

Le pouvoir d'un syndicat repose sur sa capacité à représenter tous-tes les travailleurs-euses d'un lieu de travail.

Une syndicalisation continue est donc essentielle pour construire des syndicats forts – que ce soit en incitant les membres existants à participer plus activement à leur syndicat ou en recrutant de nouveaux membres. Les syndicats devraient chercher à représenter des membres/travailleurs-euses quelque soit le genre (le cas échéant¹), âges, races, de toutes origines, orientations sexuelles, et de tout statut légal et professionnel (les travailleurs-euses permanent-e-s comme les non permanent-e-s). Les syndicats peuvent faire de la lutte contre les inégalités de genre et autres inégalités (par exemple, raciales) un outil pour syndiquer et construire un pouvoir collectif. En cherchant à représenter les intérêts du plus grand nombre possible de travailleurs-euses, les membres ont également un plus fort sentiment d'appartenance à leur syndicat.

La pandémie du COVID-19 et la crise sanitaire qu'elle a engendrée ont mis en évidence les nombreuses inégalités dans nos sociétés liées à l'exploitation des individus, au patriarcat et au racisme. La lutte pour l'égalité contribue à rendre les sociétés plus résistantes aux crises futures, puisque les crises aggravent les inégalités et les inégalités amplifient les crises. Lutter pour l'égalité sur le lieu de travail signifie lutter pour un lieu de travail où tous-tes les travailleurs-euses bénéficient des mêmes droits, et d'un accès égal aux emplois et aux débouchés professionnels. Les travailleurs-euses se battent pour l'égalité par le biais de leurs syndicats.

Réaliser une cartographie de l'égalité permet d'identifier les inégalités sur le lieu de travail. La ségrégation professionnelle, soit la représentation disproportionnée de certains groupes d'individus (par exemple, les femmes et les hommes) dans certains emplois, peut être le résultat de normes culturelles profondément ancrées ou de circonstances historiques. Un exemple courant est la surreprésentation des femmes dans les emplois impliquant des tâches manuelles répétitives, tout en étant sous-représentées dans des emplois plus techniques, comme la conduite de chariots élévateurs, l'ingénierie ou la gestion de l'entretien. **La cartographie de l'égalité est un outil important pour obtenir une base d'informations et pour aider les syndicats à formuler des solutions pour combattre/éradiquer les disparités qui peuvent exister.**

¹ **Note :** Il existe plusieurs affiliées de l'UITA qui ne comptent que des femmes

Cartographie de l'égalité : un outil pour renforcer votre syndicat



www.iuf.org





En effectuant régulièrement des cartographies de l'égalité, les syndicats seront également plus à même d'évaluer les effets de l'automatisation. Les femmes occupent par exemple de manière disproportionnée les emplois les plus susceptibles d'être supprimés par l'automatisation.

Certaines affiliées de l'UITA utilisent la cartographie de l'égalité dans le cadre de leurs activités syndicales. Pour d'autres, il s'agit peut-être d'un nouveau concept. Les étapes de base que doit suivre un-e représentant-e syndical-e ou un comité de travailleurs-euses/membres pour réaliser une cartographie de l'égalité sont précisées ci-dessous. Aux fins de ce document, nous mettrons l'accent sur les travailleuses.

Préparez une carte du lieu de travail, sur laquelle figurent les travailleurs-euses, par postes de travail ou par équipe et par service², et précisez :

- Le genre ;
- La race et/ou l'origine ethnique ;
- Les travailleurs-euses handicapé-e-s ;
- Le type de contrat de travail (permanent, temps plein, partiel, saisonnier, temporaire, précaire), par genre ;
- La classification des emplois, par genre ;
- Les travailleurs-euses syndiqué-e-s ;
- La rémunération (salaire horaire/salaire annuel, dont avantages non salariaux), par genre ;
- Les possibilités de formation, par genre ;
- Les ressources et politiques destinées à faciliter un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée.

Un exercice de formation syndicale pour les comités de travailleurs-euses et les membres des syndicats

Dans le cadre d'une formation syndicale, les travailleurs-euses doivent préparer elles-mêmes la cartographie. La précision, dans le cas d'une formation de ce type, n'est pas l'objectif premier. Son but est de renforcer la confiance, un constat basé sur l'expérience d'un certain nombre d'affiliées de l'UITA. Les travailleurs-euses présenteront ensuite leur cartographie complétée au groupe plus large de travailleurs-euses participant à la formation, et à leur syndicat. Ils-elles seront invité-e-s à expliquer comment ils-elles s'intègrent dans la cartographie (par exemple, dans quel service ou à quel poste ils-elles travaillent). Il est également utile de demander à ceux-celles qui présentent leur cartographie et participent à la formation quels sont, à leur avis, les points forts et les points faibles du syndicat.

Les travailleurs-euses seront également encouragé-e-s à parler d'autres questions liées à l'égalité (par exemple, la manière dont les femmes sont traitées, s'il y a des problèmes de harcèlement et d'intimidation sur le lieu de travail, etc.) ainsi que de tout problème ou conflit interne lié à l'égalité entre les travailleurs-euses. Ils-elles doivent être encouragé-e-s à discuter de la manière dont ils-elles peuvent aborder ensemble, avec leur syndicat, tout problème d'égalité identifié. En outre, lorsque des problèmes de harcèlement sexuel et d'intimidation ont été identifiés, un-une délégué-e syndical-e expérimenté-e et/ou un-une représentant-e syndical-e doit être immédiatement informé-e pour un suivi.

