (partielle) d'équilibre. Si on leur demande comment il faudrait organiser cette répartition dans un monde idéal, les pères renvoient aux solutions qui créent du temps. Ils apprécieraient des initiatives du gouvernement qui promeuvent de l'aide ménage externe ou qui facilitent une organisation du temps de travail plus flexible, comme un congé parental plus flexible, une prime de fin d'années en jours de congé, la semaine de travail de quatre jours avec maintien du salaire ou des titres-service fiscalement plus intéressants. De l'employeur ils attendent plus de flexibilité et de la confiance. Il est surprenant que les hommes souhaitent surtout plus de temps pour soi, plus de tranquillité et plus de temps de qualité ensemble pour leurs compagnes (et eux-mêmes). Le temps libéré n'est pas vu comme une opportunité pour la compagne de s'engager plus dans son boulot. ***3. Les hommes ne voient pas le lien entre les tâches liées aux soins des enfants et l'écart salarial*** Le lien entre une diminution du temps de travail et plus de temps consacré aux soins est donc clair, mais étrangement les pères ne pensent pas spontanément à l'impact professionnel de cette répartition inégale. Autrement dit : ils se rendent

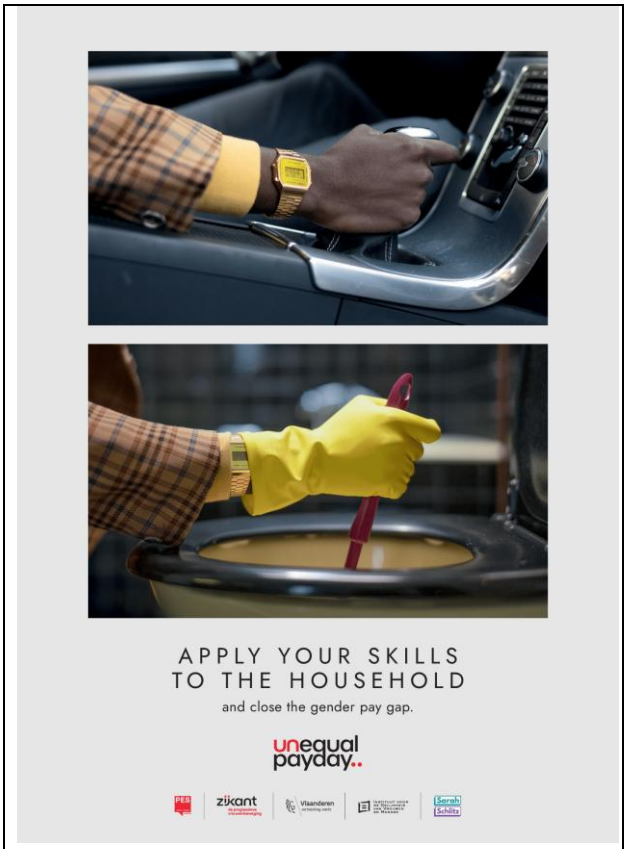
	compte que le temps consacré au ménage et aux enfants est aux dépens du temps de travail, mais ils ne tiennent pas compte des conséquences sur le marché de l'emploi, comme le fait que les femmes gagnent moins ou ont moins de chance d'être promues. La recherche quantitative confirme ce constat: seulement 3% des hommes indique que de nouvelles opportunités professionnelles ou un salaire plus élevé pour leur compagne peuvent être une conséquence positive d'une répartition équilibrée. Ce qu'en disent les femmes : La même chose. Les résultats de la recherche quantitative montrent que seulement 5% des femmes voient une hausse de leur possibilités de carrière comme une conséquence positive d'une répartition équilibrée du ménage et à peine 2% pensent à un salaire plus élevé. Il n'y a pas de différences au niveau d'âge. Ces résultats sont surprenants, vu que les chiffres montrent que le temps partiel chez les femmes a bel et bien un grand effet sur l'écart salarial en Belgique: cet écart diminue de 23% à 9% après une correction pour la durée de travail. L'écart dans les pensions peut également en grande partie être attribué au grand nombre de temps partiel féminin. Il est clair que le fait d'avoir des enfants pose des obstacles pour les femmes sur le marché de l'emploi, vu qu'elles sont toujours majoritairement responsables des tâches des soins à la maison. La combinaison travail et famille s'avère compliquée, et ce sont les mères qui en paient surtout le prix. Ce cordon ombilical semble ne jamais s'être vraiment coupé.

