



International Union of
Food, Agricultural, Hotel,
Restaurant, Catering,
Tobacco and
Allied Workers'
Associations

UITA BOÎTE À OUTILS SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

.....
JANE PILLINGER

ÉQUITÉ SALARIALE : UNE PRIORITÉ SYNDICALE COMME SUR LE LIEU DE TRAVAIL ● TRANSPARENCE SALARIALE ET COMMUNICATION D'INFORMATIONS SUR LES ÉCARTS DE REMUNÉRATION HOMMES-FEMMES ● SALAIRE ÉGAL POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE



L'Union internationale des travailleurs-euses de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes (UITA) est une fédération syndicale internationale qui représente les travailleurs-euses employé-e-s dans les industries et des services de l'alimentation, des boissons, du tabac, de l'agriculture et des plantations, de l'hôtellerie-restauration et de la restauration collective. L'UITA est composée de 407 syndicats affiliés dans 126 pays représentant environ 10 millions de travailleurs-euses.

Site internet : www.iuf.org

Courriel : iuf@iuf.org

Adresse postale : Rampe du Pont-Rouge 8, 1213 Petit-Lancy, Suisse

Tél. : +41 222 793 22 33. Fax. : +41 22 793 22 38

Graphisme et maquette : m+m Studios

Couverture : Masha Kurzina

2023

NEGOCIER DES SALAIRES DECENTS AU
PROFIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE A BAS
SALAIRE ● STRATEGIES VISANT
A PROMOUVOIR L'EQUITE
SALARIALE AU SEIN DE LA
MAIN-D'ŒUVRE INTERMELLE



UITA
BOÎTE À OUTILS
SUR L'ÉQUITÉ
SALARIALE



JANE PILLINGER



REMERCIEMENTS

Cette boîte à outils est le fruit d'un travail conjoint financé par IndustriALL et l'UITA, qui a donné lieu à deux boîtes à outils distinctes comprenant chacune des exemples sectoriels spécifiques ainsi que des informations pertinentes pour les affiliés d'IndustriALL d'une part, et pour les affiliés de l'UITA d'autre part. La structure et le corps du texte sont identiques dans chacun de ces documents, mais les exemples cités dans l'un et l'autre émanent des affiliés du syndicat mondial concerné. Nous remercions les nombreuses personnes qui ont contribué aux idées et au contenu de la Boîte à outils sur l'équité salariale.

Nos remerciements s'adressent tout particulièrement à Julie Duchatel (UITA) qui s'est chargée de coordonner la mise au point de la Boîte à outils et qui a apporté de précieux commentaires à toutes les étapes de son élaboration. Nous remercions également les membres du Comité des femmes de l'UITA qui ont contribué aux débats sur les stratégies d'équité salariale (18 mai 2022) et sur le contenu de la Boîte à outils (mercredi 12 octobre 2022). Nous remercions en particulier les personnes suivantes qui ont partagé leurs idées et proposé des exemples pour la Boîte à outils : Carmen Donate (FeSMC-UGT, Espagne), Carmen Britetz (UPACP, Argentine), Ruth Esther Diaz Medrano (FENAMUTRA, République dominicaine), Alison Spencer-Scragg (UNITE the UNION, Royaume-Uni), Elizabeth Tang (FITD), Karin Pape (WIEGO), Agnes Mukami (KUDHEIHA, Kenya), Jyoti Macwan (SEWA, Inde), Patricia Nyaman (SACCAWU, Afrique du Sud) et Barbro Budin (ancienne membre de l'UITA).

À PROPOS DE L'AUTEURE

Jane Pillinger, détentrice d'un doctorat, est une experte mondiale de l'équité salariale et de la violence fondée sur le genre au travail. Elle collabore depuis 35 ans avec les syndicats sur la question de l'égalité de genre. Sa thèse de doctorat et son premier livre *Feminising the Market* (Éditions Macmillan) portaient sur l'équité salariale dans un contexte européen. Depuis lors, elle a travaillé avec des syndicats en Afrique, en Asie, en Europe et en Amérique latine, y compris avec des syndicats internationaux. Dans le cadre de son travail sur l'équité salariale, citons la Boîte à outils de l'Internationale des services publics sur l'équité salariale (1999), le livre qu'elle a co-écrit intitulé *Collective Bargaining and Gender Equality* (Agenda Publishing) et la recherche pour la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) intitulée *Pay transparency and gender-neutral job evaluation job classification* (2020). Jane a formé des représentant-e-s des syndicats, des employeurs et des gouvernements ainsi que des inspecteurs-trices du travail à la mise en œuvre de stratégies progressistes d'équité salariale, à l'évaluation non sexiste des emplois et au rôle du dialogue social. Récemment, la Confédération européenne des syndicats (CES), le Comité économique et social et le Parlement européen ont bénéficié de l'expertise de Jane dans le cadre de l'élaboration du texte de la nouvelle directive européenne sur la transparence salariale, en particulier le rôle des comparateurs hypothétiques. En 2023, elle a rédigé un guide pour le Congrès irlandais des syndicats intitulé *Gender pay gap reporting : Guidance for unions on closing the gender pay gap and bringing the issue into collective bargaining*. Jane a également travaillé en qualité d'experte pour l'OIT, ONU Femmes et la Commission européenne, entre autres. Elle a récemment co-rédigé un ouvrage intitulé *Stopping Gender-Based Violence and Harassment at Work: The campaign for an ILO Convention* (Agenda Publishing).



SOMMAIRE

SECTION 1 : INTRODUCTION	6
SECTION 2 : ÉQUITÉ SALARIALE : UNE PRIORITÉ SYNDICALE COMME SUR LE LIEU DE TRAVAIL	9
SECTION 3 : TRANSPARENCE SALARIALE ET COMMUNICATION D'INFORMATIONS SUR LES ECARTS DE REMUNERATION HOMMES-FEMMES	16
SECTION 4. SALAIRE EGAL POUR UN TRAVAIL DE VALEUR EGALE	21
SECTION 5 : NEGOCIER DES SALAIRES DECENTS AU PROFIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE A BAS SALAIRE	30
SECTION 6 : STRATEGIES VISANT A PROMOUVOIR L'EQUITE SALARIALE AU SEIN DE LA MAIN-D'ŒUVRE INFORMELLE	34
ANNEXE 1 : LES SIX ETAPES DU CALCUL DE L'ECART DE REMUNERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES.....	37
GLOSSAIRE	40
INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES ET AUTRES RESSOURCES	42



SECTION 1: INTRODUCTION

La présente Boîte à outils a vocation à accompagner les syndicats dans leur démarche de négociation en faveur de l'équité salariale. Le principe d'équité salariale consiste à assurer que les travailleurs, hommes et femmes, reçoivent un salaire équitable, en attribuant pour cela la même valeur au travail

des hommes et des femmes, sans discrimination. **L'équité salariale englobe des stratégies visant à combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et à assurer l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail similaire ou de valeur égale. L'équité salariale est un objectif concernant l'ensemble des travailleurs-euses, quel que soit leur emploi ou leur statut contractuel, dans l'économie formelle ou informelle.**

À l'échelon mondial, les femmes sont payées environ 20 pour cent de moins que les hommes (BIT, 2022). L'écart de rémunération entre hommes et femmes persiste, en dépit du nombre important de pays ayant adopté une législation sur l'égalité de rémunération et ratifié la convention (n° 100) de l'OIT relative à l'égalité de rémunération, 1951 (aujourd'hui ratifiée à 93 pour cent).

Au rythme actuel des progrès accomplis en vue de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes, l'OIT estime qu'il faudra **257 ans pour combler cet écart de rémunération**. La **Journée internationale de l'égalité de rémunération** est célébrée le 18 septembre de chaque année, marquant le jour de l'année à partir duquel les femmes cessent de percevoir une rémunération par rapport à leurs collègues masculins, soit près de quatre mois avant la fin de l'année.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes mesure la différence en pourcentage entre le salaire horaire moyen des femmes et celui des hommes. Un tel écart existe dans le cas où le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes sur le lieu de travail. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ne permet pas d'identifier ou de mesurer s'il y a discrimination ou l'absence d'égalité salariale pour un travail de valeur égale.

La notion d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est différente de celle d'**égalité de rémunération**. La notion d'égalité de rémunération garantit la non-discrimination dans l'établissement des salaires afin que les femmes et les hommes perçoivent une rémunération égale pour un même travail et pour **un travail de valeur égal**.

[AU RYTHME ACTUEL DES PROGRÈS... L'OIT ESTIME QU'IL FAUDRA 257 ANS POUR COMBLER CET ÉCART DE RÉMUNÉRATION.]

La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération¹

Le principe de « l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale » est énoncé dans la Constitution de l'OIT et dans la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ainsi que dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Ces normes visent à éliminer les pratiques discriminatoires, y compris les pratiques discriminatoires en matière de rémunération. Les conventions de l'OIT nos 100 et 111 se rapportent à des droits fondamentaux au travail².

La convention n° 100 aborde deux formes d'inégalité en matière de rémunération, en garantissant : 1) « l'égalité de rémunération pour un travail égal », c'est-à-dire un même salaire et des prestations identiques pour les femmes et les hommes occupant des emplois identiques ou similaires ; 2) « l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale », c'est-à-dire un même salaire et des prestations identiques pour les femmes et les hommes, en espèces ou en nature, pour un travail identique ou similaire et même quand ils-elles accomplissent un travail complètement différent, tant qu'il peut être démontré, par des critères objectifs et non sexistes, qu'il a la même valeur.

Le terme « rémunération » s'entend du « salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur » au travailleur ou à la travailleuse en raison de l'emploi de ce dernier/cette dernière.



LA PANDÉMIE DE COVID-19 : L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES S'ACCROÎT

La pandémie de COVID-19 a encore aggravé les inégalités entre les hommes et les femmes, ce qui a durablement nuit aux salaires et aux moyens de subsistance des femmes. Celles-ci ont été beaucoup plus touchées par les pertes d'emploi et les baisses salariales, avec à la clé un accroissement de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Les femmes les plus durement éprouvées, telles que les travailleuses du secteur informel, de l'agriculture ou du secteur de l'habillement faiblement rémunérées, ont subi les plus fortes réductions de salaire et ont dû faire face à des perspectives d'emploi limitées pendant la pandémie, augmentant l'insécurité alimentaire et les niveaux d'endettement et de pauvreté. De nombreux secteurs à dominante féminine, comme celui de l'habillement, ont connu d'importantes réductions des heures de travail, des pertes d'emploi et des « vols de salaires », tels que le non-paiement des salaires ou des heures supplémentaires.

Les travailleurs-euses du secteur informel ont été très durement touché-e-s³. Selon une étude de WIEGO (2021), les travailleurs-euses du secteur informel ne touchaient que 64 pour cent du salaire perçu avant le COVID. En outre, 74 pour cent des personnes interrogées n'ont pas pu travailler pendant la période de confinement en avril 2020 et, à la mi-2021, la plupart des personnes interrogées travaillaient en moyenne quatre jours par semaine, contre cinq jours et demi par semaine avant la pandémie. À la mi-2021, près d'un tiers des personnes interrogées ont déclaré qu'un membre de leur foyer avait souffert de la faim au cours du mois précédent. Parmi les travailleurs-euses les plus touché-e-s figurent les ouvriers-ères du secteur de l'habillement qui travaillent à la pièce, à domicile, et gagnent en moyenne à peine 2 pour cent de leur salaire (médian) d'avant la pandémie au milieu de l'année 2021.

À Delhi, en Inde, par exemple, les ramasseuses de déchets et les vendeuses ambulantes ont subi une perte de revenus plus importante et une remise à niveau plus lente de leurs ressources que leurs homologues masculins. En outre, pendant la pandémie, les femmes ont assumé une part démesurée des activités de soin à autrui. Dans l'ensemble, 34 pour cent des femmes et 21 pour cent des hommes ont déclaré que l'augmentation de cette charge avait réduit leur temps de travail en 2021.

1 Convention de l'OIT n° 100 : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

2 Pour de plus amples informations sur les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, voir : <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm>

3 L'OIT (2021) estime que 2 milliards de personnes sont employées dans le travail informel et que 37 pour cent d'entre elles sont des femmes. Dans les pays du Sud, la plupart des emplois sont informels. Dans les pays à faible revenu, par exemple, 92,1 pour cent des femmes qui travaillent occupent un emploi informel, contre 87,5 pour cent des hommes. Leur travail ne leur offre qu'une faible protection sociale et juridique, ce qui les rend extrêmement vulnérables en temps de crise.

Le réseau WIEGO a demandé aux décideurs-euses politiques d'investir dans la protection sociale, d'offrir des services publics accessibles afin de réduire le travail de soin non rémunéré et de garantir de meilleures conditions de travail et de rémunération aux travailleurs-euses du secteur informel.

L'OIT a appelé à une **reprise postpandémique qui tienne compte de la dimension de genre** dans le cadre de l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 (OIT, 2021).

La reprise postpandémique a été ralentie par le conflit en Ukraine, la crise énergétique, le changement climatique et les problèmes humanitaires. L'OIT (2023) prévoit un ralentissement de la croissance économique et de l'emploi en 2023, ce qui compliquera la réalisation des objectifs de réduction des inégalités et des disparités salariales et d'amélioration de l'accès au travail décent et à la justice sociale.

La crise du coût de la vie à laquelle sont confronté-e-s les travailleurs-euses dans de nombreux pays a eu une très forte incidence sur les niveaux de rémunération et sur la capacité de survie. Au Chili, par exemple, la faible augmentation du salaire minimum proposée par le gouvernement Boric en 2022 a été rapidement absorbée par le coût élevé des loyers, de la nourriture et du carburant. Au Royaume-Uni, les grèves menées par les syndicats dans les secteurs des transports et de la santé au début de l'année 2023 étaient une réponse à la baisse du salaire réel due à la flambée de l'inflation et aux charges supplémentaires pesant sur les travailleurs-euses en raison des mesures d'austérité et de la réduction à long terme des effectifs dans ces secteurs.