² **Note :** le Congrès de l'UITA de 2017 a adopté le **Programme d'action de l'UITA sur l'égalité** qui précise que des statistiques sur ces points doivent également être présentées sur demande par les employeurs et les sociétés.

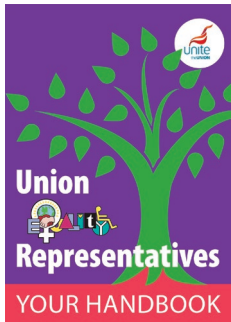


PHOTO: ANNA NYLANDER, UNION TO UNION

Les représentant-e-s syndicaux-ales

De nombreuses affiliées de l'UITA ont des programmes, politiques et départements consacrés à l'égalité. Certaines d'entre elles ont conçu des outils permettant d'effectuer une cartographie/un audit de l'égalité. Voir l'annexe A pour des exemples de tableaux de cartographie que vous pourriez souhaiter utiliser.

Certaines affiliées de l'UITA ont créé des postes de représentant-e-s syndicaux-ales pour l'égalité et/ou des comités pour l'égalité sur le lieu de travail ou au niveau sectoriel/local afin de mettre davantage l'accent sur les questions d'égalité.



Unite the Union, par exemple, indique dans son Manuel des représentant-e-s syndicaux-ales pour l'égalité (**Union Equality Representatives**

Handbook - en anglais) que celles-ceux-ci doivent s'organiser et travailler avec d'autres représentant-e-s syndicaux-ales pour étudier les questions suivantes relatives aux femmes :

- Politiques concernant l'organisation du travail qui soient favorables à la famille et des conditions de travail flexibles
- Ségrégation professionnelle
- Égalité de la rémunération et rapport sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- Les femmes et la retraite
- La santé des femmes
- Le harcèlement sexuel et la violence
- [Les femmes des groupes de minorités raciales et/ou ethniques]
- La représentation des femmes dans le syndicat³

Pour les comités de travailleurs-euses et les représentant-e-s syndicaux-ales

Repérer la sous-représentation ou surreprésentation de certains groupes dans une cartographie de l'égalité aide les syndicats à définir les domaines dans lesquels une meilleure syndicalisation est nécessaire. Une cartographie de l'égalité peut également fournir des informations utiles pour les négociations et autres discussions avec les employeurs, en particulier au sujet de l'embauche et/ou de la promotion professionnelle des groupes sous-représentés là où des disparités peuvent exister. Ces informations peuvent également contribuer à l'élaboration de programmes de formation des travailleurs-euses et garantir leur accès à ces programmes.

L'expérience des affiliées de l'UITA montre que les travailleurs-euses et leurs syndicats doivent être convaincus que l'égalité est nécessaire avant qu'un changement puisse avoir lieu. L'éducation et la sensibilisation des travailleurs-euses, des membres des syndicats et souvent de celles et ceux qui vivent dans leurs communautés (y compris les familles des travailleurs-euses) sont donc essentielles pour jeter les bases du changement.



³ Note : voir page 17 du Manuel de Unite the Union



Objectifs des négociations collectives et autres discussions avec les entreprises

Les syndicats doivent régulièrement effectuer des cartographies de l'égalité pour mesurer les progrès et orienter les prochaines étapes concernant les domaines où des points négatifs ont été identifiés. Un tel état des lieux peut aider à définir le programme de négociation du syndicat, qui doit chercher à remédier à toute inégalité identifiée sur le lieu de travail. Les comités de négociation des syndicats doivent également être représentatifs des personnes qui travaillent dans une entreprise ou sur un site donné.

Voici quelques recommandations à l'intention des affiliées de l'UITA concernant les points à inclure dans les négociations collectives et autres discussions avec les employeurs.

(Note : Des exemples pratiques peuvent être consultés dans l'annexe C)

Équité salariale

- Les entreprises doivent garantir la transparence des salaires. Les syndicats doivent envisager de demander, éventuellement dans le cadre du processus de négociation collective, la communication des données relatives à la rémunération des hommes par rapport à celle des femmes.
- Les femmes et les hommes qui occupent des emplois similaires ou identiques doivent recevoir le même salaire⁴. Les femmes et les hommes doivent également recevoir un salaire égal lorsqu'elles effectuent un travail différent, mais dont on peut démontrer qu'il est de valeur égale (soit l'égalité de rémunération) selon ces **quatre facteurs d'évaluation** :
 - qualifications et compétences ; efforts ; responsabilités ; et conditions de travail.
- Une évaluation de l'équité salariale permet aux syndicats de mieux s'attaquer à l'écart de rémunération entre les sexes, souvent lié à des hypothèses et des stéréotypes sur la valeur d'un travail qui est généralement considéré comme un « travail féminin » et donc moins bien rémunéré (par exemple, les employées de bureau, les assistantes, les agentes d'entretien, etc.).
- Les comités d'équité salariale doivent procéder à une évaluation non sexiste des emplois. Un bon exemple est fourni [ici](#) par l'Organisation internationale du travail. Les femmes doivent être bien représentées dans un comité d'équité salariale, en particulier dans les emplois à prédominance féminine (y compris les femmes issues de minorités raciales/ethniques si elles sont concentrées dans certains emplois/services, etc.)