	Vidéo: les femmes ne jouent pas un match équitable Les femmes ne jouent pas un match équitable, puisqu'elles sont plus souvent liées aux enfants que les hommes. Avec cette idée en tête, le bureau de communication mortierbrigade et la maison de production Czar ont créé la vidéo de la dix-huitième Equal Pay Day de ZIJkant. Dans la vidéo, des anciennes athlètes témoignent comment leur carrière a changé avec la maternité. Elles font de leur mieux pour continuer à prester, mais ce cordon ombilical rend la compétition très compliquée. Heureusement ces athlètes sont multitâches. L'ancienne championne du monde en lancer du marteau a échangé le marteau pour son fils, qu'elle balance à l'aide du cordon ombilical. La sauteuse à la perche a inventé un système de poulie pour son cordon ombilical, manipulé par son fils pendant le saut. Les nageuses synchronisées ont plus de difficultés à ne pas s'embrouiller. Le message sous-jacent: les hommes, arrêtez ces folies et prenez vos responsabilités. Nous savons tous que ce cordon ombilical peut être coupé et que les tâches de soins peuvent être effectuées par les deux parents. **Spot à la radio** Le jour d'Equal Pay Day, les auditeurs de Nostalgie, Bel RTL, Radio Contact et Fun Radio entendront à quel point une femme souffre en étant enceinte, en accouchant et en allaitant son bébé. Le message: le job le plus dur au monde ne devrait pas être le moins bien payé. Réduisez l'écart salarial.

	Congé de naissance plus long, mieux rémunéré et (partiellement) obligatoire L'enquête d'Ipsos montre que les pères sont eux-mêmes partisans d'une élaboration et d'une obligation du congé de naissance. Voilà pourquoi ZIJkant demande une adaptation de ce congé à l'instar du congé de maternité, pour que les pères aient droit à 15 semaines de congé, dont 10 semaines obligatoires. Cela ferait de sorte que les hommes et les femmes se trouvent au pied d'égalité à la maison, mais aussi au travail. Il est effectivement déjà souvent prouvé que les employeurs ont tendance à préférer un homme à une femme lors d'une promotion ou d'un entretien d'embauche, de crainte qu'une possible maternité cause des absences. Une compensation à 100% du salaire enlève l'obstacle financier pour les jeunes pères. Vers un partage plus équitable du travail et des soins Finalement, ZIJkant fait le plaidoyer pour un système de réduction collective du temps de travail, afin d'attaquer les difficultés de combiner le travail et la vie privée. Seulement un système collectif peut garantir à tout le monde, hommes et femmes, les mêmes opportunités afin de construire une carrière. De plus, cette réduction propose une réponse au grand nombre d'offres d'emploi à temps partiel.

Campagne européen 2022 : Unequal Pay Day

	• Unequal Pay Day: le 15 novembre 2022 • Ecart salarial européen: 13% • Slogan: 'Mettez vos compétences au service du ménage'