PRINCIPAUX POINTS À RETENIR POUR L'ACTION SYNDICALE

- Mettre fin à l'inégalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération est une priorité essentielle pour les syndicats.
- Les syndicats peuvent promouvoir une sensibilisation accrue à l'équité salariale et encourager la négociation collective pour lutter contre les bas salaires et favoriser le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale.
- Les rôles des syndicats ainsi que leurs actions de plaidoyer et de négociation sont essentiels à la mise en œuvre pleine et efficace des lois nationales et de la convention n° 100 de l'OIT.





SECTION 2:

ÉQUITÉ SALARIALE : UNE PRIORITÉ SYNDICALE COMME SUR LE LIEU DE TRAVAIL

APERÇU

Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont une question centrale pour les syndicats qui influe sur l'égalité des femmes au travail et dans la société. Les revenus des femmes sont essentiels au bien-être économique des travailleuses et de leurs familles. La faiblesse des rémunérations nuit à la valeur du travail et à la condition des femmes sur le lieu de travail et dans la famille. Les syndicats qui placent cette question au cœur de leur action, en organisant et en représentant les travailleuses, envoient un message fort : les syndicats ont leur mot à dire sur la vie professionnelle des femmes.

L'équité salariale ne relève pas seulement des politiques syndicales et des négociations sur l'égalité entre les femmes et les hommes, elle constitue un élément essentiel de la négociation salariale et des objectifs plus larges d'une transition juste. La négociation collective est un outil majeur pour parvenir à l'équité salariale et à des systèmes de rémunération transparents. Lorsque les syndicats s'engagent dans des négociations collectives sur la question, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes diminue (OCDE, 2020 ; Pillinger & Wintour, 2019 ; Pillinger 2020 ; Chicha 2006 ; Global Deal, 2022). Forts d'une meilleure compréhension des causes structurelles de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, telles que la dévalorisation du travail des femmes, les syndicats se sont davantage impliqués dans l'élaboration de stratégies et dans la négociation pour remédier à l'inégalité et à l'injustice salariales (EPIC, 2022).

QUE SAVONS-NOUS DE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

Certains paramètres de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes peuvent s'expliquer par des facteurs tels que l'éducation et la formation, l'expérience professionnelle, l'ancienneté, les heures de travail, la taille de l'organisation ou du secteur d'activité. Toutefois, une part inexpliquée, jusqu'à 60 pour cent de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, est due à la discrimination, à la ségrégation professionnelle, à la dévalorisation du travail des femmes, au rôle joué par les femmes dans les fonctions familiales (soin) et la maternité, entre autres.

Ségrégation professionnelle : la ségrégation professionnelle est verticale (lorsque les hommes occupent les emplois les mieux rémunérés et les femmes les emplois les moins bien rémunérés et que les femmes sont confrontées à des obstacles dans leur progression de carrière) et horizontale (lorsque les femmes sont surreprésentées dans certaines professions telles que le travail domestique, la production de vêtements, le travail administratif, le nettoyage et les soins). La rémunération des femmes est plus faible dans les emplois ou secteurs féminisés. Lorsque les femmes représentent plus de 65 pour cent de la main-d'œuvre salariée, leur salaire est inférieur à celui d'une main-d'œuvre plus mixte dans des entreprises similaires. Leur rémunération diminue encore plus lorsqu'elles représentent plus de 90 pour cent de la main-d'œuvre d'une entreprise (BIT 2019).

En outre, comme l'a montré une étude récente réalisée en Suisse, plus les femmes pénètrent un secteur ou une profession, plus les hommes les quittent, ce qui accentue la ségrégation liée au genre sur le marché du travail et dévalorise le travail effectué dans les professions à mesure qu'elles se féminisent⁴.

L'écart de rémunération entre hommes et femmes varie selon les secteurs. Plus le degré de féminisation est élevé, plus l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est important. Par exemple, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est notable dans les secteurs où les femmes sont majoritaires, tels que les secteurs du nettoyage, de l'habillement et des soins. Même lorsque des variables telles que l'âge, l'état matrimonial, l'éducation, la situation géographique, le secteur d'activité et la profession sont prises en compte, l'écart de rémunération ajusté reste élevé, à savoir 39 pour cent en Inde et 48 pour cent au Pakistan (BIT 2016). Dans le secteur de la santé et des services sociaux, les femmes gagnent en moyenne 24 pour cent de moins que les hommes (BIT/OMS 2022).

Au Chili, par exemple, de nombreux-ses travailleurs-euses ont migré vers la région d'Antofagasta pour travailler dans le secteur minier, où les hommes en particulier ont bénéficié d'emplois mieux rémunérés. Si les sociétés minières ont mis en œuvre des stratégies de diversité pour embaucher davantage de femmes dans les emplois miniers et à des postes mieux rémunérés, cela ne résout pas le véritable problème de l'écart de rémunération croissant entre les hommes et les femmes dans la région (Alfaro, 2022). En effet, les femmes restent concentrées dans des emplois de service moins bien rémunérés dans les domaines de la santé, de l'éducation, du commerce, du nettoyage et de l'alimentation, souvent à temps partiel et avec des revenus inférieurs au salaire minimum. Par conséquent, les stratégies visant à mettre fin à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ne doivent pas se contenter de stratégies de diversité qui mettent l'accent sur des postes mieux rémunérés pour les femmes, mais s'attaquer aux problèmes structurels tels que la charge de travail domestique et de soin qui empêche les femmes de s'intégrer au marché du travail sur un pied d'égalité.

La dévalorisation du travail des femmes : les femmes occupent des emplois dans des secteurs qui sont souvent moins valorisés que les emplois occupés par les hommes. C'est notamment le cas lorsqu'elles sont concentrées dans des emplois et des secteurs « féminisés » tels que les couturières dans le secteur de l'habillement et du textile, les cueilleuses de thé dans le secteur de l'agriculture, les employées de maison et de soins, ainsi que les employées des services de nettoyage et de restauration. Ces emplois sont souvent considérés comme des « compétences féminines naturelles » et sont dévalorisés et mal payés. Dans les secteurs féminisés, même lorsque les femmes ont un niveau d'instruction égal ou supérieur, elles sont moins bien rémunérées.

Le rôle des femmes dans les fonctions familiales et l'écart salarial lié à la maternité : les femmes consacrent en moyenne 2,5 fois plus de temps que les hommes au travail domestique et aux soins non rémunérés, ce qui nuit à leur participation au marché du travail, à la progression de leur carrière et à leurs revenus. Les mères peuvent subir un désavantage salarial allant jusqu'à 30 pour cent (BIT 2019). Par exemple, en Afrique subsaharienne, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 31 pour cent pour les femmes ayant des enfants, contre 4 pour cent pour les femmes sans enfants. En Asie du Sud, l'écart de rémunération entre hommes et femmes est de 35 pour cent pour les femmes avec enfants contre 14 pour cent pour les femmes sans enfants. L'écart de rémunération lié à la maternité est une réalité lorsque l'on compare les salaires horaires des mères et des femmes sans enfants.

Violence et harcèlement fondés sur le genre : Wles femmes victimes de violence fondée sur le genre sont davantage exposées que les autres à des parcours professionnels perturbés, à des emplois moins bien rémunérés et à de moindres perspectives d'évolution de carrière (IWPR 2018, Pillinger et al. 2022). Cette situation se répercute sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, lorsque les femmes travaillent dans des situations de vulnérabilité, dans des emplois mal rémunérés et précaires, elles sont plus exposées à la violence et au harcèlement fondés sur le genre. Le programme Better Work de l'OIT (2016) a constaté que le harcèlement sexuel était plus courant lorsque la rémunération et les mesures incitatives étaient liées à des objectifs de production et à l'octroi de primes. Cela vaut pour les systèmes de rémunération à la pièce (Broino, 2018). Lorsque les travailleuses sont tributaires d'une rémunération à la pièce, la probabilité qu'elles soient victimes de harcèlement sexuel est plus élevée.

4 <https://www.news.uzh.ch/en/articles/media/2023/Men-Are-Leaving.html>
Voir YouTube: https://www.youtube.com/watch?v=qc_VFw_QkQQ

Formes d'emploi précaires, informelles et atypiques : les femmes sont majoritaires dans les emplois atypiques et précaires, tels que les emplois non permanents et occasionnels, souvent mal rémunérés et bénéficiant d'une protection sociale limitée. Ainsi, les travailleurs-euses à temps partiel ont des revenus horaires inférieurs à ceux des travailleurs-euses à temps plein, ce qui creuse l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Les travailleuses du secteur informel sont confrontées à des écarts salariaux parmi les plus importants et n'ont pas accès au salaire minimum et à la protection sociale.

Dans de nombreux pays, en particulier dans les pays du Sud, la faiblesse des salaires minimums et des rémunérations reste un problème majeur pour les travailleuses, ce qui les contraint à des heures supplémentaires voire à exercer un deuxième ou un troisième emploi pour augmenter leurs revenus. En outre, si l'on prend l'exemple du Viêt Nam, des facteurs inexpliqués, dont la discrimination, représentent 60 pour cent de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, soit un niveau plus élevé que dans la plupart des autres pays d'Asie du Sud-Est. Par ailleurs, les femmes salariées dans le secteur de l'habillement au Viêt Nam sont deux fois plus susceptibles d'être moins bien rémunérées que les hommes. Il est important de noter que les différences de compétences, d'expérience, d'éducation et de formation entre les hommes et les femmes ne suffisent pas à expliquer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, plus particulièrement le fameux paramètre « inexpliqué ». Le fait de travailler dans une industrie et des professions très féminisées (comme dans le secteur de l'habillement) et l'incidence de la maternité sont deux des principaux facteurs expliquant l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (BIT 2018). Dans les pays du Nord, davantage de travailleurs-euses sont confronté-e-s à la pauvreté au travail en raison de l'augmentation des emplois précaires, des contrats « zéro heure » et des emplois sur appel, ainsi que des emplois à temps partiel faiblement rémunérés. De nombreuses travailleuses cumulent plusieurs emplois à temps partiel pour joindre les deux bouts.

Discrimination multiple et intersectionnelle : différents groupes de femmes sont confrontés à des écarts de rémunération plus importants entre les hommes et les femmes. Il s'agit notamment des travailleuses du secteur informel, des travailleuses migrantes, des travailleuses racialisées et des travailleuses handicapées qui occupent certains des emplois les moins bien rémunérés et les moins sûrs. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes doit donc être considéré comme le résultat d'un large éventail de facteurs, tels que la race et l'appartenance ethnique, le handicap, l'accès à l'éducation et l'âge. Les femmes victimes de discrimination intersectionnelle ont moins de chances d'accéder à des postes mieux rémunérés sur le marché du travail.

Les données canadiennes indiquent que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est plus important pour celles qui sont confrontées à des discriminations multiples (données pour les travailleurs-euses à temps plein en 2016, Statistique Canada)

Femmes (total) :	écart de rémunération de 15%
Femmes autochtones :	écart de rémunération de 35 %
Femmes handicapées :	écart de rémunération de 46 %
Nouvelles arrivantes :	écart de rémunération de 29 %
Femmes racialisées :	écart de rémunération de 33 %



INTÉGRER LA QUESTION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Que peuvent faire les syndicats pour renforcer la négociation collective sur l'équité salariale ?

- Renforcer la capacité des équipes de négociation collective à mener des négociations sur le lieu de travail et/ou au niveau sectoriel.
- Promouvoir une représentation équilibrée entre hommes et femmes au sein des équipes de négociation collective. En cas de faible représentation des femmes, de nouvelles stratégies syndicales peuvent s'avérer nécessaires, y compris la formation de représentantes, pour y remédier.
- Accompagner et former les équipes de négociation collective sur l'inégalité salariale des femmes et apporter un soutien pratique pour veiller à ce que l'égalité salariale soit prise en compte dans la négociation collective.
- Veiller à ce que toute négociation visant à augmenter le salaire des travailleuses provienne d'un budget distinct et ne soit pas le résultat d'une réduction du salaire des hommes.

S'assurer qu'il soit tenu compte des stratégies visant à instaurer l'équité salariale dans toutes les négociations salariales

- Recueillir des données et documenter l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes afin de s'en servir dans les négociations, en établissant des comparaisons entre les professions et les secteurs, dans la mesure du possible.
- Veiller à ce que les négociations portent sur les outils permettant de niveler les inégalités salariales, par exemple en négociant un pourcentage supplémentaire ou des augmentations forfaitaires de salaire pour les emplois et les secteurs féminisés et faiblement rémunérés.
- Instaurer une **évaluation de l'impact selon le genre** afin de s'assurer que toutes les revendications des négociations et les projets d'accord soient vérifiés en termes d'impact selon le genre. L'évaluation peut également permettre de recenser les moyens de remédier à la faiblesse des rémunérations dans les emplois féminisés et de revoir leur classification.

.....> Rendre les rémunérations transparentes et rendre compte de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. (voir section 3)

- Négocier la transparence des rémunérations, l'accès aux données salariales anonymes et la communication d'informations sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Veiller à ce que, même dans les situations où la rémunération est égale pour un même travail, les femmes bénéficient également de primes ou d'autres indemnités.
- Proposer une formation et offrir des conseils aux représentant-e-s syndicaux-ales sur les moyens de garantir que l'égalité de rémunération, la transparence des salaires et la communication d'informations sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes soient pris en compte dans les négociations collectives.
- Négocier des stratégies visant à rendre transparentes les rémunérations liées aux résultats et les rémunérations négociées individuellement, et veiller à ce que ces systèmes ne désavantagent pas les travailleuses.

S'attaquer aux causes structurelles de l'écart et de l'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes

- Les négociations visant à s'attaquer aux causes structurelles de l'écart et de l'inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes sont importantes pour lutter contre les préjugés sexistes, la discrimination directe et indirecte et l'évaluation inégale des emplois.
- Aborder le problème du travail faiblement rémunéré des femmes en négociant des salaires décents (voir section 5).
- Adopter de nouvelles stratégies de négociation, telles que la négociation d'augmentations salariales plus importantes dans les secteurs ou les emplois majoritairement féminins et mal rémunérés ; plaider en faveur d'augmentations forfaitaires en pourcentage, qui sont particulièrement bénéfiques pour les travailleurs-euses les moins bien rémunéré-e-s.