Formation

- Tant les syndicats que les employeurs peuvent encourager la participation des femmes aux formations par un système de quotas minimum, une aide à la garde d'enfants, des incitations financières et autres.

Embauche et promotion

- Les syndicats doivent d'abord comprendre quels sont les obstacles qui empêchent les femmes de postuler à certains emplois avant d'entamer des discussions avec les employeurs sur l'embauche et la promotion professionnelle.

⁴ Note : Voir la convention fondamentale C100 de l'OIT - [C100 - Convention \(n° 100\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#)

- Les syndicats doivent également préparer un plan pédagogique pour les travailleurs-euses, leurs familles et leurs communautés qui encourage les femmes à s'informer sur les possibilités de travail et de formation.
- **Note :** La manière dont une offre d'emploi est rédigée a son importance. Une étude américaine a montré que la suppression des mots sexistes dans les descriptions de poste accroît de 42% le nombre de femmes postulant pour ces emplois. Selon une étude de l'American Psychological Association, « des mots tels que 'support', 'affectueux' et 'comprendre' sont des exemples de formulation féminine, tandis que des mots tels que 'leader', 'agressif' et 'ambitieux' sont considérés comme masculins »⁵. Dans l'offre d'emploi, il est également important de souligner les possibilités de formation afin de réduire les inquiétudes des candidates quant à leur éventuelle sous-qualification.

Cluses de non-discrimination

- Les syndicats doivent négocier des politiques de tolérance zéro de la discrimination fondée sur le sexe, le genre, la race/origine ethnique, l'orientation sexuelle, le handicap, etc. ; et négocier des politiques de prévention de la violence et du harcèlement sexuel dans le monde du travail (portant également sur les répercussions de la violence domestique au travail).
- Pour des recommandations concernant les travailleurs-euses LGBTI, veuillez vous référer au document de l'UITA, **Revendications des négociations pour les droits des travailleurs LGBTI**.

Un lieu de travail respectueux de l'égalité de genre

- Les syndicats doivent chercher à négocier les points suivants :
 - Des structures de garde d'enfants abordables, idéalement sur place, et un espace réservé aux travailleuses pour l'allaitement ;
 - Des vestiaires, des toilettes et d'autres espaces sûrs ;
 - L'accès à des moyens de transport sûrs, en particulier pour les femmes des pays en développement ;
 - Un congé de maternité et de paternité pour les travailleurs-euses ;
 - **Une approche de la santé et de la sécurité des travailleurs-euses qui tienne compte des différences de genre.**

Horaires de travail

- Les syndicats doivent négocier des dispositions qui permettent aux travailleurs-euses d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie privée (horaires de travail flexibles, congés et/ou crédit congés de proche aidant des malades et personnes âgées, etc.)
- Les syndicats doivent négocier des mesures de protection pour garantir qu'un employeur ne puisse pas modifier les horaires de travail d'un-e salarié-e dans un court délai sans consentement mutuel. Les horaires des travailleurs-euses devraient également être fixés avec un préavis qui leur permette de gérer leurs obligations en dehors du travail.
- Les syndicats doivent négocier l'interdiction du travail sur appel et/ou les contrats zéro heure.

Automatisation

- Les femmes occupent souvent les emplois les plus susceptibles d'être supprimés par l'automatisation. S'il est essentiel que les syndicats négocient des formations, un renforcement des compétences et des emplois permanents pour tous-tes les travailleurs-euses, les syndicats qui s'efforcent d'obtenir davantage d'emplois pour les femmes doivent être conscients de la nécessité de leur offrir à la fois des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et tenir compte de l'évolution structurelle de l'emploi en vue d'éliminer les inégalités fondées sur le genre en matière d'emploi.

L'UITA et la Division de l'UITA pour la transformation des aliments encouragent toutes les affiliées à utiliser cet outil.

⁵ **Source :** <https://www.businessnewsdaily.com/9434-gender-neutral-job-ad.html> et <https://www.forbes.com/sites/hbsworkingknowledge/2016/12/14/how-to-take-gender-bias-out-of-your-job-ads/#18c05a4b1024>

ANNEXE A

- Tableau de cartographie de CC.OO « Modèle pour le diagnostic de la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes »

GROUPES PROFESSIONNELS	CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	ANCIENNETÉ	FEMMES	NOMBRE D'INDIVIDUS		SALAIRE MOYEN	
				HOMMES	FEMMES	HOMMES	% ÉCART SALARIAL
GROUPES DE CONTRÔLE	DIRECTEUR OU DIRECTRICE	1 ^o année					
		1-3 années		17		30.264,29	
		3-6 années	4	10	29.687,50	32.414,10	1,09
		6-10 années	7	32	29.483,29	37.816,50	1,28
		> 10 années	20	62	35.837,30	44.405,96	1,24
	DÉPARTEMENT DE LEADERSHIP	1-3 années	17	7	17.790,29	17.570,57	0,99
		3-6 années	16	5	18.105,19	21.663,40	1,20
		6-10 années	50	23	19.739,36	27.878,52	1,41
		> 10 années	35	33	19.839,37	37.377,21	1,88
	CHEF OU CHEFFE DE DIVISION	1-3 années	16	33	22.321,88	24.253,73	1,09
		3-6 années	9	17	25.074,33	24.753,76	0,99
		6-10 années	32	23	20.675,91	25.850,83	1,25
> 10 années		49	49	24.025,82	31.813,69	1,32	