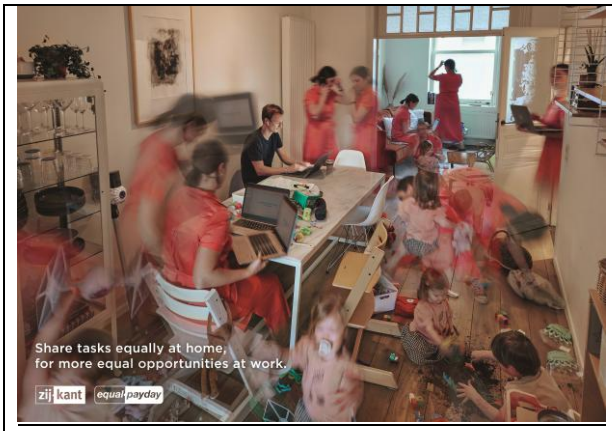


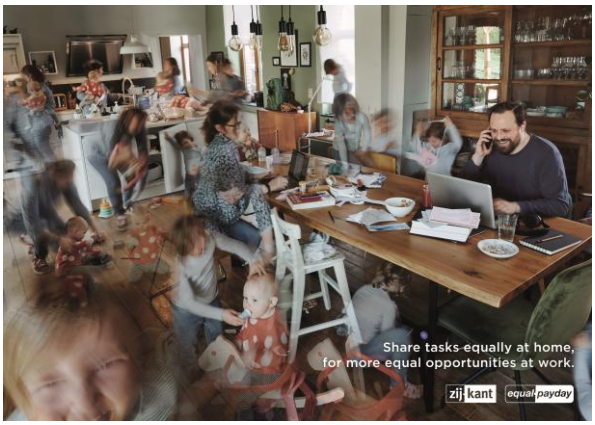
[Regardez la vidéo.]

Le 15 novembre, ZIJkant et PES Women organisent Unequal Pay Day. En Europe, les employées gagnent toujours 13% de moins que les hommes, elles travaillent donc gratuitement à partir du 15 novembre. ZIJkant et PES Women appellent les hommes à mettre leur compétences au service du ménage et des soins pour les enfants, afin que les femmes puissent également se consacrer pleinement à leur travail et à leur carrière. Comme le démontre la vidéo de campagne d'Unequal Pay Day : les hommes disposent de tout le savoir faire nécessaire.

Pour Unequal Pay Day, ZIJkant et PES Women ont lancé une nouvelle vidéo de campagne, dont la première a eu lieu à l'Hôtel de Ville de Bruxelles lors de la conférence 'Championing equal pay' le vendredi 4 novembre. La vidéo a été développée par mortierbrigade et Czar, et elle apelle les hommes à faire leur partie du travail non rémunéré, afin que les femmes puissent également se consacrer pleinement à leur travail et à leur carrière. Finie l'excuse qui dit que les femmes sont naturellement plus douée pour faire la lessive et s'occuper des bébés : les hommes disposent de tout le savoir faire nécessaire.

Equal Pay Day 2021







Regardez la vidéo.

- Equal Pay Day: le 25 mars 2021
- Ecart salarial mensuel brut: 23%
- Slogan: 'Partagez les tâches équitablement à la maison, pour des opportunités équitables au travail'

De multiples études le prouvent: même en ces temps dits émancipés, les femmes continuent à consacrer beaucoup plus de temps que les hommes aux tâches ménagères et encore plus aux soins des enfants. Cela était déjà le cas avant l'arrivée de la crise sanitaire mondiale, mais la pandémie n'a fait qu'accentuer cette situation. En effet, dans ces temps de télétravail et de confinement, un grand nombre de tâches et de soins se sont ajoutés à la liste: il faut garder, occuper et parfois même enseigner aux enfants qui ne vont plus à l'école ou à la garderie. Les maisons sont plus occupées et exigent naturellement d'être entretenues à un rythme plus soutenu et enfin, les enfants à la maison c'est des préparations de repas en continu.

Une enquête de la VUB, menée pendant le premier confinement, démontre bien le partage inégal des tâches familiales et ménagères dans cette nouvelle configuration: pendant que les pères s'isolent pour leurs visioconférences, les mères ouvrent leur portable sur la table à manger en aidant avec les devoirs de mathématiques, les bricolages et en lançant une lessive. Les statistiques du 'congé parental corona' confirment cette tendance: il s'agit d'un arrêt de carrière exceptionnel – créé dans le but de pouvoir garder les enfants pendant le confinement – qui a été presque exclusivement réclamé par les femmes. Pourtant, le système était accessible à tous les employés(e)s. Il est clair que la crise corona nous a fait revenir en arrière et risque d'agrandir l'écart salarial dans

