

Que peuvent faire les syndicats ?

Les syndicats d'enseignants peuvent :

- collecter des données fiables sur l'inégalité salariale
- former leurs membres lors d'ateliers sur l'équité salariale
- participer à des campagnes afin de sensibiliser l'opinion publique
- veiller à ce que les femmes accèdent aux fonctions dirigeantes du syndicat
- établir des alliances avec d'autres syndicats sectoriels et centrales

Intégrer l'égalité salariale dans le lobbying

- revendiquer une législation proactive sur l'équité salariale
- lutter pour des salaires minimums offrant une qualité de vie décente
- intégrer les revendications pour l'équité salariale dans les négociations collectives
- intenter des actions en justice pour contester des rémunérations inéquitables
- exiger des personnes qualifiées, tant hommes que femmes, à tous les niveaux d'enseignement
- considérer des salaires décents et équitables comme argument de recrutement dans l'éducation.

L'équité salariale c'est :

- Un salaire égal pour un travail égal
- Un salaire égal pour un travail de valeur comparable
- Éliminer le fossé salarial entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine
- La prise en considération de facteurs tels que l'ethnicité, le milieu social et le handicap

l'équité salariale maintenant

« Nous avons besoin de preuves documentant l'inégalité salariale, d'engagements en faveur de l'équité salariale et d'un lobbying bien coordonné pour faire agir les gouvernements dans le bon sens. »

—Susan Hopgood, Présidente de l'Internationale de l'Éducation

Les syndicats de l'éducation luttent pour plus d'équité

Pour de plus amples informations, veuillez consulter notre site Internet :

www.ei-ie.org/payequitynow

Sur la page web de l'IÉ, vous trouverez :

- Des outils de campagne
- Les affiches et images d'autres campagnes
- Des questions et réponses sur l'équité salariale
- Des documents d'analyse
- Des liens vers d'autres pages web



l'équité salariale maintenant



Les syndicats de l'éducation luttent pour plus d'équité



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Si vous désirez un appui supplémentaire dans votre lutte pour l'équité salariale, n'hésitez pas à nous contacter.

egalite@ei-ie.org

L'équité salariale, maintenant
Internationale de l'Éducation
5, boulevard du Roi Albert II
1210 Bruxelles, Belgique



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

L'équité salariale compte

Pourquoi ? Parce que l'équité salariale est une question fondamentale d'égalité et de justice. Malheureusement, des millions de femmes de par le monde sont toujours défavorisées sur le plan de la rémunération.

Bien que plusieurs traités internationaux exhortent les pays à la mettre en œuvre, pas un seul pays ne peut prétendre avoir atteint l'équité salariale entre hommes et femmes. Un rapport de 2009 de la Confédération syndicale internationale indique que les femmes gagnent globalement 22,4 % de moins que les hommes. Selon le rapport mondial sur les salaires de l'OIT, les femmes occupent majoritairement les postes moins attrayants en termes de salaire, de statut ou d'opportunité de carrière.

Les syndicats ont un rôle important à jouer pour exiger l'adoption et l'application de législations appropriées garantissant un travail décent pour tous.

Avec sa campagne *L'équité salariale, maintenant*, l'Internationale de l'Éducation affirme le droit de tous les travailleurs et travailleuses à un salaire équitable et soutient les syndicats d'enseignants dans la lutte contre la discrimination en matière d'emploi.



L'équité salariale est un droit humain fondamental !

Lorsque les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes pour un travail de valeur égale, cela va à l'encontre des principes fondamentaux de justice sociale.

L'équité salariale sous-tend la liberté, la dignité et le bien-être des familles et des communautés.

L'équité salariale, c'est quoi ?

L'équité salariale vise à éliminer la discrimination entre hommes et femmes dans la fixation des salaires. À l'origine, l'équité salariale se référait simplement à une rémunération égale pour un travail égal. Cependant, beaucoup d'emplois, même s'ils ne sont pas identiques, exigent malgré tout des compétences similaires et peuvent être considérés comme de valeur égale. Ainsi, la définition a été élargie à une rémunération égale pour un travail de valeur comparable, même pour des emplois qui ne sont pas identiques.

L'enseignement est une profession « féminisée ». Cependant, de manière générale, la proportion d'enseignantes diminue à mesure que l'âge des élèves et les salaires augmentent.

L'inégalité entre hommes et femmes désigne la façon dont une certaine valeur est attribuée au travail, renforçant ainsi la ségrégation entre les sexes dans les emplois à bas salaires et précaires.

L'équité salariale maintenant



L'équité salariale affecte aussi les hommes

L'équité salariale accroît la valeur du travail en général. Par conséquent, tant les hommes que les femmes profitent des efforts déployés pour mettre un terme aux inégalités salariales. De plus, les hommes travaillant dans des emplois principalement occupés par des femmes sont également victimes de discrimination salariale.

L'inégalité salariale est injuste

Les inégalités salariales peuvent résulter d'une discrimination directe ou indirecte :

Une rémunération inférieure pour un travail égal : On parle de discrimination directe lorsque des emplois qui sont semblables en termes de compétences, de responsabilités ou de valeur pour l'employeur, sont rémunérés différemment en fonction du sexe du salarié.

Une rémunération inférieure pour un travail de valeur égale : On parle de discrimination indirecte ou systémique à la suite d'une série de circonstances propres au lieu de travail ou à l'entreprise, qui ont pour effet de désavantager certaines personnes. Dans les secteurs « féminisés », tels que l'éducation, la santé et l'industrie textile, les salaires sont généralement inférieurs. De plus, les compétences requises, comme par exemple l'empathie, l'organisation, la fiabilité, sont peu reconnues ou valorisées, souvent parce qu'elles sont considérées comme des caractéristiques naturelles des femmes et non comme des compétences professionnelles.

L'équité salariale est bonne pour l'économie

Les bas salaires ont des conséquences sur la consommation. Augmenter les salaires des femmes accroîtrait leur pouvoir d'achat et boosterait l'économie tout entière. En outre, il est dans l'intérêt du développement économique durable d'inclure complètement les femmes dans le marché du travail.

L'équité salariale aide à réduire la pauvreté !