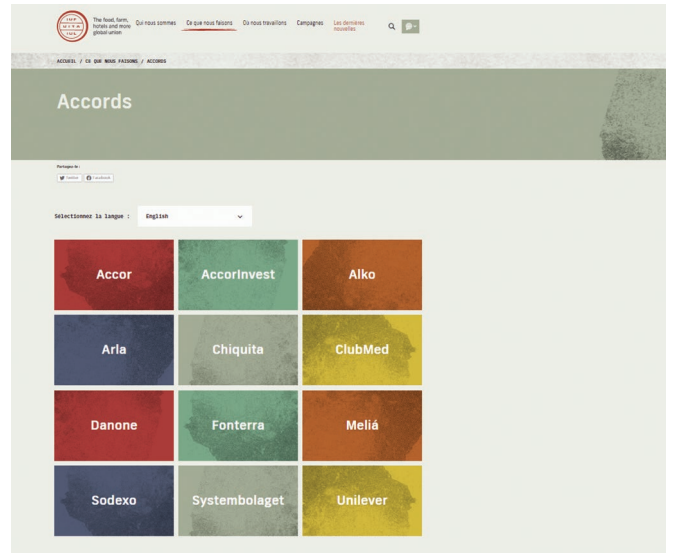
- Tableau de cartographie de **Unite the Union – Union Equality Representatives, Your Handbook**
Ceci est un exemple de formulaire type pour effectuer un audit sur l'égalité sur le lieu de travail et identifier les pratiques discriminatoires potentielles et les problèmes à résoudre.

Nombre de travailleurs-euses									
Catégorie	Hommes	Femmes	Travailleurs-euses noir-e-s, asiatiques et issu-e-s de minorités ethniques	Travailleurs-euses handicapé-e-s	25 ans et moins	50 ans et plus	Travailleurs-euses à temps partiel		Total
							Hommes	Femmes	
Total									
%									

* Un audit sur l'égalité doit inclure des informations pertinentes pour votre lieu de travail. Par conséquent, vous devrez peut-être ajouter des colonnes pour inclure, par exemple, travailleurs-euses migrant-e-s, travailleurs-euses intérimaires, travailleurs-euses LGBT ou religions spécifiques.

ANNEXE B

L'UITA et ses affiliées ont négocié des accords importants sur l'égalité, le harcèlement sexuel et l'emploi durable avec des sociétés transnationales (STN), dont Unilever et Danone. Les affiliées doivent utiliser ces accords lors de leurs discussions avec ces employeurs. Pour de plus amples indications, veuillez contacter le Secrétariat de l'UITA. Ces accords sont accessibles sur le **site web de l'UITA**.



1-Engagement conjoint UITA-IndustriALL-Unilever pour prévenir le harcèlement sexuel

Unilever, l'UITA et IndustriALL affirment leur engagement conjoint à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein des employés/es non cadres d'Unilever. Prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une condition indispensable à la promotion d'une culture d'inclusion et de diversité. Notre engagement conjoint s'appuie sur les efforts précédemment déployés par Unilever, l'UITA, IndustriALL et leurs organisations régionales respectives, leurs affiliées et les membres européens dans le cadre de leur travail au sein des comités d'entreprise européens.

Cette déclaration conjointe énonce les normes, principes et pratiques auxquels s'engagent Unilever, l'UITA et IndustriALL dans leur travail conjoint visant à réaliser cet objectif.

Déclaration d'intention

Le harcèlement est un grave délit et il est illégal dans plusieurs pays dans le monde. Il est considéré comme une forme de discrimination au titre d'une des conventions fondamentales de l'OIT, la convention 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le harcèlement sexuel peut engendrer une profonde détresse et une altération de la santé et peut inciter ceux et celles qui en sont victimes à quitter leur emploi. Le harcèlement sexuel est un problème universel. Les travailleuses, en particulier employées dans les plantations, les zones franches industrielles d'exportation, en externe, temporaires et/ou migrantes sont particulièrement vulnérables.

La majorité des actes de harcèlement sexuel sont commis par des hommes contre des femmes. Le harcèlement sexuel peut également être fondé sur l'orientation sexuelle et être le fait de collègues, de superviseurs, de cadres ou de clients.

Le harcèlement sexuel porte atteinte au principe d'égalité, détériore les relations de travail et nuit à la productivité. Il peut prendre plusieurs formes, notamment :

- Une insulte ou une remarque inappropriée, une plaisanterie, une insinuation ou un commentaire sur les vêtements, le physique, l'âge, la situation familiale, etc. d'une personne
- Une attitude condescendante ou paternaliste avec des implications sexuelles portant atteinte à la dignité
- Une invitation ou une demande impromptue, implicite ou explicite, qu'elle soit accompagnée ou non de menaces
- Un regard condescendant ou tout autre geste associé à la sexualité
- Et tout contact physique injustifié comme les atouchements, les caresses, les gincements ou l'agression physique.

ACCORDS UITA/DANONE : POUR LA GARANTIE DE VOS DROITS !