.....> S'attaquer à la dévalorisation du travail des femmes (voir Section 4)

- Procéder à une évaluation non sexiste des emplois en veillant à ce que l'évaluation des différents emplois soit abordée de manière objective et sans discrimination ni préjugé sexiste, sur la base de critères pertinents de compétence, d'effort, de responsabilité et de conditions de travail.
- S'attaquer à la dévalorisation du travail des femmes et au fait que les rémunérations des femmes sont faibles parce que ce sont des femmes qui effectuent le travail. Intégrer ces arguments dans les stratégies visant à mettre fin aux bas salaires.
- Partir du **principe que tous les emplois occupés dans des secteurs/métiers féminisés seront dévalorisés**. Les études menées dans le monde entier sont concluantes quant à la dévalorisation des emplois féminins et à la moindre rémunération dans les emplois et secteurs féminisés. Cette hypothèse, selon laquelle le travail des femmes est dévalorisé, a constitué le point de départ des négociations syndicales en Australie et en Nouvelle-Zélande, il y a quelques années, dans le secteur des soins (Pillinger 2020).

Vérifier que les classifications d'emploi en vigueur ne sont pas sexistes et discriminatoires

- Veiller à ce que la fixation des salaires ne soit pas fondée sur des différences historiques ou sexistes entre les salaires des femmes et ceux des hommes.
- Vérifier que les systèmes de rémunération et de notation / les groupes de négociation ne séparent pas le travail des femmes de celui des hommes dans des fourchettes de rémunération / des négociations distinctes.
- Aborder la question de l'individualisation des négociations salariales, notamment le paiement des primes de résultats, qui bénéficie généralement davantage aux emplois masculins qu'aux emplois féminins.
- Procéder à un examen régulier des systèmes de classification des emplois, de rémunération et de notation en vigueur afin de déterminer s'ils doivent être révisés pour garantir que tous les emplois sont évalués de manière juste et équitable en fonction des responsabilités exercées et des compétences requises pour l'emploi.
- Veiller à ce que les emplois féminisés ne soient pas classés selon une échelle salariale distincte, plus restrictive et moins valorisée que celle des emplois masculins.
- Négocier un nombre simplifié de fourchettes salariales, ou des échelles salariales uniques, dans la mesure où cela peut contribuer à réduire le risque d'une rémunération injuste ou discriminatoire.
- S'assurer qu'il n'y a pas de différence entre les emplois féminins et masculins en ce qui concerne les rémunérations autres que les salaires de base, les résultats et les primes.

S'attaquer aux causes et aux conséquences de l'écart de rémunération lié à la maternité

- Négocier l'accès à la protection de la maternité, l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et la mise à disposition de services de garde d'enfants abordables. S'attaquer aux obstacles discriminatoires qui empêchent les femmes de progresser dans leur carrière et d'accéder à des emplois mieux rémunérés.
- Négocier des politiques qui s'attaquent au partage inégal du travail et de la vie de famille, l'adoption de lois qui incluent le droit des pères à prendre un congé parental rémunéré et le partage des responsabilités en matière de charges familiales.
- Veiller à ce que les parents aient accès à des horaires de travail flexibles, notamment des horaires réduits et/ou à un travail à temps partiel équitablement rémunéré, avec la possibilité de revenir à un travail à temps plein.

S'assurer que les possibilités de recrutement, de promotion et de progression de carrière soient égales et non discriminatoires

- Garantir des processus de recrutement non discriminatoires.
- Proposer des formations et mettre en place un parrainage pour permettre aux femmes d'accéder à des postes mieux rémunérés.
- Offrir aux femmes des chances égales d'accès à l'évolution de carrière et à la formation professionnelle.
- Quand les femmes sont désavantagées en raison d'un faible niveau d'alphabétisation (lorsque la scolarité des filles est plus courte que celle des garçons), veiller à ce que les processus de recrutement comportant un questionnaire soient adaptés de manière à être simples, faciles à suivre et qu'ils n'excluent pas ou ne désavantagent pas les travailleuses.

Veiller à ce que les travailleurs-euses des secteurs formel et informel aient droit à une protection sociale et à la pension de retraite

- S'attaquer au problème des revenus systématiquement inférieurs des travailleuses tout au long de leur vie et aux conséquences d'un écart important entre les pensions de retraite des hommes et celles des femmes.
- Négocier l'accès des travailleuses à la protection sociale et à la pension de retraite.

Représenter les droits des travailleurs-euses du secteur informel au salaire minimum et à la protection sociale (voir section 5)

- Organiser et représenter les travailleurs-euses du secteur informel dans les négociations sur le travail décent, la protection sociale et les droits au salaire minimum.

Sensibiliser le syndicat à l'inégalité salariale des femmes dans les secteurs formel et informel

- Élaborer des documents, des brochures et des affiches sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, les bas salaires des femmes, la dévalorisation du travail des femmes et les raisons pour lesquelles l'équité salariale est une question syndicale.
- Mener des enquêtes et des consultations auprès des travailleurs-euses sur leur salaire et autres avantages tels que les primes ou la protection sociale. Exploiter ces informations comme base de négociation avec les employeurs et, dans le cas des travailleurs-euses du secteur informel/travailleurs-euses indépendant-e-s, dans les négociations avec les autorités publiques.
- Expliquer pourquoi il est important de s'attaquer à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et aux bas salaires des femmes, et informer sur le combat syndical mené en faveur d'une rémunération juste et égale pour les travailleuses.
- Exercer des pressions sur votre **fédération syndicale internationale** pour qu'elle inscrive l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à l'ordre du jour des négociations avec les entreprises transnationales, afin de garantir que la question soit abordée tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Veiller à ce que les mesures visant à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes figurent dans les accords-cadres internationaux (ACI) négociés entre les syndicats mondiaux et les entreprises transnationales

- Négocier des clauses dans les ACI fondées sur la convention n° 100 de l'OIT relative à l'égalité de rémunération, 1951, et la convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
- Utiliser la diligence raisonnable en matière de droits humains comme levier pour négocier des mesures d'équité salariale lors du suivi de la mise en œuvre des ACI. Cette approche permettra de s'assurer que l'équité salariale et les mesures visant à combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes sont prises en compte dans la chaîne d'approvisionnement.

Militer en faveur de lois sur l'équité salariale afin de garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale

- Veiller à ce que les législations nationales sur l'équité salariale soient conformes à la convention n° 100 de l'OIT et traitent de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.
- Faire pression en faveur de l'adoption de lois sur la transparence salariale qui précisent le rôle que les employeurs et les syndicats peuvent jouer dans la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (voir section 3).

- Dans la mesure du possible, plaider en faveur de lois globales permettant d'établir des comparaisons au sein des établissements et des comparaisons hypothétiques entre les secteurs à prédominance féminine et les secteurs à prédominance masculine (voir la section 4).
- Les syndicats peuvent également demander à leur gouvernement de renforcer les capacités et les outils de l'inspection du travail, en veillant à ce que les inspecteurs-trices du travail soient en mesure de repérer les inégalités salariales et la dévalorisation du travail majoritairement effectué par les femmes.



En Colombie, où l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est d'environ 30 pour cent, le président a créé un groupe d'élite de 50 inspectrices du travail pour lutter contre les inégalités de genre et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes⁵. Dès 2022, la priorité absolue était de mener des inspections dans les secteurs les plus féminisés ou dans les secteurs où des pratiques sexistes et patriarcales à l'encontre des femmes et des personnes LGBTI ont été signalées. Ces dispositifs seront mis en place dans les entreprises, les organismes publics et les lieux de travail informels.

À **Chypre, en République tchèque** et au **Portugal**, par exemple, des mesures de sensibilisation, de formation et/ou des outils ont été élaborés à l'intention des inspecteurs-trices du travail, contribuant à sensibiliser aux inégalités salariales entre les femmes et les hommes⁶. Le programme chypriote sur les inégalités salariales et l'évaluation des emplois a permis de former l'ensemble des inspecteurs-trices du travail du pays et les fonctionnaires concernés en 2013. Ce programme visait à améliorer les méthodes d'inspection du travail afin de détecter les inégalités salariales.

Dans les sections qui suivent, les rôles des syndicats et la négociation seront abordés plus en détail en ce qui concerne les aspects suivants :

- Transparence salariale et communication d'informations sur les écarts de rémunération hommes-femmes
- Salaire égal pour un travail de valeur égale
- Négocier pour des salaires décents
- Négocier pour les droits des travailleurs et travailleuses informel-le-s

PRINCIPAUX POINTS À RETENIR POUR L'ACTION SYNDICALE

- Pour mettre fin à l'écart de rémunération entre hommes et femmes, l'action syndicale doit s'attaquer aux causes structurelles de cet écart, parmi lesquelles la ségrégation professionnelle, le fardeau des responsabilités familiales reposant sur les femmes et la dévalorisation du travail de ces dernières.
- La violence fondée sur le genre déstabilise les femmes dans leur vie professionnelle et porte atteinte à leurs revenus, ce qui se répercute sur l'écart de rémunération entre elles et les hommes.
- Les stratégies visant à remédier aux bas salaires des femmes et à promouvoir des salaires décents sont importantes pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.
- La négociation collective doit aborder l'équité salariale dans le cadre des négociations relatives à la rémunération au travers de mesures sur la non-discrimination en matière d'emploi et la transparence salariale.



5 <https://www.infobae.com/america/colombia/2022/11/22/presidente-gustavo-petro-puso-en-marcha-el-grupo-elite-de-mujeres-para-enfrentar-la-desigualdad-de-genero-en-el-mundo-laboral/>

6 <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2014/03/EQUAL-PAY-REPORT-PUBLICATION.pdf>



SECTION 3: TRANSPARENCE SALARIALE ET COMMUNICATION D'INFORMATIONS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION HOMMES-FEMMES

APERÇU

« Les mesures de transparence salariale, en fonction de leur mise en œuvre, peuvent constituer un outil efficace pour identifier les différences de rémunération entre les hommes et les femmes et, dès lors, servir à combler l'écart salarial entre les sexes et à réduire des inégalités plus larges entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. » (ILO, 2022:1)

La présente section est consacrée aux stratégies en faveur de l'équité salariale, qui reposent sur **la transparence salariale et la communication d'informations sur les écarts de rémunération hommes-femmes**. Un manque de transparence en matière de rémunération peut avoir un impact sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et empêcher d'identifier, par exemple, une situation de discrimination ou de dévalorisation du travail des femmes (BIT, 2022). L'accès des syndicats aux données sur les salaires est essentiel pour leur permettre de négocier efficacement dans la perspective de combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Au sein de l'UE, on estime qu'une « stratégie globale de transparence salariale et d'intégration de l'égalité salariale dans la négociation collective pourrait avoir un effet de réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes allant de 1,65 à 4,33 pour cent ».

La communication d'informations sur **les écarts de rémunération hommes-femmes** au travail est un système par lequel l'employeur recueille des données sur les revenus des femmes et des hommes afin de rendre compte de l'écart de rémunération. Il s'agit d'un outil important pour les négociations syndicales, dès lors qu'il communique la valeur moyenne de cet écart à un moment précis. Les pays sont de plus en plus nombreux à mettre en œuvre des lois relatives à la communication d'informations sur les écarts de rémunération hommes-femmes dans le souci d'améliorer la transparence salariale⁷. Au sein de l'Union européenne (UE), la nouvelle directive sur la transparence salariale (2023) obligera les employeurs à publier des informations relatives à l'écart de rémunération hommes-femmes, à appliquer le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et à consulter les syndicats.

7 Parmi ces pays : Allemagne, Autriche, Canada, Chili, France, Lituanie, Islande, Irlande, Royaume-Uni et États-Unis. Pour de plus amples informations, voir la publication du BIT (2022).

Même lorsqu'aucune loi n'a été adoptée, de nombreuses options s'offrent aux syndicats pour négocier et faire campagne en faveur de la transparence salariale sur les lieux de travail où ils sont représentés.

La directive de l'Union européenne sur la transparence des rémunérations (sur base de l'accord du Conseil, 20 décembre 2022) – en bref

La nouvelle directive marque une avancée juridique significative en Europe. Elle est le fruit d'une longue campagne des syndicats à travers l'Europe et entend garantir la transparence salariale.

Transparence des rémunérations pour les demandeurs d'emploi : les employeurs devront fournir des informations sur le niveau de rémunération initial ou une fourchette correspondante dans l'offre d'emploi ou avant l'entretien d'embauche. Ils ne seront pas autorisés à demander aux travailleurs-euses potentiel-le-s leurs antécédents en matière de rémunération.

Droit à l'information pour les salariés : les employé-e-s auront le droit de demander à leur employeur des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par genre, pour les catégories de travailleurs-euses accomplissant le même travail ou un travail de même valeur. Ce droit existe pour tous les employé-e-s, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Informations sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes : les employeurs dont les effectifs comptent au moins 100 salarié-e-s seront tenus de publier des informations sur l'écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins. Dans un premier temps, les employeurs dont les effectifs comptent au moins 250 salarié-e-s feront rapport chaque année et ceux dont les effectifs sont compris entre 150 et 249 salarié-e-s feront rapport tous les trois ans. À partir de cinq ans après la transposition de la directive, les employeurs dont les effectifs sont compris entre 100 et 149 salarié-e-s seront eux aussi tenus de faire rapport tous les trois ans.

Évaluation conjointe des rémunérations : lorsque les informations sur la rémunération indiquent un écart de rémunération entre hommes et femmes d'au moins 5 pour cent, que l'employeur ne peut justifier sur la base de facteurs objectifs et non sexistes, celui-ci doit procéder à une évaluation des rémunérations en coopération avec les représentant-e-s des travailleurs-euses.

Meilleur accès à la justice pour les victimes de discriminations en matière de rémunération :

Indemnisation des travailleurs-euses : les travailleurs-euses victimes d'une discrimination en matière de rémunération fondée sur le genre peuvent recevoir une indemnisation, y compris le recouvrement intégral des arriérés de salaire et des primes ou paiements en nature qui y sont liés.

Charge de la preuve pesant sur l'employeur : lorsque l'employeur n'a pas rempli ses obligations en matière de transparence, c'est à lui qu'il incombera, et non à l'employé-e, de prouver l'absence de discrimination en matière de rémunération

Les sanctions pourront prendre la forme d'amendes : les États membres devraient établir des sanctions spécifiques en cas de violation de la règle relative à l'égalité de rémunération, comprenant des amendes.