	l'avenir. **Nouvelle vidéo** La toile adore les vidéos des enfants qui interrompent sans gêne les visioconférences de leurs parents…mais surtout des pères. Un professeur, interviewé par BBC News, en est même devenu célèbre à travers le monde entier. Par contre, une autre interview sur la BBC, cette fois-ci avec une professeure interrompue par sa fille, atteignait nettement moins de popularité. Symptomatique des idées profondes et stéréotypées quant au partage des rôles à la maison? Quoi qu'il en soit, nous pouvons dire avec certitude que c'est attendrissant d'avoir un enfant à côté de son écran, mais qu'être interrompu quotidiennement par ces derniers devient vite compliqué à gérer, au point d'être obligé de fermer le portable et de renoncer au boulot à temps plein, comme le font beaucoup de femmes. Le partage inégal de tâches de soins est effectivement un facteur déterminant pour l'écart salarial h/f, et la pandémie n'a fait qu'agrandir cette inégalité au niveau de l'organisation familiale. 'Partagez les tâches équitablement à la maison, pour des opportunités équitables au boulot' est le slogan du spot de cette année-ci, développé par le bureau de communication Mortierbrigade et la maison de production Caviar.

Equal Pay Day 2020



Regardez la vidéo.

- Equal Pay Day: le 27 mars 2020
- Ecart salarial annuel brut: 24%
- 'Attendre d'être mère. La seule solution pour qu'une femme fasse carrière'

ZIJkant lutte contre l'inégalité salariale et organise **Equal Pay Day le 27 mars**. En effet: c'est le jour qui marque la durée nécessaire à une femme pour gagner ce qu'un homme a déjà gagné au bout de l'année précédente. A cause de l'écart annuel de 24% **les femmes travaillent jusqu'à 87 jours de plus** pour le même salaire.

Cette année, la méthodologie a été adaptée sur deux points. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes calcule désormais l'écart salarial exclusivement sur base des données de l'Office national de sécurité sociale (ONSS). Ces données, très fiables sont en outre rapidement accessibles. La seconde adaptation concerne la méthode de calcul : la correction pour la durée de travail se faisait jusqu'à présent sur base d'une comparaison des salaires horaires moyens. L'Institut travaille dorénavant avec des équivalents temps plein, ce qui permet un calcul plus précis. Ces données démontrent que **l'écart salarial est encore plus grand** que les calculs selon l'ancienne méthodologie.

Equal Pay Day 2019



[Regardez la vidéo.]

- Equal Pay Day: le 14 mars 2019
- Ecart salarial mensuel brut: 20%
- Slogan: 'Partagez le temps partiel, réduisez l'écart salarial'

Les statistiques officielles démontrent que le travail à temps partiel est un facteur déterminant dans l'écart salarial. La maison de production CZAR réalise le spot en collaboration avec le bureau de communication Mortierbrigade, qui gagne le Lion de bronze au Festival international de la créativité à Cannes.

Equal Pay Day 2018



Regardez la vidéo.

- Equal Pay Day: le 14 mars 2018
- Ecart salarial mensuel brut: 20%
- Slogan: Supprimons l'écart salarial, supprimons l'écart des retraites.

Dans notre pays, les retraites des femmes sont 25% moins élevées que celles des hommes. Cet écart des retraites est une conséquence directe de l'écart salarial, qui s'élève toujours à 20% concernant les salaires bruts mensuels dans le secteur privé.

Equal Pay Day 2017



Regardez la vidéo.

- Equal Pay Day: le 14 mars 2017
- Ecart salarial mensuel brut: 20%
- Slogan: Commencez plus tôt pour un salaire égal après

Vu que les femmes gagnent 20% de moins que les hommes, elles doivent commencer à travailler dix ans plus tôt pour obtenir le même salaire. De plus, la pension d'une femme est d'un quart moins élevée que celle d'un homme. Tout au long de leur vie, les femmes sont donc victimes de discriminations salariales. **ZIJkant**, en association avec PES Women, lutte organise Equal Pay Day le 14 mars.

Equal Pay Day 2016



Regardez la vidéo



Regardez la vidéo.