- L'accord UITA/Danone sur la santé spirituelle garanti :**
 - La santé de chaque individu est essentielle pour votre bien-être et votre développement.
 - Une protection contre les discriminations liées à votre appartenance spirituelle.
 - Le droit de négocier et de signer des conventions collectives.
- L'accord UITA/Danone sur l'emploi durable et l'égalité des droits garanti :**
 - La promotion de la stabilité des emplois directs et permanents ;
 - La réduction des emplois temporaires ou précaires par la négociation collective ;
 - La limitation des recours au travail temporaire à des situations d'urgence dans la mesure la plus stricte et dans les limites de la loi ;
- L'accord UITA/Danone sur l'emploi et les ressources humaines :**
 - Établir des listes des alternatives ou les décisions de la direction affectent de manière significative les conditions de travail de la nature des contrats de travail ;
 - Garantir votre droit d'être informé et d'être tenu au courant des décisions et des négociations collectives ;
 - Assurer que des mesures soient prises au préalable pour la recherche et le développement de propositions alternatives.
- L'accord UITA/Danone sur l'égalité hommes-femmes garanti (voir point 3) :**
 - Obtenir des objectifs sur l'égalité professionnelle et des mesures de suivi qui soient liées aux accords collectifs.
- L'accord UITA/Danone sur les informations démographiques et sociales garanti (voir point 4) :**
 - Obtenir des informations sur la situation économique de Danone et celle de votre lieu de travail (y compris les données commerciales et financières)
- L'accord UITA/Danone sur la diversité garanti (voir point 5) :**
 - Différencier les besoins en formation des employés et définir les programmes de formation appropriés par la négociation collective.
- L'accord UITA/Danone sur la diversité garanti :**
 - Un lieu de travail sans discrimination ;
 - Négocier tous les aspects de l'égalité au travail et de la non-discrimination ;
 - L'accord favorise la diversité dans le recrutement et l'évaluation des parcours professionnels.
- L'accord UITA/Danone sur la santé, la sécurité, les conditions de travail et le stress au travail garanti (voir point 6) :**
 - Un lieu de travail sans stress et où les conditions de santé et de sécurité sont respectées ;
 - Agir par la négociation collective les manières pour atteindre ces objectifs ;
 - Négocier des mesures visant à garantir que le lieu de travail soit sûr et sécurisé.
- L'accord UITA/Danone sur la formation garanti (voir point 7) :**
 - Différencier les besoins en formation des employés et définir les programmes de formation appropriés par la négociation collective.
- L'accord UITA/Danone sur la formation garanti :**
 - Obtenir des informations sur la situation économique de Danone et celle de votre lieu de travail (y compris les données commerciales et financières)
 - Être informé des besoins en formation des employés et de la mise à jour des données de vos collègues, des besoins de la formation.

Logos for UITA, IUP, UITA, IUL, and DANONE.COM.



Source: <https://www.solidaritycenter.org/a-step-closer-to-ending-gender-based-violence-at-work/>



ANNEXE C - EXEMPLES DE DISPOSITIONS DE CONVENTIONS COLLECTIVES EN FONCTION DU SUJET ABORDÉ

Vous trouverez ci-dessous des exemples pratiques de dispositions de conventions collectives, organisés par domaine, qui ont été soumis par les affiliées de l'UITA pour être inclus dans ce guide :

EMPLOI DES FEMMES

ACCORD SIGNÉ ENTRE BANACOL (PRODUCTEURS DE BANANES DE COLOMBIE) ET SINTRAINAGRO

PARAGRAPHE 4: En sus de l'obligation de respecter l'accord sur cette question, tel que prévu dans les accords généraux 2017-2019, les entreprises devront employer au moins deux femmes lors de journées spéciales⁶ dans chaque plantation pendant la période où la présente convention collective est en vigueur (2019 - 2021). Cette mesure doit être appliquée dans les deux mois suivant la signature de la convention collective.

PARAGRAPHE 5: Augura et Sintrainagro organiseront des programmes de formation afin de garantir que ces femmes auront les compétences nécessaires à l'accomplissement de leur travail.

ÉQUITÉ SALARIALE

MAPLE LODGE FARMS LTD. – Section locale 175 de l'UFCW

RE: Examen du Plan d'équité salariale - mars 2019

L'entreprise et le syndicat ont établi un Plan conjoint d'équité salariale (ci-après « le Plan »). Lors des négociations en vue du renouvellement de la convention collective, et dans le but de s'assurer que le Plan est adéquatement appliqué, les parties ont examiné le Plan pour déterminer si des ajustements ou des modifications étaient nécessaires.

Au cours de cet examen, les deux parties ont confirmé qu'il n'y avait pas eu de changements importants au sein des groupes de comparaison pertinents établis dans le cadre du Plan et qu'aucune nouvelle classification d'emploi à prédominance féminine n'avait été créée. Compte tenu de ce qui précède, les parties ont conjointement déterminé qu'aucun ajustement du Plan n'était requis pour le moment.