Les organismes pour l'égalité de traitement et les représentant-e-s des travailleurs-euses peuvent agir dans le cadre de procédures judiciaires ou administratives au nom des travailleurs-euses.

COMMENT MESURER L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES : SALAIRE HORAIRE, MENSUEL OU ANNUEL ?

- En règle générale, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se mesure sur la base du **salaire horaire**. Il s'agit d'une mesure brute basée sur le prix horaire du travail. Elle ne tient pas compte d'autres facteurs qui élèvent généralement le niveau des salaires, comme les rémunérations liées aux résultats, les primes ou les heures supplémentaires.

- Les mesures basées sur **le salaire mensuel ou annuel** produisent un écart de rémunération plus important dès lors qu'elles tiennent compte de facteurs tels que le temps de travail et les heures supplémentaires. Les hommes sont plus susceptibles de travailler sur une plus longue durée que les femmes, incluant les heures supplémentaires. Du fait de leurs responsabilités familiales, les femmes travaillent généralement moins d'heures que les hommes, dans des métiers où leur travail est en outre dévalorisé
- **Les revenus engrangés durant la vie active** permettent de saisir toute l'incidence des inégalités salariales, conduisant à d'importantes disparités quant aux montants des pensions. Les femmes sont ainsi très nombreuses à être confrontées à la pauvreté et à l'insécurité économique en vieillissant. Au sein de l'UE, l'écart de rémunération était de 16 pour cent en 2019 (basé sur le salaire horaire moyen). Cependant, les femmes de plus de 65 ans touchaient une pension qui était en moyenne 29 pour cent inférieure à celle des hommes.

Même lorsque les taux de rémunération de base sont égaux, les rémunérations diffèrent fréquemment en raison des écarts concernant les primes et allocations/indemnités versées aux employés masculins et féminins. Un rapport récent de la confédération espagnole Comisiones Obreras (CCOO, 2022) a constaté que la part des primes et allocations/indemnités dans l'écart salarial mensuel entre les femmes et les hommes pouvait aller jusqu'à 40 pour cent.

.....➤ **L'annexe 1 de la présente Boîte à outils présente une méthodologie permettant d'identifier les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes pour ce qui est du salaire horaire, des primes versées et des travailleurs à temps partiel et intérimaires.**

Pay transparency is an essential starting point for union negotiations on ending pay inequalities between women and men. Unions can bring equal pay and pay transparency into bargaining in the following ways:

- **Demander des informations sur la rémunération des travailleur-euses** ; ces informations peuvent être utilisées dans le cadre des négociations visant à mettre fin aux inégalités de rémunération et à la discrimination salariale.
- **Négocier avec l'employeur** afin de recueillir des données ventilées par genre et de publier régulièrement des informations sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- **Impliquer les syndicats dans l'élaboration de plans d'action** axés sur les causes profondes de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

IDENTIFIER L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES GENRES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

L'identification de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein d'une organisation implique de recueillir des données sur les revenus des femmes et des hommes. Toutefois, le salaire de base, calculé sur la base du salaire horaire, peut masquer d'autres écarts de rémunération entre les hommes et les femmes comme le versement de primes ou des versements supplémentaires liés aux heures supplémentaires travaillées. Pour cette raison, il est également important de recueillir des données et de rendre compte des différences de genre concernant d'autres éléments de la rémunération, qui ne relèvent pas du salaire de base. Ainsi, la prise en compte des primes tend à creuser l'écart salarial hommes-femmes étant donné que les primes sont plus souvent accordées à des employés de sexe masculin et dont le salaire est plus élevé.

Les modalités de calcul de l'écart de rémunération entre les genres varient. Le calcul peut s'opérer **simplement** en comparant le salaire de base des femmes à celui des hommes au sein d'une même organisation. Toutefois, le salaire de base n'est qu'un élément de la rémunération des femmes et des hommes. Le versement de primes et le paiement des heures supplémentaires sont deux éléments supplémentaires à prendre en compte.

En résumé, les principaux éléments de la rémunération qui devraient être inclus dans les informations communiquées au sujet des rémunérations des femmes et des hommes sont les suivants :

- salaire de base, mesuré sur la base du salaire horaire
- primes, paiements en nature
- paiement des heures supplémentaires
- salaire horaire des travailleurs-euses intérimaires
- salaire horaire des travailleurs-euses à temps partiel.

Certains employeurs se contentent de communiquer des informations sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes uniquement pour les travailleurs-euses à temps plein. Toutefois, il est important que ces informations couvrent l'ensemble de la main-d'œuvre, indépendamment des heures travaillées ou du statut contractuel. Un autre facteur à prendre en compte réside dans l'écart de rémunération plus important en ce qui concerne les travailleurs-euses à temps partiel et intérimaires. En conséquence, les syndicats devraient également négocier pour identifier l'écart entre les travailleurs-euses à temps partiel et les travailleurs-euses à temps plein et entre les travailleurs-euses intérimaires et les travailleurs-euses permanent-e-s.

QUELS SONT LES ÉLÉMENTS QUI COMPOSENT LE SALAIRE ?	QUELS SONT LES ÉLÉMENTS QUI NE FONT PAS PARTIE DU SALAIRE ?
Salaire normal versé à l'employé-e	Indemnité de licenciement ou de cessation d'emploi
Indemnités, par ex. l'indemnité de maintien en poste	Remboursement des frais de déplacement, de séjour ou autres
Primes, par ex. numéraire, bons, titres, intéressement, prime de productivité, versement de commissions	Arriérés de salaire
Prestations en nature, par ex. le paiement de l'assurance maladie	Paiement des congés non pris
Paiement des heures supplémentaires	Garde d'enfants ou autres services
Rémunération à la pièce	
Indemnité de congé, par ex. congé annuel, congé de maternité ou congé de maladie	
Prime de quart	
Rémunérations liées aux résultats	

Les employeurs devraient impliquer les syndicats dans le cadre de la production d'un rapport sur les données recueillies, y compris un plan d'action définissant des moyens de remédier à une situation d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Souvent, les employeurs recommandent d'offrir à un plus grand nombre de femmes des possibilités d'accès à des postes haut placés et de direction mieux rémunérés. Cependant, d'autres facteurs structurels peuvent être évoqués par les syndicats à la table de négociation, susceptibles de bénéficier à une grande partie de la main-d'œuvre féminine à bas salaire (comme décrit dans la section précédente).

Dans certains pays, la législation impose aux employeurs de communiquer des informations sur les écarts de rémunération hommes-femmes et de rendre les données accessibles au public, par exemple, sur un site Web du gouvernement. Dans d'autres, les données restent internes mais elles font l'objet de discussions avec les représentant-e-s syndicaux-ales sur le lieu de travail. Idéalement, le rapport présenté devrait contenir des propositions ainsi qu'un plan d'action visant à remédier à tout écart salarial identifié entre les hommes et les femmes.

QUELLES MESURES LES SYNDICATS PEUVENT-ILS PRENDRE EN VUE D'ENCOURAGER LA COMMUNICATION D'INFORMATIONS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION HOMMES-FEMMES

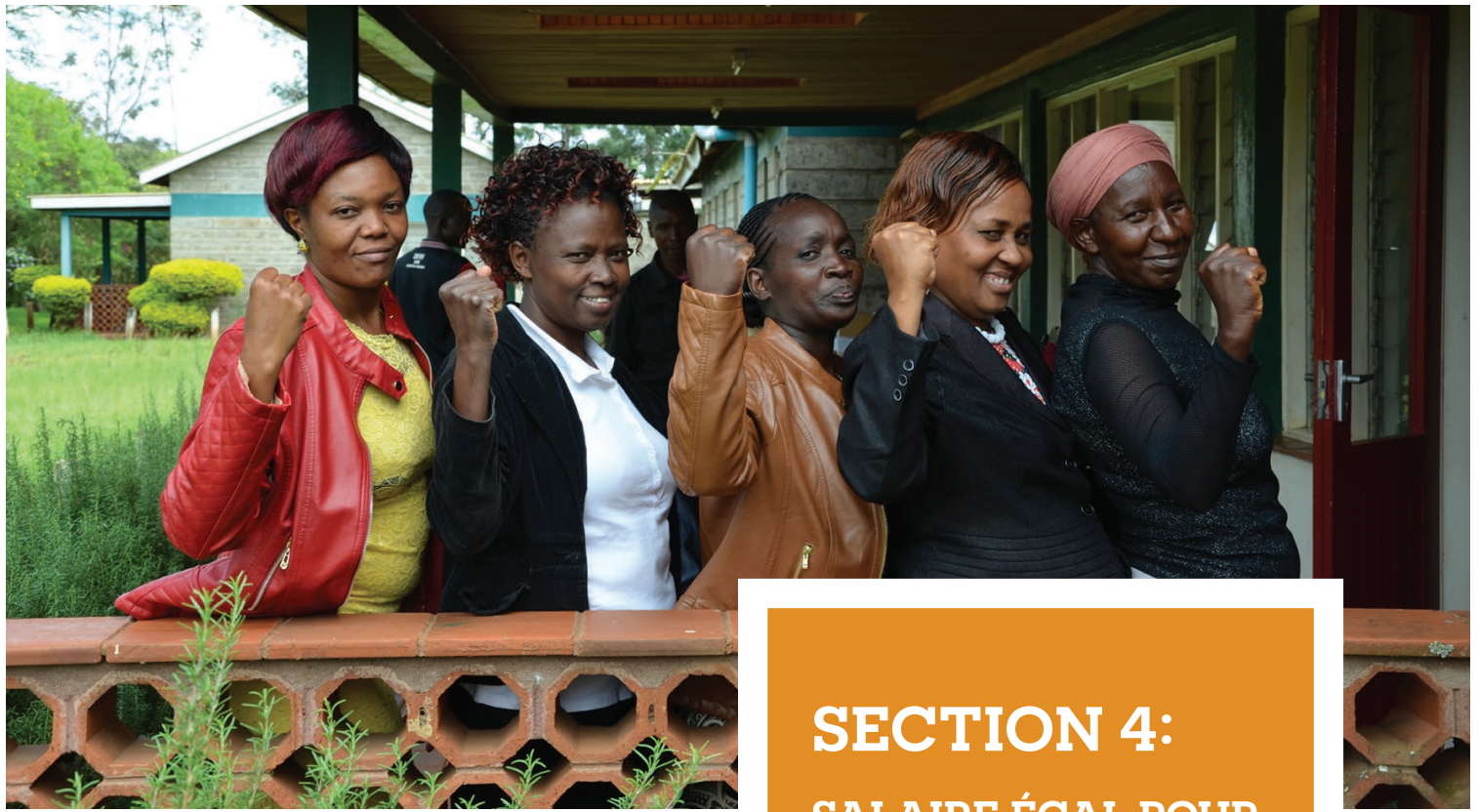
Les syndicats peuvent s'impliquer de multiples façons en s'engageant dans des négociations avec les employeurs autour des différentes options leur permettant de rendre compte de l'écart de rémunération entre leurs salariés hommes et femmes. S'agissant de dialoguer avec les employeurs, les syndicats ont un rôle important à jouer.

- **Assurer la représentation syndicale** à toutes les étapes du processus de communication d'informations sur les écarts de rémunération hommes-femmes, y compris en élaborant un plan d'action pour remédier aux écarts identifiés.
- **Obtenir de l'employeur des informations** concernant les échelles salariales et les primes, y compris la méthode de calcul et les modalités d'attribution des primes ou rémunérations liées aux résultats, ainsi que l'existence de différences entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine.
- **Plaider pour une approche globale**, couvrant le salaire de base, les primes et les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes concernant la main-d'œuvre à temps partiel et intérimaire.
- **Convenir de mesures en vue de remédier aux écarts de rémunération hommes-femmes identifiés**, qui répondent aux causes structurelles et profondes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes.
- **Négocier des stratégies visant à rendre transparentes les rémunérations liées aux résultats et les rémunérations négociées individuellement** et négocier pour veiller à ce que ces systèmes ne désavantagent pas les travailleuses et ne creusent pas encore davantage l'écart salarial.
- **Les syndicats qui sont également des employeurs devraient élaborer leurs propres rapports internes sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.** Cet effort pourrait contribuer à une meilleure compréhension des syndicats au moment de négocier pour la transparence salariale et la communication d'informations sur les écarts de rémunération hommes-femmes.
- Si un employeur se refuse à fournir des informations au sujet des écarts de rémunération entre ses salariés hommes et femmes, **les syndicats peuvent entreprendre de glaner ces informations sur le lieu de travail** en diffusant une enquête anonyme auprès de la main-d'œuvre qui leur permettra d'identifier les différents niveaux de rémunération et les primes ou en procédant à la ventilation par genre des données salariales fournies par l'employeur, le cas échéant⁸.

PRINCIPAUX POINTS À RETENIR POUR L'ACTION SYNDICALE

- Les syndicats doivent jouer un rôle proactif dans la négociation des mesures de transparence salariale, y compris la communication d'informations au sujet des écarts salariaux entre hommes et femmes.
- Les syndicats devraient négocier des mesures en vue de réduire les écarts de rémunération hommes-femmes identifiés et utiliser le principe de transparence salariale comme point d'entrée pour appuyer la prise en compte de l'équité salariale dans les conventions collectives.

8 Exemple de modèle d'enquête et de questions à inclure lors d'un sondage de la main-d'œuvre : <https://equalitytrust.org.uk/sites/default/files/Equal%20Pay%20Toolkit%20Print%20Version.pdf>



SECTION 4: SALAIRE ÉGAL POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE

APERÇU

Comme évoqué dans la section 2, les compétences des femmes sont souvent considérées comme des caractéristiques féminines « naturelles » plutôt que comme des compétences acquises. Des compétences telles que la couture et le travail sur machine, le secrétariat, le nettoyage ou les soins sont des activités dévalorisées parce qu'elles sont exercées par des femmes. En conséquence, il convient de vérifier si l'évaluation de la valeur du travail, des compétences et des aptitudes des femmes n'est pas entachée de préjugés sexistes. Par exemple, les stéréotypes de genre influencent la manière dont nous qualifions et estimons la valeur du travail et des compétences des femmes, souvent avec des dénominations de poste sexuées telles que : « chef par opposition à cuisinière », « assistant de direction/secrétaire » « commercial/vendeuse ».