- Equal Pay Day: le 13 mars 2016
- Ecart salarial mensuel brut: 20%
- Slogan: #InherShoes

L'écart salarial s'élève toujours à 20%. Cette inégalité est en grande partie liée au travail à temps partiel: presque la moitié des femmes salariées n'a pas d'emploi à temps plein, contre seulement un homme sur dix. Ce sont les femmes qui s'occupent majoritairement des tâches familiales et ménagères. Dire que c'est un choix n'est pas toujours vrai : seulement 8,5% des femmes travaillant à temps partiel ne veulent pas travailler à temps plein. Ce n'est qu'en tendant vers plus d'égalité et vers un partage plus équitable des tâches familiales et ménagères que les femmes pourront prétendre à un emploi à temps plein (et un salaire à temps plein). C'est pourquoi nous demandons à chacun de se mettre dans la peau d'une femme et d' accorder toute l'attention, non à ce décolleté généreux, mais à la fiche de paie.

Cette question se traduit littéralement le vendredi 11 mars. Lors de cette journée d'action nationale, les organisations invitent le public à porter des chaussures de femmes sous le slogan **#InHerShoes.** A cet effet, ce jour-là, les marches de la Bourse bruxelloise sont couvertes de chaussures rouges. Les passants sont invités à franchir un parcours d'obstacles, en talons bien sûr! Nos volontaires profiteront de cette action pour distribuer des dépliants.

Pay me like a man

Le 8 mars, à la journée internationale des femmes, **ZIJkant**, PES Women, et les femmes du parti néerlandais PvdA lancent également un

	spot de campagne européen, créé par le bureau de communciation mortierbrigade et la maison de prodcution Czar. Dans le spot, Erika Ervin, une actrice et modèle transgenre américaine raconte à quel point elle est heureuse d'être une femme maintenant, mais renvoie également aux sacrifices importants qu'elle a subis. Il y a notamment l'écart salarial qui fait de sorte qu'elle gagne moins en tant qu'actrice. Son slogan: "Treat me like a woman, pay me like a man"…

Equal Pay Day 2015

	• Equal Pay Day: le 18 mars 2015 • Ecart salarial mensuel brut: 20% • Slogan: 'Les femmes veulent plus' En 2015, les femmes en Belgique gagnent toujours un cinquième de moins que les hommes. Heureusement, il y a aussi une bonne nouvelle. Grâce à nos actions d'Equal Pay Day et aux concertations sociales fréquentes, la différence salariale entre les hommes et les femmes a diminué en ce qui concerne les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein. En 2001, l'écart salarial des hommes et femmes travaillant à temps plein s'élevait encore à 15%; en 2012 on parle seulement de 6%. Il est essentiel que cette évolution positive et plus rapide se déroule également pour ce qui concerne les salaires mensuels bruts. Une des principales causes de cet écart est le travail à temps partiel: 46% des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 10% des hommes. Ajoutons que le travail à temps partiel n'est, la plupart du temps, pas choisi. Seules 11% des travailleuses ont choisi leur temps partiel ! Pour la création du spot d'Equal Pay Day, nous

	faisons appel au bureau de communication mortierbrigade, en collaboration avec Caviar (maison de production) et MediaMonks (marketing interactif). Le résultat est un vrai tueur de clichés, une oeuvre d'art techique qui raconte une histoire avec un double fond. On y voit une publicité stéréotypée, dans laquelle l'actrice anglaise Rachel Donovan chante les louanges d'un nouveau produit de lessive. Cependant, le spectateur comprend que sa voix a été doublée. On a donc le choix de répéter la scène en version non-doublée, où l'on entend ce que les femmes veulent vraiment. Le spot passe à la télévision et est toujours consultable sur le site de www.equalpayday.be Tout comme Rachel Donovan, nous invitons tout le monde à utiliser #SpeakUpEPD afin d'exprimer ce que les femmes veulent vraiment. Et sur ce point il n'y a que peu de doutes: être augmentée. Les messages sont distribués par des affiches, des cartes postales, des auto-collants et via Facebook et Twitter. Le vendredi 13 et le samedi 14 mars, nos volontaires occupent des espaces publics en Flandre et à Bruxelles pour mener leur campagne.



Regardez les spots à propos des gros et des blacks.