PRINCE ARTHUR WATERFRONT HOTEL AND SUITES – Section locale 175 de l'UFCW

Équité salariale

L'entreprise et le syndicat reconnaissent la nécessité de se conformer à la Loi sur l'équité salariale. Les parties reconnaissent la nécessité de parvenir à l'égalité des chances en matière d'emploi sur le lieu de travail. Des consultations auront lieu entre les parties dans le cas où des obstacles réels ou artificiels s'opposent au progrès de l'équité en matière d'emploi. Une réunion sera organisée pour donner l'occasion au syndicat de présenter son point de vue concernant :

- a) l'élimination de toute pratique ou condition imposée par la convention collective en matière d'équité salariale ; et*
- b) toute aide que le syndicat pourrait apporter à l'entreprise afin de faciliter la mise en œuvre de l'équité salariale sur le lieu de travail et la communication aux employé-e-s des questions relatives à l'équité salariale ; et*
- c) la préparation, la mise en œuvre et la révision du Plan d'équité salariale de l'entreprise.*

6 Note : Les journées spéciales sont les journées de récolte des bananes dans chaque plantation. Lors des journées sans récoltes, les femmes peuvent rester chez elles et s'occuper de leurs enfants. Cela a été négocié de cette manière alors que régnait la violence dans le but de pouvoir fournir un emploi aux veuves.

QUATTRO HOTEL AND CONFERENCE CENTRE - Section locale 175 de l'UFCW**Équité salariale**

Le syndicat souhaite discuter de ses obligations en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Le syndicat propose d'élaborer et/ou de maintenir un Plan d'équité salariale avec l'employeur. Le syndicat et l'employeur conviennent de former un comité représentatif pour travailler à l'élaboration d'un plan d'équité salariale ou à l'actualisation du plan actuel. L'employeur accepte de couvrir la baisse de salaire et de temps de travail de tout-e employé-e impliqué-e dans le processus d'équité salariale. Le syndicat et l'employeur conviennent également de se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective pour élaborer et/ou maintenir le Plan d'équité salariale. L'employeur convient d'afficher le Plan d'équité salariale conformément à la Loi sur l'équité salariale.

FORMATION**MAPLE LEAF SPORT AND ENTERTAINMENT LTD - Section locale 333 de l'UFCW****Formation obligatoire**

21.04 Tout-e employé-e affecté-e par les changements technologiques bénéficiera du degré de formation nécessaire à l'acquisition des connaissances ou des compétences lui permettant de conserver son emploi. Dans le cas où l'employé-e ou les employé-e-s qui ont besoin d'une formation de reconversion ne veulent pas ou ne peuvent pas acquérir les compétences et les aptitudes nécessaires, l'employeur a le droit de licencier l'employé-e, sous réserve de la procédure de règlement des griefs.

BREWERS DISTRIBUTION LTD. – Section locale 1400 de l'UFCW**Fermeture de site**

- (c) Explorer toutes les possibilités, y compris la formation, les allocations d'études et la recherche d'emploi, afin d'assurer un emploi futur pour tout-e employé-e régulier-ère licencié-e à la suite de la fermeture d'un site, d'abord au sein de l'entreprise et ensuite par le biais de l'influence exercée par cette entreprise auprès d'autres entreprises.*
- (d) Il est également entendu que si l'entreprise cesse définitivement une activité, elle fournira aux employé-e-s réguliers-ères une période de formation raisonnable afin qu'ils-elles puissent faire valoir leurs droits d'ancienneté conformément à la convention collective.*

EMBAUCHE ET PROMOTION**IMPACT CLEANING SERVICES LTD – Section locale 175 de l'UFCW****ARTICLE 5 – Absence de discrimination**

5.01 L'entreprise, le syndicat et les employé-e-s conviennent qu'aucune forme de discrimination, d'ingérence, de restriction ou de coercition ne sera exercée ou pratiquée à l'égard d'un-e employé-e en matière d'embauche, de salaires, de formation, de perfectionnement, de promotion, de transfert, de licenciement, de rappel, de discipline, de congédiement, d'adhésion ou d'activités syndicales, de race, de croyance, de couleur, de handicap, d'orientation sexuelle, d'état civil, de situation familiale, d'ascendance, de lieu d'origine, d'origine ethnique, de citoyenneté, de sexe, d'âge ou de toute autre disposition énoncée dans le Code des droits de la personne de l'Ontario.

NDP FEDERAL EMPLOYEE – Section locale 232 de l'UFCW

Lettre d'entente

Le plan d'équité en matière d'emploi portera, sans s'y limiter, sur les points suivants : objectifs et calendriers, possibilités d'éducation, description des postes, pratiques d'embauche et de promotion, formation sur le lieu de travail, compétences d'entrée et l'offre de structures d'accueil des enfants.

ABSENCE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

MODEL WORKPLACE HARASSMENT, DISCRIMINATION, AND BULLYING POLICY LANGUAGE (en anglais)

DE UNITE THE UNION

L'employeur et Unite the Union soutiennent pleinement le droit et la possibilité de toutes les personnes de chercher, d'obtenir et de conserver un emploi sans être victime de harcèlement, de discrimination ou d'intimidation.

La politique de l'employeur est de fournir un environnement de travail productif exempt de harcèlement, de discrimination, d'intimidation, de brimades et de représailles. L'employeur s'engage à ce que les employé-e-s et les travailleurs-euses soient traité-e-s avec dignité et respect.