L'ÉVALUATION NON SEXISTE DES EMPLOIS

L'évaluation non sexiste des emplois est un outil permettant de mettre fin à la fixation discriminatoire des salaires et à la dévalorisation du travail effectué par les femmes. Il s'agit de l'une des méthodes les plus couramment utilisées pour fixer les niveaux de rémunération et mettre en évidence les inégalités salariales dans des emplois différents, mais considérés de même valeur.

L'évaluation non sexiste des emplois comprend les éléments suivants :

- **L'analyse du contenu d'un emploi**, et non des caractéristiques individuelles d'un travailleur-euse ;
- La définition de la **valeur relative d'un emploi**, avec notamment une classification appropriée de l'emploi ;
- Un outil permettant de fixer une structure salariale transparente et équitable ;
- Peut aider à rédiger des descriptions de poste ainsi que les exigences et les compétences associées ;
- Tient compte des **nouveaux emplois** et de la nécessité de renforcer les niveaux de spécialisation et de complexité dans les organisations.

L'évaluation non sexiste des emplois peut être utilisée simplement pour comparer deux emplois ; elle est également un outil permettant de traiter tous les emplois sur un lieu de travail ou dans un secteur.

LES ÉTAPES DE L'ÉVALUATION NON SEXISTE DES EMPLOIS

Étape 1: identifier les emplois à des fins de comparaison

Étape 2: analyser les données salariales et les éventuelles différences de rémunération entre les emplois masculins et féminins

Étape 3: compiler les descriptions de poste et en vérifier le contenu avec les travailleurs-euses et le-la responsable hiérarchique

Étape 4: sélectionner les éléments de comparaison (voir l'encadré 1 ci-dessous pour la description des facteurs : **responsabilités, compétences, efforts et conditions de travail**)

Étape 5: évaluer si les emplois sont de valeur égale (appréciation de la valeur égale du travail). Plusieurs méthodes sont utilisées pour évaluer la valeur des différents emplois.

La méthode la plus courante et la plus recommandée à des fins d'équité salariale est la « méthode analytique ». Elle permet d'examiner les exigences de tous les emplois et de les évaluer en s'appuyant sur des critères détaillés qui peuvent tenir compte du fait que le travail majoritairement effectué par les femmes est dévalorisé. C'est la méthode présentée dans la brochure de l'OIT : **promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois - Guide de mise en œuvre (BIT, 2016)**. Toute personne chargée d'une évaluation non sexiste des emplois devrait se référer à ce guide.

L'encadré 1 illustre ce que recouvre l'évaluation non sexiste des emplois, notamment les situations dans lesquelles le travail des femmes peut être dévalorisé, sur la base d'une évaluation objective des facteurs qui décrivent les **différentes exigences de l'emploi sous les rubriques compétences, effort, responsabilités et conditions de travail**. Pour chaque facteur, les emplois sont notés en fonction de leur valeur. Il est possible de prendre en compte un plus grand nombre de facteurs ou de sous-facteurs spécifiques aux exigences et aux compétences particulières requises pour l'emploi. Toutefois, il arrive souvent que les « compétences considérées comme allant de soi » des femmes soient négligées ou dévalorisées.

Encadré 1 :

Facteurs associés à l'évaluation des emplois

FACTEURS / EXIGENCES DU POSTE	CE QUE CELA RECOUVRE	COMPÉTENCES DES FEMMES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE NÉGLIGÉES
Qualifications, compétences et connaissances	<ul style="list-style-type: none"> ■ Qualifications, expérience, formation, connaissances requises pour le poste ■ Compétences et capacités mentales, sociales et physiques ■ Aptitude à résoudre des problèmes, indépendance de jugement et capacité à prendre des décisions. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Compétences interpersonnelles et de communication ■ Exploitation/entretien des équipements ■ Coordination ■ Dextérité manuelle ■ Attention visuelle ■ Service à la clientèle ■ Gestion de dossiers ■ Compétence informatique
Effort	<ul style="list-style-type: none"> ■ Exigences physiques, intellectuelles et mentales du poste ■ Fréquence, durée, effort, tension, stress. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Soulever des engins ou des objets lourds ■ Soulever ou déplacer des personnes fragiles ■ Polyvalence ■ Efforts physiques dus à des mouvements répétitifs, limités ou légers

FACTEURS / EXIGENCES DU POSTE	CE QUE CELA RECOUVRE	COMPÉTENCES DES FEMMES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE NÉGLIGÉES
Responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> ■ Responsabilité requise dans le cadre du travail, par exemple en ce qui concerne les ressources humaines, techniques et financières ■ Fonctions de supervision de personnes, d'équipements ou de clients 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Confidentialité, traitement des informations sensibles ■ Gestion et organisation de réunions ■ Soins aux personnes, soutien affectif ■ Connaissance des procédures de sécurité et d'urgence ■ Formation et orientation du nouveau personnel
Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> ■ Facteurs psychosociaux dans le milieu de travail, par ex. risques de sécurité liés au travail isolé ■ Dangers et risques liés au travail ■ Imprévisibilité 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Situations stressantes du point de vue physique ou émotionnel, par exemple, gérer des clients difficiles ■ Exposition à des produits chimiques et à des substances corrosives ■ Mouvements répétitifs ■ Rester en position assise ou debout pendant de longues périodes tout en utilisant des machines

Voici quelques exemples d'emplois féminins faiblement rémunérés qui sont dévalorisés, dont beaucoup ne tiennent pas compte des autres exigences physiques du travail, ni des compétences qu'ils requièrent :

- **Une cueilleuse de thé** supporte de longues journées de travail dans des conditions difficiles et doit faire preuve d'une bonne dextérité manuelle et d'une grande habileté pour cueillir les feuilles de thé mûres. Elle doit souvent porter des charges extrêmement lourdes sur le dos. Le travail à la pièce peut accroître la pression exercée sur la travailleuse pour qu'elle accélère le rythme, ce qui est encore plus préjudiciable à sa santé et à sa sécurité. Dans les plantations de thé, elle est également exposée aux pesticides, aux risques de blessures causées par des animaux dangereux, au soleil et à la chaleur extrême, ainsi qu'au manque d'accès à l'eau potable et aux toilettes. Pourtant, sa rémunération est inférieure au salaire minimum et est souvent calculée sur la base d'un travail à la pièce.
- **Une travailleuse domestique** conjugue de nombreuses compétences pour organiser et effectuer les tâches de nettoyage, cuisiner et apporter des soins. Elle doit supporter des conditions de travail qui nuisent à sa santé et à sa sécurité, telles que de longues heures à son poste, des attentes et une charge de travail déraisonnables, un travail pénible qui entraîne des troubles et des problèmes musculosquelettiques, des demandes multiples et des relations compliquées avec les clients/membres de la famille, des risques accrus de violence et de harcèlement, des risques liés aux substances chimiques utilisées dans les produits d'entretien, entre autres. De nombreuses travailleuses domestiques ne perçoivent pas de salaire minimum et ne bénéficient pas d'un contrat de travail. Beaucoup sont issues de l'immigration, ce qui accroît la vulnérabilité et la discrimination.

QUE PEUVENT FAIRE LES SYNDICATS POUR LUTTER CONTRE LA DÉVALORISATION DU TRAVAIL DES FEMMES ?

Comme il peut s'agir d'une question toute nouvelle pour de nombreux syndicats, les points suivants ont pour but d'aider à bien comprendre les outils qui peuvent être utilisés pour remédier à la dévalorisation du travail des femmes. Ils s'appuient sur les travaux menés par des syndicats au Canada, en Europe et en Australie afin d'aborder le problème par le biais d'une évaluation non sexiste des emplois.

- Tenir compte de l'**évaluation non sexiste des emplois** lors des négociations, en s'appuyant sur des critères non sexistes et non discriminatoires pour évaluer les emplois en fonction de caractéristiques pertinentes telles que les compétences, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

- Lorsqu'un programme d'évaluation des emplois a déjà été mis en place, demander à la direction d'**examiner la manière dont les emplois ont été évalués** afin d'identifier tout préjugé sexiste potentiel susceptible d'avoir conduit à une classification inappropriée et à une dévalorisation des emplois.
- Proposer des **formations et des conseils aux représentant-e-s syndicaux-ales**⁹ pour les aider à reconnaître les différences d'appréciation des emplois et à comprendre comment une évaluation des emplois non sexiste peut se concrétiser.
- Veiller à ce que les **syndicats participent** à la conception et à la mise en œuvre des systèmes d'évaluation des emplois.
- Vérifier que le système d'évaluation des emplois est analytique et qu'il tient compte des **préjugés sexistes et de la dévalorisation du travail des femmes**, en particulier lorsque les compétences des femmes sont négligées.
- Sélectionner les **emplois à comparer qui peuvent être considérés de valeur égale**. En général, cela impose d'identifier des comparateurs mieux rémunérés au sein de l'entreprise – ou, si ce n'est pas possible, dans une autre entreprise ou un autre secteur – qui effectuent un travail différent. Il est important de sélectionner des emplois mieux rémunérés qui peuvent être considérés de même valeur que des emplois moins bien rémunérés et moins valorisés. L'encadré 2 donne des exemples de comparaison de valeur égale qui concernent des emplois moins bien rémunérés à prédominance féminine et des emplois mieux rémunérés à prédominance masculine.

Encadré 2 :

Exemples d'emplois jugés de valeur égale à l'issue d'une évaluation des emplois

EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE	EMPLOIS À PRÉDOMINANCE MASCULINE
Directeur-rices des affaires sociales	Ingénieur-e-s
Orthophonistes	Pharmacien-ne-s
Bibliothécaires	Éboueur-euse-s
Traiteurs et personnel d'entretien	Jardiniers-ères et chauffeur-e-s
Aides-comptables	Acteurs et agents chargés du tri du courrier

BIT : ILO (2013)

- Dans la mesure du possible, **comparer avec des emplois dans d'autres secteurs à prédominance masculine et mieux rémunérés**. S'il n'y a pas de comparateur masculin, s'efforcer de privilégier des comparateurs hypothétiques¹⁰. Un **comparateur hypothétique** peut aider à démontrer que, si un homme était employé pour un travail de valeur égale sur le même lieu de travail, les emplois occupés par les femmes seraient toujours moins bien rémunérés. Cet aspect est important lorsque les emplois féminins sont concentrés dans des professions très féminisées¹¹.

9 La section Ressources de cette boîte à outils comprend plusieurs exemples de documents d'orientation sur la réalisation d'une évaluation non sexiste des emplois, provenant de l'OIT, du Royaume-Uni, de la Belgique et de la Nouvelle-Zélande.

10 Les comparateurs hypothétiques sont importants pour les secteurs où aucun comparateur masculin ne peut être trouvé. En vertu de la future directive européenne sur la transparence des rémunérations, qui devrait être adoptée en 2023, lorsqu'il n'existe pas de comparateur sur le lieu de travail, l'utilisation d'un comparateur hypothétique est autorisée pour permettre à un-e travailleur-euse de montrer qu'il-elle n'a pas été traité-e de la même manière qu'un comparateur hypothétique d'un autre sexe. Cette disposition est particulièrement importante sur les marchés de l'emploi caractérisés par une ségrégation selon le genre, où l'obligation de trouver un comparateur du sexe opposé rend presque impossible toute revendication en matière d'égalité de rémunération.

11 Dans une affaire portée devant la Cour suprême du Royaume-Uni, concernant un recours pour disparité de rémunération au profit de 7 000 employées de supermarchés, il a été avancé qu'en l'absence de comparateurs masculins mieux rémunérés, une comparaison hypothétique pouvait être effectuée. Cette comparaison permettrait d'identifier les conditions et le salaire d'un comparateur s'il était transféré pour effectuer son travail sur le même lieu de travail que celui du comparateur féminin. Le tribunal a fait valoir qu'il ne devrait pas être difficile de trouver des conditions communes à différents établissements. <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0039-judgment.pdf>

- Voici quelques exemples de comparateurs hypothétiques : une infirmière travaillant dans le secteur des soins aux personnes âgées compare son salaire à celui d'un plombier dont les revenus sont plus élevés que les siens ; ou une femme travaillant dans l'administration et effectuant de multiples tâches pour la direction compare son travail à celui d'un mécanicien automobile dont le salaire est plus élevé.

Dans la pratique, la plupart des lois sur l'égalité de rémunération n'autorisent qu'une comparaison entre les travailleurs-euses d'un même établissement. Mais dans les secteurs à prédominance féminine, cela n'est pas toujours possible. Au Canada, où les lois sur l'équité salariale sont parmi les plus progressistes au monde, les syndicats ont obtenu des résultats significatifs en matière d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans les maisons de retraite pour personnes âgées, où les femmes sont majoritaires. En 2022, les syndicats ont obtenu gain de cause auprès de la Cour d'appel de l'Ontario en imposant aux employeurs d'appliquer la disposition de la loi autorisant les comparaisons avec des emplois masculins (un « indicateur ») dans un autre secteur. Cela signifie que les femmes travaillant dans des secteurs à prédominance féminine peuvent avoir accès à un comparateur masculin, ce qui leur permet de comparer leur salaire à celui des hommes dans d'autres secteurs (Unifor, 2021).

Un autre élément important de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est de veiller à ce que les systèmes de classification des emplois et les taux de rémunération des heures supplémentaires ne soient pas entachés de préjugés liés au genre.

- Vérifier s'il existe des **différences entre les hommes et les femmes concernant les salaires et les primes** convenus dans les classifications des emplois/systèmes de rémunération et de notation. Les femmes occupent-elles des postes moins bien rémunérés et les hommes des postes mieux rémunérés ?
- Veiller à ce que toutes les **classifications soient neutres du point de vue du genre** (sur la base d'une évaluation égale des qualifications/compétences, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail des emplois majoritairement occupés par des femmes par rapport à ceux occupés par des hommes).
- Vérifier s'il existe des **taux différents pour les heures supplémentaires** dans les emplois majoritairement occupés par des femmes et ceux majoritairement occupés par des hommes.
- **Examiner les conventions collectives existantes et les projets de conventions collectives** pour vérifier que les rémunérations des femmes et des hommes sont égales, en particulier lorsque des emplois différents sont couverts par des conventions collectives distinctes.

