



Campagne Equal Pay Day

Impact et expériences

Gitta Vanpeborgh

Responsable gendermainstreaming FGTB

Comité des femmes CES – 2 avril 2008

Introduction

Campagne annuelle interpellante

Initiative pris en 2005 par Zij-kant (mouvement des femmes progressistes) et FGTB

Quatrième édition de la campagne en faveur de l'égalité salariale F/H

Pourquoi une telle campagne?

- Ecart salarial existe + persiste
- Explicable mais pas acceptable!
- Causes :
 - la ségrégation verticale dans les entreprises ou le « plafond de verre »
 - la ségrégation horizontale sur le marché de l'emploi
 - temps partiels involontaires dans certains secteurs qui restent principalement une affaire de femmes (bien que la proportion d'hommes dans cette situation est en hausse)
 - la formation professionnelle dans les entreprises
 - etc.
- Responsabiliser les acteurs sociaux

Pourquoi le 31 mars?

Indicateur propre EPD (H-F)/H

Ecart salarial F/H = 25%

1. Sur base des enquêtes diverses
2. Sur base des enquêtes propres à la
FGTB www.monsalaire.be
3. Sur base des données officielles et
fiable!

2
5
%
=
¼

Pourquoi le 31 mars?

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

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

Source : Enquête sur la structure des salaires

Ecart salarial F/H = 25%

25% = $\frac{1}{4}$ = 3 mois sur une année

Symboliquement, les femmes doivent travailler 15 mois pour avoir le salaire que les hommes ont en 12 mois

Motivation?

- Débat sur l'écart salariale 'au sens large'
- Expliquer les causes
- Indiquer les conséquences
- Démontrer la faisabilité le rôle des acteurs sociaux dans la société
- Stimuler les acteurs sociaux + individus à passer à l'action

l'Approche

- Chaque année: moment(s) de presse
- Chaque année: un nouvel image, message, dossier, revendications
- Chaque année: matériel du campagne adapté
- Chaque année: actualisation du sit web www.equalpayday.be
- Depuis 2006 chaque année: spot internet

Matériel de campagne

- Affiches
- Site web (www.equalpayday.be, www.fgtb.be)
- Spot internet (présenté le 7 mars)
- Gadget (pin's, flyers, ...)
- Sacs
- SOS Salaire

Message de campagne 2008

- Slogan : *Les femmes sont en solde tous les jours*
- Focus sur 3 secteurs, en lien avec les soldes

Quelques chiffres

- Confection : écart salarial 31%
- Vente : écart salarial 15%
- Nettoyage : écart salarial 10%

Pouvoir d'achat et salaire

Le coût de la vie devient de plus en plus cher et le pouvoir d'achat des travailleurs est mis à mal

Depuis 2004, les prix de nombreux produits et services de base ont fortement augmenté :

- pain : +19%,
- pommes de terre +60%,
- lait +24%,
- œuf +25%,
- mazout +78%,
- visites à domicile de médecins +20%, etc.

Pouvoir d'achat

Exemple

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

Les dépenses mensuelles (au minimum):

- Logement: 400 euro
- Energie: 80 euro
- Eau: 35 euro
- Ecole: 60 euro
- Nourriture: 400 euro
- **TOTAL: 975 euro**

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

FGTB

Ensemble, on est plus forts

**LES FEMMES
SONT EN SOLDE
TOUS LES JOURS.**

Différence de salaire F/H=25%!

-25%

31 MARS 2008

**Journée de l'égalité
salariale**

l'égalité salariale est un droit fondamental



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

albertus loyvd
BANK



www.fgtb.be

VROUWEN ZIJN NOG STEEDS IN SOLDEN.

Loonverschil v/m=25%

-25%

31 MAART 2008

equal·payday

Geef vrouwen hun verdiende loon



www.equalpayday.be

Spot internet





FGTB

Ensemble, on est plus forts

-25%
Vrouwen zijn nog steeds in solden
equal-payday
ABVV
zij-kant

-25%
Les femmes sont en soldes tous les jours
Journée de l'égalité salariale
L'égalité salariale est un droit fondamental
FGTB

Avancées?

- Initiatives politiques:
 - Parution du premier rapport officiel sur l'écart salarial à l'initiative du ministre Ch. Dupont en 2007
 - Checklist sexneutralité classifications des fonctions

- Attention particulière pour le genre dans la négociation de l'AIP 2007-2008
 - Par exemple Augmentation des salaires minimums bruts
 - Amélioration du statut des travailleurs à temps partiel (CCT35)

- Attention croissante pour l'égalité femmes/hommes dans le rapport annuel du Conseil Central de l'Economie BNB

Revendications 2008?

- Plus d'attention pour l'égalité (de genre) dans l'enseignement
- La construction de structures d'accueil collective, en particulier pour l'accueil d'enfants (0-3, extrascolaire)
- Meilleure valorisation des métiers dits "féminins"
- Amélioration du statuts des travailleurs à temps partiel
- Législation qui rend plus transparent le dialogue social sur les salaires

Impact? Certainement!

- Les F/H dans la rue parlent de nouveau des salaires et l'écart salarial « au sens large » du terme (causes + conséquences)
- Attention accrue des médias et du milieu de la recherche et de la politique
- La portée interne accroit également = le plus important!

FGTB

Ensemble, on est plus forts

Impact? Certainement!



Leçons à tirer ...

1. Sensibiliser, conscientiser, impliquer, responsabiliser les hommes tant que les femmes!
2. Former et utiliser des réseaux
3. Structurer et visualiser l'action

Leçons à tirer ...

5. Obtenir des engagements politiques
6. Organiser des formations à tous les niveaux
7. Développer des instruments pratiques syndicaux
8. Surtout continuer!

- Responsables égalité F/H:
 - giuseppina.desimone@fgtb.be
tel: 0032(0)2/5068362 – gsm 0032(0)477740235
 - gitta.vanpeborgh@abvv.be
tel: 0032(0)2/506.82.66 – gsm 0032(0)472434132
- Administration:
 - marina.roelandt@abvv.be
tel: 0032(0)2/506.83.63 - fax: 0032(0)2/550.14.25

Merci pour votre attention