Le harcèlement d'un individu, par tout employé-e ou travailleur-euse, qu'il s'agisse d'un collègue de travail ou d'un-e représentant-e de la direction, employé-e directement ou par l'intermédiaire d'une agence d'intérim ou d'un sous-traitant, peut constituer une discrimination illégale.

L'employeur reconnaît ses responsabilités légales en matière de prévention du harcèlement lié au sexe, aux responsabilités familiales, à la grossesse, à l'état civil, à la race, à la couleur, à l'origine ethnique ou nationale, au handicap, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à l'identité de genre, à la religion ou à la croyance et à l'appartenance à un syndicat sur le lieu de travail, et de traitement efficace et rapide de toute plainte.

En outre, l'employeur s'engage à prévenir toute forme de harcèlement qui porte atteinte à l'égalité au travail, y compris le harcèlement et l'intimidation liés à la classe sociale, aux caractéristiques physiques, au statut professionnel et au harcèlement ou à l'intimidation d'anciens délinquants.

LIEU DE TRAVAIL RESPECTUEUX DU GENRE

Amendements (en rouge, à l'étude) à la convention collective nationale pour le secteur de la boulangerie du Burkina Faso (signée en 2017) proposés par le Comité des femmes de l'UITA du Burkina Faso

Nouvel article..... : Du lieu de travail

L'employeur est responsable de la sécurité du lieu de travail au sein de la boulangerie. Pour cela :

- Les employé-e-s seront soumis à une visite médicale annuelle.*
- Il sera fait utilisation des vestiaires et de toilettes séparées pour les femmes et les hommes.*

Article 21 : Dotation de matériel au personnel

Trois tenues de travail par an à la charge de l'employeur seront octroyées au personnel qui y a droit en conformité avec les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité de travail tout en tenant compte du genre.

Convention collective nationale pour les employé-e-s des entreprises de l'industrie du tourisme (hôtels, bars, restaurants), signée par Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs et les organisations d'employeurs

CHAPITRE IV – MATERNITÉ (GROSSESSE) ET PÉRIODE DE RÉTABLISSEMENT

Article 131 – Maternité (grossesse) et période de rétablissement

Pendant son congé de maternité, une femme a droit, pour une période de cinq mois, à une prestation complémentaire à l'allocation versée par l'INPS (Institut national de sécurité sociale), à la charge de l'employeur, de manière à atteindre un total de 100 % de la rémunération journalière nette à laquelle elle aurait eu droit en cas de période de travail normale.

Convention collective nationale pour les employé-e-s des entreprises des secteurs des établissements publics, de la restauration collective et commerciale et du tourisme, signée par Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs et les organisations d'employeurs

CHAPITRE IV - PROTECTION DE LA PARENTALITÉ

Article 205 – Travail à temps partiel après l'accouchement

1. *Afin de permettre aux travailleurs-euses employé-e-s de manière permanente à temps plein de s'occuper de leurs enfants jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de trois ans, les entreprises acceptent la demande d'un parent souhaitant modifier temporairement la relation de travail de temps plein à temps partiel, dans la limite de cinq pour cent de l'effectif employé dans l'unité de travail et en fonction de la capacité à remplacer les travailleurs-euses concerné-e-s.*
2. *Dans les unités de production comptant entre 16 et 33 travailleurs-euses permanent-e-s, un-e seul-e travailleur-euse pourra bénéficier de la réduction de la durée du travail. L'employeur acceptera les demandes sur la base de la capacité de remplacement des travailleurs-euses concerné-e-s et en fonction de la priorité chronologique dans la présentation des demandes.*
3. *La demande de passage au travail à temps partiel doit être faite avec un préavis de 60 jours et préciser la durée du travail à temps partiel.*

HORAIRES DE TRAVAIL

COOP VERMILION BAY – Section locale 175 de l'UFCW

4.04 Affichage des horaires de travail

- (1) *L'employeur affichera les horaires de travail hebdomadaires de tous-tes les employé-e-s à temps plein au plus tard le jeudi de chaque semaine, pour la semaine suivante. Si un nouvel horaire de travail n'est pas affiché avant le jeudi midi, l'horaire déjà affiché s'appliquera pour la semaine qui suit. Les autres employé-e-s doivent être informé-e-s de leurs horaires de travail aussi longtemps à l'avance que possible.*

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

AFFINITY CREDIT UNION – Section locale 1400 de l'UFCW

Article 21 – Équité en matière d'emploi

- (a) *L'employeur embauchera activement des personnes issues des groupes suivants, pour le premier poste de représentant-e du service aux membres (RSM) à temps plein qui devient disponible chaque année civile pendant la durée de la présente convention collective (mais pas au-delà de la date d'expiration :*

Autochtones, Minorités visibles, Personnes handicapées

- (b) Si ce processus d'embauche est infructueux, le poste sera affiché et pourvu conformément à l'article 10 de la convention collective. De plus, si le poste devient vacant après un recrutement réussi, ce poste sera affiché et pourvu conformément à l'article 10 de la convention collective.
- (c) L'employeur pourra mettre en place un programme officiel de mentorat des autochtones dans le cadre duquel des candidat-e-s autochtones seront embauché-e-s au poste de représentant-e du service aux membres (RSM). L'objectif du programme sera d'offrir aux participant-e-s autochtones une formation à l'emploi et de leur permettre de travailler dans le secteur des services financiers. Le nombre total de participant-e-s au programme de mentorat à un moment donné ne doit pas dépasser deux (2) par an. Lorsque l'employeur affiche et pourvoit un poste de RSM à temps plein (et les postes vacants découlant de ce processus) conformément à la convention collective, il peut offrir à un-e (1) candidat-e autochtone un poste permanent de RSM à temps plein dans les douze (12) mois suivant la date à laquelle le poste à temps plein a été affiché. Le concept consiste à pourvoir les postes à temps plein à raison d'un poste par candidat-e.