EXEMPLES D'ACTION SYNDICALE

Au Royaume-Uni, le syndicat **UNITE the Union** a joué un rôle proactif dans la mise en œuvre de stratégies d'équité salariale, en particulier pour les travailleuses faiblement rémunérées dont l'emploi est dévalorisé. Le **UNITE Action Pack on Equal Pay** donne des directives spécifiques aux représentant-e-s syndicaux-ales sur la mise en œuvre de stratégies d'égalité salariale, notamment l'évaluation non-sexiste des emplois et l'audit sur l'égalité salariale (une enquête détaillée sur l'égalité salariale au sein d'une organisation). Les audits sur l'égalité salariale dans l'industrie alimentaire et des boissons ont conduit à des hausses de salaire pour les travailleuses. En outre, la valeur inégale accordée aux emplois occupés par des femmes a été mise en évidence dans plusieurs affaires. Par exemple, dans une usine métallurgique, il a été constaté que les employées qui effectuaient un travail qualifié d'assemblage de composants étaient payées à un niveau inférieur à celui de l'homme qui déplaçait le produit fini de leur zone de travail vers un autre lieu. Les comparateurs ont été choisis, les intitulés des postes occupés par les femmes ont été modifiés et elles sont passées à l'échelon salarial supérieur. Dans une autre affaire, le syndicat a poursuivi l'employeur devant le tribunal en raison de l'inégalité de traitement des emplois de manutentionnaires (femmes) par rapport aux emplois d'opérateurs de guillotine (hommes). Les femmes relevaient de l'échelon salarial le plus bas et les hommes de l'échelon le plus élevé. Cette situation a conduit à un exercice d'évaluation des emplois où les emplois féminins ont été jugés de même valeur que les emplois masculins.

L'encadré 3 donne un exemple d'évaluation de la valeur égale des emplois occupés par une cuisinière de cantine et des emplois artisanaux mieux rémunérés, dans le secteur du transport maritime. Il s'agit de l'une des premières affaires d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale au Royaume-Uni. **Bien que cet exemple ne concerne pas un secteur de l'UITA, il illustre le problème fréquent de la dévalorisation des emplois de cuisinières.**

L'affaire d'égalité salariale concernait des travailleurs-euses d'une entreprise de construction navale couverte par une convention collective fixant des salaires, des conditions d'emploi et des modalités de travail différents selon les emplois. Les emplois majoritairement occupés par des femmes étaient moins bien considérés et moins bien rémunérés que les emplois majoritairement occupés par des hommes. Les emplois occupés par des hommes bénéficiaient de meilleures indemnités de congés et de maladie que les emplois occupés par des femmes. Sur la base d'une simple évaluation des emplois, cet exemple montre que, bien que les emplois d'une cuisinière de cantine et d'un artisan soient différents, ils ont la même valeur. L'évaluation des emplois s'appuyait sur une formule simple précisant les exigences faibles, modérées ou élevées pour chaque élément de l'emploi. Toutes les exigences ont été jugées d'égale importance et il n'a donc pas été nécessaire d'appliquer un système de pondération (qui attribue des scores plus élevés à un ensemble d'exigences plutôt qu'à un autre).

Encadré 3 :

Exemple d'évaluation de deux emplois dans le secteur maritime¹²

Exigences	Cuisinière de cantine (classification des compétences non manuelles)	Artisans masculins (peintres, menuisiers et techniciens en isolation) (classification des compétences manuelles)
Qualifications, compétences et connaissances	Exigences égales : qualification/formation pour le poste	Exigences égales : qualification/formation pour le poste
Conditions de travail	Exigences égales : travail dans un environnement chaud et humide (cuisine)	Exigences égales : travail à bord d'un navire
Responsabilité	Exigences égales : responsabilité à l'égard des personnes et des équipements	Exigences égales : responsabilité à l'égard des personnes et des équipements
Planification et prise de décisions	Demandes égales : planification des menus, commandes et délais	Demandes égales : planification et prise de décisions concernant les réparations et l'équipement
Effort / contraintes physiques	Exigences égales : fonctions physiquement exigeantes impliquant de soulever des charges, de rester debout pendant de longues périodes et d'utiliser des équipements lourds et chauds/dangereux	Exigences égales : machines et de charges lourdes, utilisation d'équipements électriques, conditions de travail difficiles, par exemple dans des espaces confinés

En **France**, les syndicats ont plaidé en faveur de critères objectifs pour remédier à la dévalorisation et à la négligence des compétences des femmes (telles que les tâches de résolution de problèmes, les compétences en matière de soins et de soutien affectif, la polyvalence, l'emprise croissante de la technologie dans le travail administratif, la gestion du temps, etc.). La confédération syndicale CFDT (2019) a comparé les niveaux de rémunération dans huit secteurs différents, dont la santé et l'aide sociale, et sept secteurs à prédominance masculine dans le secteur privé, tels que la construction, l'industrie du verre et la métallurgie. L'étude a montré que dans le secteur de la santé et de l'aide sociale à prédominance féminine, à durée de formation équivalente, les salaires de départ étaient systématiquement nettement inférieurs à ceux des autres secteurs (par exemple, un maçon qui gagnait 100 euros et une aide-soignante qui gagnait 86 euros possédaient des compétences équivalentes). Ces données ont été utilisées à l'appui des négociations sur le reclassement des emplois dans les secteurs public et privé de la santé et de l'action sociale.

12 Il s'agit d'un exemple d'action réelle engagée par Julie Hayward qui travaillait comme cuisinière à la cantine du chantier naval Cammell Laird au Royaume-Uni (Hayward c Cammell Laird). Elle a obtenu une rémunération égale au motif que les qualifications, responsabilités, connaissances et exigences physiques associées à son emploi dans la restauration étaient équivalentes à celles des emplois occupés par des hommes. Voir une brève description de l'affaire : <http://www.unionhistory.info/equalpay/display.php?irn=703> et une vidéo illustrant son cas <https://www.bl.uk/learning/histcitizen/sisterhood/clips/equality-and-work/equal-pay/146389.html>

En **Belgique**, une loi a été adoptée en 2012 pour obliger les partenaires sociaux à revoir tous les systèmes de classification des emplois afin de s'assurer qu'ils sont neutres du point de vue du genre. Les syndicats et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2010) ont élaboré une checklist sur « le non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions » afin de faciliter ce processus. Elle propose des conseils précis sur les moyens de s'assurer que les systèmes de classification des emplois sont neutres du point de vue du genre et sur la manière de procéder à l'évaluation des emplois à l'aide de critères objectifs au nombre de six (connaissances et qualifications, résolution de problèmes, responsabilités, communication, travail d'équipe et gestion d'équipe, et environnement de travail). Les checklists qui figurent dans le guide ont servi à la formation des militant-e-s syndicaux-ales et dans les négociations avec les entreprises et au niveau sectoriel.

En 2013, en **Allemagne**, le syndicat NGG représentant les travailleurs-euses des secteurs de l'alimentation, des boissons, du tabac, de l'hôtellerie et de la restauration a décidé de mettre concrètement en œuvre l'équité salariale et d'utiliser l'outil d'audit eg-check.de dans l'usine Unilever d'Auerbach, en Saxe. Certains emplois de l'entreprise étaient à prédominance féminine (service d'emballage), tandis que d'autres étaient à prédominance masculine (service des mélanges). Avec environ 200 employé-e-s, l'usine n'était pas trop grande pour un premier audit d'entreprise. Dans le cadre de l'audit sur l'équité salariale, NGG et les expert-e-s de l'audit sur l'équité salariale ont examiné les conventions collectives, les grilles salariales de l'entreprise et un accord sur la rémunération liée aux résultats. Lors de l'audit, il a été constaté que tous les accords contenaient des formulations et des critères potentiellement discriminatoires. Bien qu'aucune discrimination réelle n'ait été identifiée dans la mise en œuvre de l'accord sur la rémunération liée aux résultats au niveau de l'entreprise, un certain nombre de modifications dans son application et sa formulation ont été recommandées. L'audit a également révélé que la convention collective et le classement des travailleurs-euses dans les échelons salariaux n'étaient pas discriminatoires. Les résultats de l'audit ont été présentés à un groupe de travail composé des deux expert-e-s en matière de genre, de deux représentant-e-s de NGG, du comité d'entreprise local, du-de la porte-parole du comité d'entreprise mixte et d'un-e représentant-e de la direction. Ces questions ont ensuite été portées à l'ordre du jour de la négociation collective suivante.

Dans un autre exemple, dans le secteur de la boulangerie, NGG a procédé à une analyse afin de déterminer si les emplois d'encadrement hiérarchique étaient de même valeur que les emplois de boulangerie. L'analyse a montré que les deux emplois étaient de valeur égale, même si les responsables hiérarchiques, majoritairement des femmes, se situaient à un ou deux échelons salariaux en dessous de leurs collègues masculins de la boulangerie. À la suite de cet exercice, les cadres féminins ont fait valoir leur droit à être rémunérés sur la base de l'échelon salarial supérieur.

En **Autriche**, les femmes et les hommes travaillant dans le secteur du nettoyage industriel, qui avait été sous-traité du secteur public au secteur privé, étaient couvert-e-s par des conventions collectives différentes et un système de classification dans lequel les femmes et les hommes étaient répartis dans des catégories salariales différentes. Le groupe salarial 6, composé à 80 pour cent de femmes chargées du nettoyage industriel dans les bureaux et sur les sites de production (salaire horaire de 9,38 euros), a été comparé au groupe salarial 3, composé essentiellement d'hommes effectuant le nettoyage dit « spécial » des vitres, des moquettes et des machines (salaire horaire de 10,38 euros). Le travail a été jugé égal à la suite d'une évaluation comparant les qualifications, les tâches et les domaines d'application. Un accord a été conclu entre l'employeur et le syndicat afin d'égaliser les salaires et d'accorder aux travailleuses le taux de rémunération supérieur jusque-là réservé aux hommes.

EXEMPLE D'EXERCICE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

L'exemple tiré de l'industrie hôtelière dans l'encadré 4 n'a qu'une valeur indicative et vise à montrer comment les emplois peuvent être comparés à travers différentes exigences professionnelles afin d'identifier s'ils sont de valeur égale.

L'hôtel est situé dans une station touristique populaire du **Kenya**. Le poste de chef du nettoyage/personnel de ménage est essentiellement féminin et classé au grade 3, avec un salaire mensuel de 197 dollars des États-Unis. Le poste de chef jardinier est majoritairement masculin et classé au grade 4, avec un salaire mensuel de 242 dollars des États-Unis. Bien que les deux emplois soient différents et inégalement rémunérés, une comparaison des deux emplois permet de démontrer comment ils pourraient être considérés comme étant de valeur égale. Dans cet exemple, chaque élément du travail est noté sur 5 et, au final, les scores attribués sont égaux.

L'emploi de cheffe du nettoyage/personnel d'étage s'est vu attribuer une valeur plus élevée concernant la responsabilité à l'égard des personnes, tandis que pour le chef jardinier la valeur était plus élevée pour les compétences en matière de connaissances et de créativité et pour l'effort physique nécessaire à l'exécution du travail. Cet exemple montre également que le chef jardinier a bénéficié d'une prime supplémentaire pour le travail en extérieur, alors qu'aucune rémunération supplémentaire n'a été accordée à la cheffe du nettoyage/personnel d'étage qui devait traiter avec les clients et qui, parfois, était en astreinte pour faire face à des urgences et travaillait selon des horaires irréguliers. En évaluant la valeur des exigences liées à l'emploi, on peut constater que les emplois féminisés sont traditionnellement moins valorisés. En appliquant des critères neutres et non sexistes, il est possible de montrer que deux emplois peuvent avoir la même valeur.

Encadré 4 :

Exemple d'évaluation de la valeur égale des emplois dans le secteur hôtelier

Exigences	Cheffe du nettoyage/personnel d'étage (Grade 3 : 197 dollars É.-U. par mois)	Score (1-5)	Chef jardinier (Grade 4 : 242 dollars É.-U. par mois et une prime de 10 dollars É.-U. par mois pour travail en plein air)	Score (1-5)
Qualifications, compétences et connaissances	Expérience et formation pour le poste Gestion du personnel et programmation efficace des tâches de nettoyage	3	Expérience et formation pour le poste Connaissance de l'horticulture, des plantes et de l'aménagement des jardins	4
Conditions de travail	Horaires irréguliers et fréquemment incompatibles avec une vie sociale/travail le week-end Obligation d'astreinte Répondre aux urgences et aux demandes des clients Travailler dans des espaces restreints / souvent au contact de produits chimiques dangereux Faire face à des clients agressifs ou violents	5	Travail en extérieur / travail en extérieur sous des températures élevées Horaires de travail réguliers Exposition au bruit des équipements	4
Exigences en termes de responsabilité	Supervision de 25 travailleuses Responsabilité du recrutement, de l'intégration et des rotations de personnel Formation et mise à jour des compétences du personnel Santé et sécurité des clients et du personnel de l'hôtel Commande de fournitures Contrôle qualité	5	Supervision de 5 travailleuses Formation et mise à jour des compétences du personnel Commande de fournitures Santé et sécurité des clients et du personnel de l'hôtel Contrôle qualité Commande de fournitures Réparation et entretien de l'équipement	4
Effort / contraintes physiques	Travail exigeant physiquement Effort intellectuel (élaboration des rotations et des horaires de travail) Exigences psychologiques liées à la gestion d'une équipe nombreuse et diversifiée	4	Levage et utilisation d'équipements Effort intellectuel (conception de jardins) Risque de blessures physiques Travail pénible fréquent	5
Score total	17		17	

Une bonne part de l'action syndicale consiste à s'interroger et à sensibiliser aux facteurs culturels qui ont une incidence sur la valeur du travail effectué par les femmes. Au Kenya, par exemple, le syndicat KUDHEIHA a sensibilisé les travailleurs-euses des communautés Masai, où les traditions ont donné lieu à des stéréotypes qui ne reconnaissent pas l'égalité de rémunération pour un travail égal et selon lesquels seuls les hommes devraient effectuer un travail rémunéré.