- Equal Pay Day: le 18 mars 2014
- Ecart salarial mensuel brut: 21%
- Slogan: 'C'est une honte'

En 2014, Equal Pay Day fête ses dix ans, mais il y a peu de raisons pour se réjouir. Les femmes gagnent toujours, en moyenne, 21% de moins que les hommes (chiffres de 2011), sur la base du salaire mensuel brut (temps partiels compris, dans le secteur privé). Les femmes doivent donc travailler 14 mois et 18 jours pour toucher le salaire gagné en 12 mois par leurs collègues masculins. L'écart a diminué de 7 points de pourcentage comparé à 1999, où l'on parlait encore de 28%. A ce rythme, il nous faut encore 37 ans de campagnes pour faire disparaître l'écart salarial.

Nous trouvons qu'il est honteux que les femmes soient moins bien payées que les hommes. Afin de partager notre indignation avec le grand public, les employeurs et les politiciens, une campagne choquante a été mise en place en collaboration avec mortierbrigade: "Vous trouvez que c'est une honte que les roux, les chauves, les gros, les blacks gagnent moins? Pourquoi ne le trouvez-vous pas quand il s'agit des femmes?"

La campagne est lancée le 7 mars 2014 avec un grand article à propos de l'écart salarial dans le journal flamand *De Standaard.* Le site web www.equalpayday.be est renouvelé et propose un *face swapp*. Via cette application les utilisateurs Facebook féminins ont la possibilité de changer de genre, et ainsi gagner 21% de plus. Les hommes par contre, peuvent choisir une version féminine de leur visage, et gagner 21% de moins.

Equal Pay Day est surtout devenu une marque forte grâce à ces spots. Cette année-ci, un

	narrateur explique dans deux spots 'chocs' pourquoi les gros et les blacks devraient gagner moins. **ZIJkant** et mortierbrigade demandent donc au public: "Pourquoi vous ne vous indignez pas quand il s'agit des femmes?" Le 18 mars 2014, nos volontaires distribuent des dépliants et des affiches illustrés de personnes chauves, grosses, rousses, ou des blacks où l'on peut y lire: "Les roux/les chauves/les gros/les blacks doivent gagner moins." Ils construisent également les 'Portes d'injustice' pour rendre la discrimination de l'écart salarial encore plus visible. Via ces portes, les hommes peuvent prendre la route rapide, tandis que les femmes doivent faire un détour pour atteindre le même but.

Equal Pay Day 2013



Regardez la vidéo.

- Equal Pay Day: le 20 mars 2013
- Ecart salarial mensuel brut: 22%
- Slogan: 'Extreme Housekeeping. Parfois, un homme doit faire ce qu'une femme fait d'habitude.'

Equal Pay Day 2013 sensibilise auprès du grand public à propos des conséquences du temps partiel sur le salaire et les perspectives de carrière. Effectivement, les femmes sont nombreuses à réduire leurs schémas de travail à un temps partiel. Avec notre campagne 'Extreme Housekeeping', on propose aux hommes de participer plus aux tâches ménagères pour que leurs compagnes puissent travailler à temps plein, et avoir un salaire complet.

Le bureau de communication mortierbrigade a créé une vidéo sensationelle. Ils ont invité le quadruple champion du monde de la kick boxe, Semmy Schilt, pour montrer que les vrais hommes brisent les stéréotypes d'une manière originale. Comme un vrai héros d'action, Semmy nettoie la maison et prépare à manger. Mike Dyson et Spray Liotta figurent comme assistants. Les fans reconnaîtront chaque cliché du genre de film d'action et trouveront quelques suggestions intéressantes pour réduire l'écart salarial.

Equal Pay Day 2012



Regardez la vidéo.

- Equal Pay Day: le 20 mars 2012
- Ecart salarial mensuel brut: 22%
- Slogan: 'Réduisez l'écart salarial. Devenez actrice porno.'

Equal Pay Day 2012 focalise sur le lien entre les études, la carrière et le salaire. Avec le soutien d'Equal Opportunities Flanders et de l'Institut pour l'Egalite des Femmes et des Hommes, **ZIJkant** crée la brochure *Tes études maintenant déterminent également ton salaire plus tard* (seulement disponible en néerlandais). Le message, essentiellement dirigé aux jeunes, était donc de bien réfléchir sur le choix des études et de carrière, de l'équilibre entre le travail et la famille, et de l'influence des décisions de famille sur le salaire et la carrière.