ÉGALITÉ DES CHANCES

Dispositions de l'accord supplémentaire, « Accord-cadre sur l'égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle », inclus dans l'Accord de base entre la Confédération des entreprises norvégiennes (NHO) et la Confédération norvégienne des syndicats (LO), 2018-2021.

I. Objectif

Le travail sur les questions liées à l'égalité des chances est important pour la valorisation des ressources humaines et la promotion de la création de valeur.

L'un des éléments nécessaires à la réalisation de l'égalité et de l'égalité des chances, est de faire en sorte que tous-tes les employé-e-s, indépendamment de leur genre, aient les mêmes possibilités d'utiliser leurs capacités et leurs talents, et dans les mêmes conditions en matière d'emploi, de salaire, de formation et de promotion.

Le travail effectué pour parvenir à l'égalité est une responsabilité exécutive qui doit être ancré au niveau de la direction générale de l'entreprise et suivi par les autres cadres, qui doivent être évalués sur la base des résultats obtenus.

Les parties déclarent que :

- L'égalité a trait aux attitudes et aux normes
- L'égalité nécessite une coopération entre la direction et les délégué-e-s syndicaux-ales
- L'égalité implique d'être capable de voir la corrélation entre la vie professionnelle, la vie familiale et la vie sociale
- L'égalité sera inscrite dans tous les documents de stratégie et de planification

(...)

III. Le travail local

1. Responsabilités des parties

L'égalité a trait à la culture et aux traditions et ne peut être considérée comme distincte des autres activités de l'entreprise. Il est possible de parvenir à l'égalité au moyen d'efforts intégrés dans le travail de développement au sein de chaque entreprise. Les parties soulignent l'importance d'un travail systématique et axé sur les objectifs, défini dans les documents de stratégie et de planification préparés par l'entreprise.

2. Organisation du travail local

La responsabilité de la mise en œuvre de mesures d'égalité de genre incombe aux parties présentes localement. Ces parties doivent en particulier mettre l'accent sur les mesures servant à :

- *Garantir que les femmes et les hommes se voient attribuer des tâches qualifiées sur un pied d'égalité*
- *Garantir que les femmes et les hommes bénéficient de chances égales de promotion au sein de l'entreprise*
- *Garantir l'embauche de femmes à des postes de direction à tous les niveaux*
- *Garantir une meilleure organisation et distribution du temps de travail afin de promouvoir l'égalité*

La première étape de ce travail doit être la cartographie et l'analyse de l'égalité dans l'entreprise, y compris les salaires déterminés pour les hommes et les femmes, afin de former une base à l'élaboration de visions, d'objectifs, de plans d'action et de mesures.

Les dispositions de la loi sur la protection des données personnelles doivent être respectées lors de la cartographie et l'analyse de l'égalité. Il est important de tenir compte de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale et de garantir une meilleure répartition des congés parentaux entre les parents.

ANNEXE D - RESSOURCES DE L'OIT SUR LA CARTOGRAPHIE DE L'ÉGALITÉ ET LA NÉGOCIATION DE QUESTIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ

Égalité de rémunération – Guide d'introduction

https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_223150/lang--fr/index.htm

La contribution du dialogue social à l'égalité des sexes

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_679959/lang--fr/index.htm

Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois – Guide de mise en œuvre

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101322.pdf

Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence (Comblent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes) (en anglais uniquement)

https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_540889/lang--en/index.htm

Négocier pour instaurer l'égalité entre hommes et femmes

https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_531112/lang--fr/index.htm

Manuel à l'intention des animateurs d'audits de genre – Méthodologie participative du BIT

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_093424.pdf

Brochure – Audit participatif de genre du BIT – Un outil pour le changement organisationnel

https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_101030/lang--en/index.htm

Lignes directrices pour les programmes d'investissements HIMO intégrant une dimension de genre

https://www.ilo.org/global/topics/employment-intensive-investment/publications/WCMS_459976/lang--en/index.htm

Gender Equality: A guide to collective bargaining (Égalité de genre : un guide pour la négociation collective) (en anglais uniquement)

https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221105555_EN/lang--en/index.htm

ACTRAV Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions? (Le rôle important des syndicats dans la réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes) (en anglais uniquement)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684156.pdf

ITC Handbook on Gender and Organizational Change (Guide de l'ITC sur le genre et le changement organisationnel) (en anglais uniquement)

<https://www.itcilo.org/resources/handbook-gender-and-organizational-change>

L'UITA souhaite remercier toutes les affiliées qui ont contribué à ce guide, dont le groupe de pilotage de l'UITA pour la Transformation des aliments.



E: iuf@iuf.org

Rampe du Pont-Rouge 8 | 1213

Petit-Lancy | Suisse

T: + 41 22 793 22 33

F: + 41 22 793 22 38

