



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 **zij-kant**, le mouvement féministe progressiste organise chaque année un Equal Pay Day. Ce jour-là les organisations plaident 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, **zij-kant** 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.

Campagne 2020



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

zij-kant 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. Autrement dit: à 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.

Les statistiques officielles démontrent que le travail à temps partiel est un facteur déterminant dans l'écart salarial. Malheureusement, selon le SPF Economie, **pas moins de la moitié des femmes employées (44%) travaillait à temps partiel en 2017, contre seulement 11% des hommes**. Et cela n'est pas un libre choix: seulement 8% des femmes dans cette situation ne souhaite pas un travail à temps plein. La plupart des travailleuses à temps partiel explique ce statut par les soins consacrés aux enfants ou aux autres personnes dépendantes (25%) et par d'autres raisons familiales ou personnelles (25%). En guise de comparaison: chez les hommes ces chiffres ne s'élèvent qu'à 6% et 22%.

Cette année-ci, zij-kant examine également pour la première fois **l'écart des revenus chez les indépendants**. En 2018, 13% de la population belge était actif en tant qu'indépendant, dont les femmes représentent un peu plus d'un tiers. L'inégalité f/h au niveau des revenus s'élève à 31% chez les indépendants qui le sont à titre principal. Chez les indépendants à titre complémentaire, cet écart redescend à 11%, par contre chez les pensionnés actifs il grimpe jusqu'à 49%.

Ceci dit, une évolution importante se dessine: les revenus annuels bruts des femmes indépendantes de 18 à 22 ans se situent nettement plus hauts que ceux de leurs collègues masculins, avec **un écart de 73% au désavantage des hommes**. Cependant, à partir de 30 ans, cette tendance s'inverse au désavantage des femmes. Ainsi, dans la tranche d'âge de 30 à 35 ans, l'écart s'élève déjà à 11%, pour atteindre 47% à l'âge de la pension.

zij-kant plaide 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. En plus, cette réduction propose une réponse au grand nombre d'offres d'emploi à temps partiel.

Ensuite, nous pensons qu'un **congé de maternité et de paternité entièrement dédommagés**, une **obligation et une prolongation de ce congé de paternité** et une **réforme du congé parental à l'instar du système suédois** - qui stimule les deux parents à partager équitablement les soins -, enlèvent les obstacles des femmes au marché de l'emploi. Au final, il nous semble essentiel d'assurer **l'application correcte et complète de la loi de 2012 contre l'inégalité salariale**.

#equalpayday #EPD2020

[Regardez le spot.](#)

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

L'histoire d'Equal Pay Day

En 2020, Equal Pay Day fête sa seizième édition. A l'initiative du mouvement féministe progressiste **zij-kant** 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. En 2005, l'Europarlementaire et ancienne présidente de **zij-kant**, Anne Van Lancker lance une proposition au Parlement européen pour organiser un jour annuel de 'equal pay for equal job', le 31 mars. La Commission européenne donnait un nouveau souffle à cette idée avec le premier Equal Pay Day européen le 5 mars 2011.

Même si l'attention de l'Europe pour le problème est nécessaire, il s'est avéré difficile d'établir une définition européenne sans ambiguïté et une commune méthode de calcul de l'écart salarial. Pour cette raison, **zij-kant** est favorable à ce que l'Europe donne aux états membres plus de soutien et de ressources financières pour l'organisation d'un jour national d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes, avec une interprétation locale en fonction de la situation et les besoins locaux, au lieu de mettre l'accent sur le développement d'une initiative européenne générale.

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 24% (2017) entre les salaires annuels bruts moyens des femmes et des hommes.

Entre 2014 et 2017, l'écart salarial calculé sur base des salaires annuels bruts a diminué de 24,5% à 23,7%. A ce rythme, **il faudra encore attendre 72 années pour parvenir à l'égalité salariale f/h**. Ce qui est bien trop long.

Une partie de cet écart est due au fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. **Une fois corrigé pour la durée de travail, l'écart salarial s'élève encore à 9,6% par an** (contre 10,9% en 2014). Ce deuxième chiffre compare ce que les femmes et les hommes auraient gagné s'ils avaient travaillé à temps plein en d'autres mots : en équivalents temps plein.

Cet écart salarial mène inévitablement à un écart **en matière de pensions**. L'écart estimé atteint 26% en matière de pension. Très concrètement, les montants moyens de pension sont respectivement, pour les femmes et les hommes, de 943 euros et 1.395 euros par mois.

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 société 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 2017, 44% de femmes sur le marché de l'emploi belge travaillent à temps partiel, contre 11% 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 (25%) et par d'autres raisons familiales ou personnelles (25%). En guise de comparaison: chez les hommes ces chiffres ne s'élèvent qu'à 6% et 22%. Visiblement, ce sont toujours les femmes qui s'occupent majoritairement des tâches familiales et ménagères. Les hommes qui travaillent à temps partiel mentionnent surtout la combinaison avec une autre occupation (6% contre 3% des femmes), des études, (9% contre 3% des femmes), ou une (pré)pension (5% contre 1% des femmes). Que ce soit un choix n'est pas toujours vrai: des études nous apprennent que seulement 8% des femmes travaillant à temps partiel ne veulent pas travailler à temps plein.