Le burau de communication mortierbrigade lance une vidéo controversée sous le slogan: 'Réduisez l'écart salarial. Devenez actrice porno'. Effectivement, seulement dans le monde pornographique une femme gagne plus d'un homme. Dans la vidéo, l'ancienne star de porno américaine Sasha Grey parle de sa carrière et des choix qu'elle a faits en tant que jeune femme, pendant que ses collègues font leurs performances en arrière-plan. Au moins, c'est ce qu'il paraît. Cependant, la vidéo encourage les jeunes femmes de prendre leur avenir dans leur propres mains et de ne pas suivre aveuglement mes rôles stéréotypés de genre.



Regardez la vidéo.

- Equal Pay Day: le 25 mars 2011
- Ecart salarial mensuel brut: 23%
- Slogan: 'Gagner moins, c'est travailler plus longtemps'

La campagne de 2011 fait le lien entre les salaires et les pensions, et vise à sensibiliser autour du fait que la carrière et le salaire déterminent la pension. L'affiche montre une femme mature qui a gagné moins que les hommes durant toute sa vie et qui est donc obligée de travailler plus longtemps pour avoir une pension décente. Dans le spot hilarant, quatre mamies pimpantes travaillent avec des outils lourds éléctriques au rythme du tube dance *Satisfaction*.

Le spot est devenu un succès mondial et a déjà été regardé plus de deux millions de fois sur YouTube. Les louanges sont également professionnelles, avec un Lionceau d'Or pour la meilleure publicité belge en 2011 et trois nominations au Festival de Publicité de Cannes.

Pendant la campagne, le film *Made in Dagenham* tourne dans les salles de cinéma, racontant la lutte dans les années soixante des travailleuses anglaises à l'usine de Ford pour un meilleur salaire. En Belgique, Equal Pay Day participe à la promotion de ce film entraînant.

Au moment de lancer la campagne, le 25 mars à Anvers, nous diffusons la vidéo sur grand écran, ce qui attire l'attention de la presse et du grand public. Le spot passe également à la télévision, en tant que Message d'Intérêt Général.

Equal Pay Day 2010



Regardez la vidéo.

- Equal Pay Day: le 26 mars 2010
- Ecart salarial mensuel brut: 23%
- Slogan: 'Tant que votre femme gagnera 23% de moins faudra se débrouiller'

'Supprimer l'écart salarial, on a tout à y gagner' tel est le message central de la campagne 2010. La campagne est destinée intentionnellement aux hommes: 4 images représentent des situations de débrouille avec le slogan 'Tant que votre femme gagnera 23% de moins faudra se débrouiller'.

Un spot internet humoristique montre comment les hommes souffrent des conséquences de l'écart salarial dans leur famille. Ainsi, la campagne fait appel aux hommes pour contribuer à la lutte pour un salaire égal pour les hommes et les femmes.

Plusieurs instruments de campagne sont développés dont le Pacte Equal Pay, déclaration d'intention par laquelle politiques, interlocuteurs sociaux, Belges connus et moins connus peuvent prendre des engagements concrets visant à combattre l'écart salarial.

Equal Pay Day 2009



- Equal Pay Day: le 27 mars 2009
- Ecart salarial mensuel brut: 24%
- Slogan: 'A partir de 15h05, les femmes travaillent gratuitement'

La cinquième édition est élaborée autour de l'image d'une horloge marquant 15h05. Quand on sait que le salaire mensuel brut des femmes est inférieur de 24% en moyenne, on peut facilement calculer que, pour une journée normale de 9h à 17h, elles travaillent en fait gratuitement à partir de 15h05. L'affiche de la campagne représente une horloge et est inspirée des tracts rétros et rebelles.