PROBLÈMES À SURVEILLER : LA JUSTIFICATION DE L'INÉGALITÉ SALARIALE PAR LA DÉFENSE DU MARCHÉ

Certaines lois permettent à un employeur de justifier l'inégalité de rémunération en invoquant la défense du marché, en partant du principe qu'il existe un argument économique, en fonction de la valeur du marché, incitant à mieux rémunérer les hommes. Les syndicats contestent ces arguments parce que la neutralité et l'externalité des marchés ne sont pas aussi fondées qu'elles le paraissent. Les arguments prétendument objectifs de la défense du marché en faveur d'un salaire plus élevé peuvent conduire à des décisions discriminatoires de la part des employeurs qui tendent également à influencer sur la valeur du marché. En principe, le salaire d'un-e travailleur-euse devrait être basé sur les exigences de l'emploi et non sur la valeur du marché.

Dans une affaire en **Afrique du Sud**, le salaire plus élevé accordé à un travailleur masculin a été justifié par l'employeur lors du recrutement, au motif que l'entreprise voulait inciter l'homme à accepter son offre d'emploi, en invoquant également le fait que ses qualifications plus élevées et son expérience plus solide méritaient une prime. Cet argument de substance est autorisé par le Code de bonnes pratiques sur l'égalité de rémunération, qui prévoit qu'une différence de salaire peut être justifiée, sur la base de l'ancienneté ou de la durée de service des personnes, de leurs qualifications, aptitudes et compétences respectives, et à condition que les employé-e-s soient soumis-es de manière identique au système d'évaluation des performances de l'employeur et que ce système d'évaluation soit appliqué de manière cohérente. Les syndicats sud-africains ont contesté cette approche au motif qu'elle peut s'avérer discriminatoire à l'égard des femmes.

- Remettre en question les hypothèses discriminatoires ou sexistes sur la valeur du marché.
- Veiller, lorsqu'un **argument de défense du marché** est invoqué lors du recrutement, à ce que des stratégies soient intégrées pour égaliser les salaires des hommes et des femmes pour des emplois de valeur égale au fil du temps. Dans la jurisprudence suédoise et irlandaise, lorsque la défense du marché a été justifiée, il a également été noté que l'écart de rémunération était censé se résorber progressivement si les emplois sont égaux ou de valeur égale.
- Ne pas oublier que ce sont les **exigences liées à l'emploi**, plutôt que le-la titulaire de l'emploi, qui doivent être prises en compte. Par exemple, si l'emploi exige un certain niveau de formation et/ou de qualification, un salaire plus élevé ne sera pas accordé à un-e travailleuse qui a un niveau d'éducation ou de formation plus élevé non exigé pour l'emploi. Cela signifie qu'une personne titulaire d'un diplôme universitaire mais occupant un emploi non qualifié ou peu qualifié, par exemple dans un restaurant de fast-food, ne se verra pas accorder un salaire plus élevé en raison de sa qualification.

PRINCIPAUX POINTS À RETENIR POUR L'ACTION SYNDICALE

- La dévalorisation des compétences et du travail des femmes est l'une des principales causes de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.
- Les compétences et les connaissances des femmes sont souvent négligées lors de la fixation des salaires.
- L'évaluation non sexiste des emplois est un outil qui permet de comparer des emplois différents mais de même valeur (en fonction des exigences du travail basées sur les qualifications/compétences, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail).
- Les syndicats doivent veiller à ce que toutes les classifications d'emploi soient neutres du point de vue du genre. À cet effet, il convient de corriger les préjugés et les stéréotypes historiques qui valorisent les emplois masculins par rapport aux emplois féminins.



13 Voir : https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/07/handbook_on_equal_pay_-_electronic_version-2.pdf



SECTION 5: NÉGOCIER DES SALAIRES DÉCENTS AU PROFIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE À BAS SALAIRE

Cette section examine les possibilités d'élaboration de stratégies en faveur de l'équité salariale dans le cas des bas salaires et du salaire minimum vital.

APERÇU

Dans les économies et les secteurs à bas salaire, les stratégies d'équité salariale visent souvent à « relever le niveau » en mettant en place un salaire minimum vital (salaire minimum décent). Comme le soutient la CSI, le salaire décent constitue un tremplin vers l'égalité de genre et le progrès social¹⁴. Nombre de secteurs féminisés pratiquent un salaire peu élevé car le travail est effectué par des femmes. C'est pourquoi, les syndicats devraient considérer à la fois la valeur du travail des femmes et la mise en œuvre du salaire décent pour tous les travailleurs-euses en tant que stratégie duale pour améliorer la rémunération des femmes.

En outre, il est essentiel que le calcul du salaire décent tienne compte des autres frais de subsistance supportés par les femmes, tels que les frais de garde d'enfants, les frais associés à des visites plus fréquentes chez le médecin et à l'achat de produits sanitaires.

Les stratégies en faveur de l'équité salariale devraient garantir, à tout le moins, l'accès de toutes les travailleuses à une protection par le salaire minimum et, dans la mesure du possible, plaider pour une telle protection à des niveaux correspondant à un salaire décent.

Dans de nombreux pays, les syndicats se sont attaqués à la question du travail peu rémunéré des femmes en défendant le principe du salaire minimum. Au **Kenya** par exemple, le droit du travail prévoit un salaire minimum d'environ 150 dollars des Etats-Unis. Toutefois, très peu de travailleurs-euses à bas salaire, y compris les personnels domestiques, reçoivent le salaire minimum, et beaucoup ne reçoivent que 50 dollars des Etats-Unis par mois. La stratégie des syndicats a été de sensibiliser à la valeur du travail peu rémunéré des femmes, ce qui a amené certain-e-s travailleurs-euses domestiques à réclamer la pleine mise en œuvre de la réglementation sur le salaire minimum, y compris une mention à cet égard dans les contrats d'emploi de la main-d'œuvre domestique.

Dans un autre exemple, **le personnel chargé de l'enlèvement des déchets à Buenos Aires**, en Argentine, a négocié un salaire social qui a été augmenté par la municipalité. Bien qu'inférieur au salaire minimum national, il a néanmoins permis à ces travailleurs-euses de se prémunir un tant soit peu de la pauvreté.

14 YouTube: Salaire décent et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le salaire minimum vital et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale en tout lieu constituent un tremplin vers l'égalité entre hommes et femmes et le progrès social. <https://www.youtube.com/watch?v=24tNmyKuBJY&list=PLbm7jFfruhV-rFBLqyKXIC3elxINhyHtK&index=18>

Voir également la CSI : <https://www.ituc-csi.org/wagescampaign> et <https://www.ituc-csi.org/rapport-disparites-salariales>

Le point de départ essentiel de ces stratégies est de veiller à ce que la main-d'œuvre informelle, y compris les travailleuses informelles, bénéficient d'une représentation collective et d'un pouvoir collectif, y compris le droit de constituer un syndicat.

La **convention de l'OIT (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques** protège les droits de la main-d'œuvre domestique en prévoyant des protections minimales en matière de salaire minimum, de non-discrimination et de protection contre les abus. La convention n° 189 reconnaît le travail domestique comme tout autre travail dans le droit du travail et protège le droit à un salaire minimum dans les pays où celui-ci est garanti ; elle garantit aux travailleuses domestiques un paiement mensuel ainsi que l'accès à la sécurité sociale, notamment en cas de maternité. La rémunération doit être fixée sans discrimination fondée sur le sexe (article 11), principe introduit dans la convention afin de remédier au sous-paiement et à la sous-valorisation du travail domestique. En ce qui concerne les agences d'emploi privées, la convention garantit que les honoraires facturés par ces agences ne sont pas déduits de la rémunération des travailleuses domestiques (article 15).

QUELLES MESURES LES SYNDICATS PEUVENT-ILS PRENDRE EN VUE DE PROMOUVOIR LA COUVERTURE DU SALAIRE MINIMUM EN FAVEUR DE L'ENSEMBLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DES SALAIRES DÉCENTS ?

- **Négocier pour que l'ensemble de la main-d'œuvre soit protégé par une législation sur le salaire minimum**, y compris les personnels domestiques et les travailleuses de l'économie informelle.
- **Organiser les travailleuses peu rémunérées** pour leur permettre de négocier collectivement la mise en œuvre du salaire minimum vital et veiller à ce que l'ensemble de la main-d'œuvre soit couverte, y compris les personnels domestiques. Il importe également d'accorder aux travailleurs tant l'autonomie financière qu'un pouvoir de négociation collective, de façon à garantir des prix équitables acquittés par les acheteurs, lorsque cela s'applique¹⁵.
- **Négocier des accords au niveau industriel et sectoriel** dans le but de garantir que l'ensemble de la main-d'œuvre, travaillant dans un établissement syndiqué ou non, perçoit un salaire minimum vital.
- **Représenter et défendre les travailleuses à bas salaire** pour leur garantir l'accès au salaire minimum, y compris une mise en œuvre plus efficace des lois sur le salaire minimum et un rôle pour l'inspection du travail dans la détection des abus.
- **Négocier des accords nationaux tripartites** qui établissent le salaire minimum vital national dans l'ensemble de l'économie, du secteur ou de la profession. Veiller à ce qu'ils comprennent une protection pour l'ensemble de la main-d'œuvre, quels que soient le secteur concerné ou les modalités de leurs contrats.
- **Veiller à ce qu'aucun parti pris sexiste ni aucune hypothèse discriminatoire** ne sous-tende la fixation du salaire minimum et du salaire décent, ce qui peut avoir une incidence sur les femmes dans les secteurs féminisés. Face à un parti pris ou une situation de discrimination, des comparaisons pourraient être établies avec les salaires dans les secteurs à prédominance masculine.
- **Rehausser la valeur du travail domestique et du travail du soin** en proposant des formations et des compétences certifiées. La démarche peut contribuer à rehausser la valeur des compétences requises dans le cadre du travail domestique et du soin à autrui et leur conférer une certaine reconnaissance. Elle contribue en outre à favoriser un emploi régulier et mieux rémunéré pour ces travailleuses, et à progresser vers un travail du soin formel mieux rémunéré, par exemple, dans le secteur des soins de santé.

15 Voir par exemple les luttes exemplaires du syndicat indien SEWA à travers l'hommage de la région Asie-Pacifique de l'UITA lors du décès d'Ela R. Bhatt, fondatrice du SEWA, le 2 novembre 2022, <https://iufap.org/2022/11/05/honouring-elaben-trade-union-justice/>

- **Faire campagne pour la fin de l'exploitation des travailleurs-euses migrant-e-s** par les sociétés de recrutement privées et les intermédiaires, qui n'acquittent que rarement un salaire minimum et, dans certains cas, déduisent leurs honoraires du salaire des travailleurs-euses migrant-e-s. Inclure dans les campagnes le principe de « non-prélèvement d'une commission », dans le respect de la convention de l'OIT (n° 181) sur les agences d'emploi privées qui stipule que ces agences ne doivent mettre à la charge des travailleurs-euses migrant-e-s ni honoraires ni autres frais.
- Plaider en faveur du **salaire décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales**, y compris en cas de sous-traitance, afin de s'assurer que l'ensemble des effectifs de la chaîne d'approvisionnement reçoivent un salaire décent.

EXEMPLES D'ACTION SYNDICALE

Voici plusieurs exemples de stratégies syndicales susceptibles de contribuer à l'équité salariale au profit de la main-d'œuvre domestique, dans les secteurs formel et informel. Ces stratégies portent notamment sur la protection juridique, le travail décent et le salaire minimum pour les travailleurs-euses domestiques.

La **Fédération internationale des travailleurs domestiques** a fait campagne pour que les personnels domestiques voient leurs droits en matière de salaire minimum inscrits dans la législation et pour que les employeurs respectent leurs droits en la matière. S'il est vrai que, dans bien des cas, le niveau du salaire minimum n'est pas suffisant pour être considéré comme décent, la rémunération des travailleurs et travailleuses domestiques s'en est néanmoins trouvée améliorée. Cet aspect est essentiel pour les travailleurs-euses domestiques les plus vulnérables, à l'instar du personnel domestique migrant qui évolue sans contrat de travail ou sans pouvoir prétendre à un salaire décent.

En **Uruguay**, des conseils sur les salaires ont récemment été mis en place au profit de la main-d'œuvre rurale et domestique. Par exemple, le conseil sur les salaires dédié aux travailleurs-euses domestiques a réuni les employeurs et le Sindicato Unico de Trabajadoras Domesticas, représentant cette catégorie de travailleurs-euses, afin de négocier les salaires, les conditions de travail, l'inscription à la sécurité sociale et le traitement des litiges.

Les travailleurs-euses domestiques en **Argentine** sont couvert-e-s par un **accord tripartite national sur le travail décent pour les travailleurs-euses domestiques et du soin informels**, signé le 7 octobre 2020 par le ministère de la Femme, le Syndicat des maîtresses de maison de la République argentine (SACRA) et l'Union du personnel auxiliaire des maisons privées d'Argentine (UPACP). Grâce à cet accord, le processus d'établissement des salaires sectoriels implique désormais la main-d'œuvre domestique, qui bénéficie à présent d'un salaire minimum, entre autres avantages. L'accord couvre le leadership des femmes et la diversité de genre au sein des organisations syndicales, la prévention du harcèlement et la non-violence, la relation entre les politiques liées au soin à autrui et la co-responsabilité travail-famille, la réduction des écarts en matière de travail et de rémunération, et le travail avec des catégories particulières telles que les migrants, les populations rurales et les populations autochtones.

Dans plusieurs pays européens, comme **l'Italie, l'Espagne et la Belgique**, la législation protège les travailleurs-euses domestiques. Elle garantit ainsi à cette main-d'œuvre des contrats d'emploi, un salaire minimum et une protection sociale, ainsi que le droit de négocier et de signer des conventions collectives avec les employeurs. Renouvelée en 2020 par les employeurs (Fidardo et Domina) et les syndicats (Filcams Cgil, Fisascat Cisl, UILTuCS et Federcolf), la **convention collective italienne pour les travailleurs-euses domestiques** couvre 2 millions de personnels de maison et s'est avérée essentielle face aux risques plus importants auxquels étaient confronté-e-s ces travailleurs-euses dans le contexte de la pandémie. En vertu de l'accord, le salaire mensuel a été augmenté de 12 euros et une indemnité a été versée aux travailleurs accompagnant des enfants jusqu'à 6 ans ou d'autres personnes à charge. Les travailleurs dotés de qualifications spécifiques bénéficient d'une indemnité supplémentaire pouvant aller jusqu'à 10 euros par mois, et les employés à temps plein en service depuis au moins 6 mois avec le même employeur peuvent prétendre à 40 heures de congé payé par an afin de bénéficier de la formation professionnelle dédiée aux aides familiales. Cette durée est portée à 64 heures si la formation est assurée par l'organisme bilatéral reconnu pour le secteur.