- **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.

- **Composition de la famille**

La situation familiale a un impact sur l'écart salarial. Les hommes mariés avec ou sans enfants ont en moyenne un salaire plus élevé. Le modèle de soutien de famille et la distribution classique des rôles

(l'homme est considéré comme celui qui subvient aux besoins de la famille et peut davantage se consacrer à sa carrière) jouent sans doute en faveur des hommes au point de vue du salaire.

Ceci n'est pas sans conséquences pour l'écart salarial. Alors que pour les personnes célibataires, sans enfants, l'écart salarial f/h est négatif dans l'avantage des femmes, il augmente jusque 10% pour les couples et les parents. Effectivement, le salaire horaire brut moyen des femmes diminue même avec la naissance des enfants, constat qui ne se vérifie pas chez les hommes (pour qui le salaire augmente même légèrement). Ceci laisse supposer que le modèle de 'l'homme soutien de famille' est encore bien vivant.

- **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.

- **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. Quelques chiffres récents: en 2019, 65% des Belges 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, 85% 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 (53%): 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. **zij-kant** ne veut pas seulement aborder les disparités salariales, mais aussi parler du salaire de manière plus transparente. Le tabou des salaires doit être brisé. Voilà pourquoi la module de formation S.O.S. Griet a été développée dans le contexte d'Equal Pay Day: le dépliant informatif et le site www.sosgriet.be contiennent de nombreuses astuces afin de renforcer sa position en tant que femme pendant des négociations de salaire.

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'Égalité 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

zij-kant 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 paraît. 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:

- **Mesures pour plus d'égalité salariale.** Le problème de l'écart salarial doit être abordé de façon structurelle et permanente. Les lois et surtout leur application sont des outils importants pour faire disparaître les différences de salaire.
- **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.
- **Davantage de chiffres, et de meilleure qualité.** En 2007, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes a publié, à la demande expresse des initiateurs d'Equal Pay Day, le premier rapport officiel belge sur l'écart salarial. Ce rapport est une étape importante dans la mise à disposition de statistiques sur l'écart salarial, mais il manque encore des chiffres sur de nombreux secteurs.
- **Mieux évaluer (financièrement) le travail des femmes, et de façon plus juste.** Des métiers et de secteurs dits 'typiquement masculins' ou dits 'typiquement féminins' payent en général moins bien. Dans certains cas, cela est lié au manque d'un système de classification de fonctions non-sexiste. En 2007, à l'initiative du ministre de l'Emploi Peter Vanvelthoven, une liste de contrôle a été élaborée qui peut aider les secteurs et les entreprises à développer un système de classification neutre. Cette liste est insuffisamment connue.

Les campagnes d'Equal Pay Day

Campagne 2019



MANLY MEN AREN'T AFRAID OF SHITTY JOBS
LIKE THE SHITTY JOBS AT HOME
SHARE THE WORK AND CLOSE THE GENDER PAY GAP

MARCH 14, 2019

equal-payday

equal-payday.be



- 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.

[Regardez le spot.](#)

Campagne 2018



- 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.

[Regardez le spot.](#)

Campagne 2017



- 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. **zij-kant**, en association avec PES Women, lutte organise Equal Pay Day le 14 mars.

[Regardez le spot.](#)

Campagne 2016



- 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.

[Regardez le spot.](#)

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, **zij-kant**, PES Women, et les femmes du parti néerlandais PvdA lancent également un spot de campagne européen, créé par le bureau de communication mortierbrigade et la maison de production 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"...

[Regardez le spot.](#)

Campagne 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 technique 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 le spot.](#)

Campagne 2014



- 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. **zif-kant** 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.

Regardez les spots à propos des [gros](#) et des [blacks](#).

Campagne 2013



- 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 sensationnelle. 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.

[Regardez le spot.](#)

Campagne 2012



- 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'Égalité des Femmes et des Hommes, **zij-kant** 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 bureau 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 le spot.](#)

Campagne 2011



- 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 électriques 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.

[Regardez le spot.](#)

Campagne 2010



- 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.

[Regardez le spot.](#)

Campagne 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 application 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.”

Campagne 2008



- 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.

[Regardez le spot.](#)

Campagne 2007



- 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.

Regardez les spots: [vidéo 1](#), [vidéo 2](#), [vidéo 3](#), [vidéo 4](#).

Campagne 2006



- 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'.

[Regardez le spot.](#)

Campagne 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 **zij-kant**. 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, espérant de gagner finalement autant qu'un homme.

Contact

Vera Claes, secrétaire national zij-kant, 0477 65 54 63 ou vera.claes@zij-kant.be