Le message apparaît également dans plusieurs médias durant la semaine de campagne avant Equal Pay day. A 15h05, un spot commercial à la radio demande aux femmes d'arrêter de travailler, et via une aplication Facebook les utilisateurs peuvent 'donner' leur statut à Equal Pay Day. Ainsi, à 15h05, un message automatique apparaît en disant: "Il est 15h05. A partir de maintenant, les femmes travaillent gratuitement."

Equal Pay Day 2008



Regardez la vidéo.

- Equal Pay Day: le 31 mars 2008
- Ecart salarial mensuel brut: 25%
- Slogan: 'Les femmes sont en solde tous les jours'

La quatrième campagne ne plaide pas seulement pour la diminution de l'écart salarial, mais aussi pour l'augmentation du salaire des femmes, souvent trop bas. L'affiche de la campagne présente une femme au bureau, avec une offre de réduction en forme d'étoile. Le coup d'envoi de cette campagne est donné le dernier jour des soldes. Le message est clair: toute l'année, les femmes touchent un salaire au rabais. Un nouveau site de campagne est lancé: www.sossalaire.be Griet aide les femmes à négocier un meilleur salaire à l'aide de cinq recettes pratiques.

Le spot publicitaire de 2008 est diffusé en télévision en Flandre en tant que Message d'Intérêt Général. Des centaines de milliers de spectateurs de la VRT peuvent voir plusieurs fois par jour des dizaines d'hommes devenant, comme fous, à chercher des femmes dans des bureaux. Comme si c'était le premier jour des soldes.

Equal Pay Day 2007



Regardez les spots: vidéo 1, vidéo 2, vidéo 3, vidéo 4.

- Equal Pay Day: le 30 mars 2007
- Ecart salarial mensuel brut: 24%
- Slogan: 'C'est pas sentimental, c'est salarial.'

Grâce aux deux campagnes précédentes, le premier rapport belge sur l'écart salarial était publié en 2007 par l'Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes. Nous avons depuis lors des chiffres officiels nous permettant d'appuyer nos revendications.

La campagne de 2007 contient beaucoup d'humour. Avec le gros-plan d'une femme en larmes et la légende, la campagne est claire et précise: cette femme n'a pas ses règles, elle vient de voir sa fiche de paie. La réalisatrice belge Fien Toch contribue à la campagne avec 4 vidéos hilarantes, consultables en ligne, sur equalpayday.be, YouTube et Garage TV. Dans les spots on peut voir des femmes frustrées par l'écart salarial démolir, à la maison et au travail, cuisine et armoires. Les spots sont également récompensés par le bronze aux CBC-awards.

Equal Pay Day 2006



Regardez la vidéo.

- Equal Pay Day: le 31 mars 2006
- Ecart salarial mensuel brut: 26%
- Slogan: 'Pigeonne De Service: payer une femme 24% de moins qu'un homme, c'est l'insulter'

La campagne Equal Pay Day 2006 est choquante mais c'est délibéré. L'idée qui se cache derrière cette campagne est l'offense subie par les femmes. Le mot 'Pigeonne' est inscrit sur le badge du personnage central de l'affiche de la campagne. Car payer les femmes 24% de moins que les hommes relève de l'insulte pure et simple. De plus, produit par le bureau de communication mortierbrigade, le désormais célèbre cinéaste Fien Troch réalise le spot publicitaire 'Executive cow'. Au festival du film publicitaire de Cannes, la réalisatrice et les organisations gagnent le Lion de Bronze dans la catégorie 'Public Awareness Messages'.

Equal Pay Day 2005



- Equal Pay Day: le 31 mars 2005
- Ecart salarial mensuel brut: 24% (correction en 2007 vers 28%)
- Slogan: 'Louise gagne finalement autant qu'un homme'

En 2005, la marque Equal Pay Day est déposée par **ZIJkant**. La première campagne de Equal Pay Day est frappante et efficace. Le personnage central, Louise, se transforme presque en 'Louis', avec une barbe et sans cheveux, ésperant de gagner finalement autant qu'un homme.

Contact

Vera Claes, secrétaire national ZIJkant, 0477 65 54 63 ou vera.claes@zijkant.be

www.facebook.com/equalpaydaybelgium
www.twitter.be/equalpaydayBE