Une stratégie adoptée par les syndicats consiste à veiller à ce que les travailleurs-euses domestiques et du soin à autrui puissent avoir accès à la formation et à l'accréditation de leurs compétences. Ces efforts ont contribué à la reconnaissance des compétences liées au travail domestique et du soin et à une revalorisation de la rémunération dans ce domaine.

- En **République dominicaine**, la Fédération nationale des travailleuses (FENAMUTRA) a fondé en 2009 un Centre spécialisé pour la formation dans les services domestiques (CEFESD) et le Syndicat national des travailleurs et travailleuses domestiques (UNFETRAH) a été créé en 2013. Le CEFESD propose des programmes de formation au profit des travailleurs-euses domestiques dans les domaines de l'aide à domicile et des soins à la personne, du droit du travail, de la sécurité sociale, des accidents domestiques, des risques chimiques, des techniques ergonomiques au service d'un nettoyage efficace, de la cuisine, de la gestion des conflits et des techniques de négociation efficaces. À compter de janvier 2023, deux nouveaux programmes de formation certifiés, accompagnés des manuels connexes, permettront d'acquérir des compétences certifiées en matière de prise en charge des enfants et des personnes âgées. Grâce à la formation, le travail et les salaires ont été revalorisés. Les négociations avec le gouvernement ont conduit à l'annonce d'un plan pilote établissant un salaire minimum, une couverture de sécurité sociale et un contrat de travail écrit, ce qui mènera à la formalisation de quelque 300 000 emplois dans le secteur du travail domestique.
- Un programme de formation à l'intention des travailleurs-euses domestiques géré par le centre de formation créé par la **Confédération des syndicats de Hong Kong (HKCTU)** aux côtés de la **Fédération des syndicats de travailleurs et travailleuses domestiques asiatiques de Hong Kong (FADWU) (FITD, 2022)** a permis à ces personnels de bénéficier de la reconnaissance de leur profession, d'une mise à niveau de leurs compétences et d'un système de mise en relation des employé-e-s avec les employeurs qui versent des salaires décents. Le personnel ainsi formé a ensuite assumé l'encadrement d'autres travailleurs-euses domestiques et certain-e-s sont même devenu-e-s formateurs-trices à leur tour. La formation a contribué à l'organisation des travailleurs-euses domestiques de même qu'au renforcement de leur confiance en eux/elles-mêmes, ce qui les a conduit-e-s à s'impliquer au sein des syndicats et à assumer des rôles de direction au sein de ces mêmes structures. La FADWU a organisé des rencontres régulières en faveur des travailleurs-euses domestiques sur des questions pratiques telles que la planification des menus, les cours de cuisine et de travaux manuels ainsi que le partage d'expériences, contribuant ainsi au recrutement et à la mise en réseau.

PRINCIPAUX POINTS À RETENIR POUR L'ACTION SYNDICALE

- Dans le cadre de leurs revendications, les syndicats doivent garantir le salaire minimum à tout-e travailleur-euse, quel que soit le secteur concerné et indépendamment de la nature formelle ou informelle du travail considéré.
- La négociation collective est essentielle aux fins de négocier des salaires décents, y compris les conventions sectorielles et à l'échelle de l'industrie afin de s'assurer que tou-te-s les travailleurs-euses sont couvert-e-s.
- Veiller à la reconnaissance des compétences des femmes dans les emplois dévalorisés, par exemple à travers la formation mais aussi à travers la reconnaissance et la qualification des compétences détenues.
- Faire campagne pour la ratification et la pleine mise en œuvre des dispositions de la convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques relatives au salaire et aux conditions de travail.





SECTION 6: STRATÉGIES VISANT À PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ SALARIALE AU SEIN DE LA MAIN-D'ŒUVRE INFORMELLE

APERÇU

Il est difficile d'instaurer l'équité salariale, quand la plupart des femmes travaillent dans l'économie informelle comme indépendantes ou à leur propre compte. Les travailleuses du secteur informel doivent faire face à l'insécurité de l'emploi et à

la pauvreté, accentuées par les pratiques patriarcales et les risques de violence et de harcèlement. Toutefois, les syndicats et les organisations de travailleurs-euses informel-le-s ont adopté des stratégies de négociation fondées sur les bonnes pratiques aux fins d'améliorer la rémunération de cette main-d'œuvre.

Les femmes employées dans le secteur informel subissent généralement une double peine : les travailleuses informel-le-s sont traditionnellement moins bien rémunéré-e-s que leurs homologues du secteur formel, et dans le secteur informel, les femmes sont moins bien payées que les hommes. Comme les femmes sont plus nombreuses au bas de l'échelle des emplois informels, les écarts salariaux entre les hommes et les femmes ont tendance à être beaucoup plus importants dans le secteur informel que dans le secteur formel (OCDE, 2019).

Les travailleuses du secteur informel sont exploitées et exposées à des risques élevés de violence fondée sur le genre. Au Kenya, par exemple, 80 pour cent des vendeurs ambulants et des marchands sont des femmes. Bien souvent, elles sont le principal soutien de famille, portent leurs enfants sur le dos, sont privées d'un abri et de sécurité en bord de route, n'ont aucun accès à des aires de repos, à des toilettes ou à un lieu leur permettant de se protéger du soleil.

La **recommandation de l'OIT (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle** a vocation à faciliter la transition des travailleurs-euses et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle. La transition doit s'opérer en respectant les droits fondamentaux des travailleurs-euses et en offrant des possibilités de sécurité du revenu, de subsistance et d'entrepreneuriat, tout en veillant à promouvoir la pérennité des entreprises et des emplois décents dans l'économie formelle, ainsi que la cohérence entre les politiques macroéconomiques, d'emploi, de protection sociale et les autres politiques sociales.

QUELLES MESURES LES SYNDICATS PEUVENT-ILS PRENDRE EN VUE DE PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ SALARIALE AU PROFIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE INFORMELLE

De manière générale, les stratégies syndicales sont déployées en dehors du cadre de la négociation collective traditionnelle. Ces négociations avec les autorités publiques peuvent porter sur la non-discrimination et les droits établis par la législation nationale du travail, la création d'emplois formels, la formation et la validation des compétences des travailleurs-euses, la création de coopératives et d'organisations d'économie sociale et solidaire, l'accès aux services financiers et au crédit, les salaires minimums et la protection sociale.

- **Veiller à ce que les syndicats accueillent les travailleurs-euses informel-le-s** pour les représenter, les organiser, faire entendre leurs voix et pour discuter et adopter de nouvelles stratégies pertinentes au profit de la main-d'œuvre informelle qui n'est pas couverte par la législation sur le travail et la protection sociale.
- **Organiser les travailleurs-euses informel-le-s, faire valoir leurs points de vue et consolider leur force collective** pour revendiquer des salaires minimums, des conditions de travail satisfaisantes et l'accès à la protection sociale¹⁶. Veiller à ce que les travailleurs informels, en particulier les femmes, soient représenté-e-s dans les instances décisionnelles.
- **Rédiger des protocoles d'accord avec les organisations de travailleurs-euses informel-le-s**, définissant la manière dont le syndicat travaillera en partenariat avec ces organisations.
- **Représenter les intérêts de la main-d'œuvre informelle et favoriser son inclusion** dans les négociations relatives à la fixation d'un salaire minimum vital au niveau national ou sectoriel.
- **Appuyer les négociations collectives**, par exemple avec les autorités publiques, afin de garantir les droits des travailleurs-euses informel-le-s, tels que celles et ceux travaillant à la pièce, et les vendeurs-euses ambulants-e-s qui n'ont pas accès à la protection du travail et aux mesures de santé et de sécurité. Négocier l'octroi de licences, l'accès à des toilettes et à des vestiaires, la protection contre la violence et le harcèlement, et l'accès au crédit et aux prêts.
- **Veiller à ce que les négociations nationales tripartites ou sectorielles** portant sur le salaire minimum vital et/ou la protection sociale incluent tous les travailleurs-euses, y compris dans le secteur informel.
- **Plaider en faveur de la formalisation du travail informel** afin de garantir la reconnaissance juridique, la reconnaissance des compétences et de l'expérience, la protection, les droits et les prestations tels que le salaire minimum et la protection sociale.
- **Aborder la question de la sous-traitance dans les chaînes d'approvisionnement**, par exemple, dans le secteur agricole ou le secteur du tabac afin de garantir que les travailleurs-euses à domicile informel-le-s puissent bénéficier de taux de rémunération à la pièce et de revenus décents, profiter d'un travail régulier et d'une amélioration de leurs conditions de travail.
- **Organiser les travailleurs-euses à domicile** pour s'assurer qu'ils-elles puissent négocier collectivement avec les employeurs, qui peuvent également être des tiers.
- **Faire campagne en faveur de meilleures protections juridiques et contractuelles** concernant le paiement de salaires réguliers et pour lutter contre le non-paiement des salaires de la main-d'œuvre travaillant à la pièce. Le travail à la pièce est très courant dans les secteurs féminisés, tels que l'habillement, l'électronique et l'agriculture. Concrètement, les travailleurs-euses sont payé-e-s à un taux fixe pour chaque unité produite.
- Veiller à ce que les travailleuses de l'économie informelle aient accès aux **services de garde d'enfants et à la protection de la maternité**, notamment en étendant le congé de maternité payé ou les prestations de maternité aux travailleuses de l'économie informelle (BIT, 2016 ; WIEGO, 2019).

16 <https://iufap.org/2022/11/18/for-social-protection-to-be-effective-it-must-empower-women-advance-workers-rights-and-redistribute-wealth/>

EXEMPLES D'ACTIONS ENTREPRISES PAR LES SYNDICATS ET LES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS-EUSES INFORMEL-LE-S

Un nombre croissant de syndicats **coopèrent et signent des protocoles d'accord avec les organisations de travailleurs-euses informel-le-s**. Ainsi, quelque 40 à 45 pour cent des organisations de travailleurs-euses informel-le-s affiliées à l'organisation de vendeurs-euses ambulants-e-s, StreetNet, sont membres de syndicats nationaux et certaines se sont constituées en syndicats elles-mêmes. Au **Zimbabwe**, un protocole d'accord a été signé le 13 août 2004 entre l'organisation de travailleurs-euses informel-le-s ZCIEA et le syndicat national ZCTU. Il stipule que chaque partie conservera des activités indépendantes mais collaborera sur des questions clés.

En **Inde**, où 93,7 pour cent de la main-d'œuvre travaille dans l'économie informelle, le syndicat SEWA (Self-Employed Women's Association) a milité en faveur d'une série de stratégies. L'approche du SEWA met principalement l'accent sur l'organisation des travailleuses informelles et leur renforcement collectif, par exemple en créant des coopératives et des associations, en améliorant les compétences, les opportunités, les moyens de subsistance durables, la sécurité des revenus et la protection sociale. Ces actions ont permis aux vendeuses ambulantes, par exemple, d'être protégées et de bénéficier d'une meilleure sécurité du travail, de revenus plus sûrs, d'une sécurité sociale et d'une sécurité alimentaire améliorées.

Parmi les questions plus générales qui peuvent avoir une incidence sur les salaires, citons l'accès au financement et aux services bancaires. Le SEWA a par exemple ouvert une banque coopérative urbaine de travailleuses de l'économie informelle dans la ville d'Ahmedabad, au Gujarat. Le syndicat a également contribué à renforcer le pouvoir de négociation des travailleuses de l'économie informelle et à leur offrir des alternatives, par exemple par la création de coopératives et de programmes de formation.

Une autre évolution majeure consiste à garantir l'accès des travailleurs-euses informel-le-s à la sécurité sociale, en vertu de la loi sur la sécurité sociale des travailleurs-euses non organisés-e-s (Unorganized Workers' Social Security Act), adoptée en Inde en 2008. En outre, en 2007, le Gujarat Urban Informal Economy Workers' Welfare Board (GUIEWWB) a été créé aux fins de délivrer des cartes d'identité, des prestations médicales, de fournir des outils et des kits d'équipement, ainsi que des formations professionnelles.

Le SEWA a joué un rôle clé avec la création de l'Alliance nationale des vendeurs-euses ambulants-e-s en Inde (National Alliance of Street Vendors in India (NASVI)), afin de faire pression en faveur de la politique nationale pour les **vendeurs-ses ambulants-e-s en milieu urbain de 2004 et, plus tard, de la loi sur les vendeurs-euses ambulants-e-s (Protection of Livelihood and Regulation of Street Vending) de 2014**. La campagne du SEWA en faveur d'une augmentation des **salaires des ouvrières spécialisées dans le roulage des bâtonnets d'encens** s'est traduite par des augmentations annuelles des salaires de la main-d'œuvre, notamment des salaires minimums et de meilleures conditions de travail.

Une autre question importante est de garantir des salaires minimums, des droits et une protection pour les travailleuses à domicile, qui peuvent travailler pour une tierce partie à des tarifs à la pièce. **HomeNet Thailand** a fait campagne avec succès pour la protection juridique des travailleurs-euses à domicile, débouchant sur la loi sur la protection des travailleurs-euses à domicile B.E.2553 en 2010 et sur une politique de protection sociale entrée en vigueur en 2011. La loi prévoit des salaires équitables et une rémunération égale pour les travailleurs-euses effectuant le même travail. Ils-elles doivent bénéficier d'un contrat de travail et d'une protection en matière de santé et de sécurité au travail. La législation est encore mal connue et sa mise en œuvre pose quelques difficultés.

PRINCIPAUX POINTS À RETENIR POUR L'ACTION SYNDICALE

- Organiser et représenter les travailleurs-euses informel-le-s et adapter les stratégies et les négociations en faveur de l'équité salariale afin d'y intégrer l'accès au salaire minimum, la protection sociale, la formation, l'accès au financement et aux prêts et les négociations avec les autorités publiques.
- Veiller à ce que les travailleurs-euses informel-le-s, plus particulièrement les femmes, bénéficient d'un soutien pour créer des syndicats et être représenté-e-s dans les structures décisionnelles syndicales à tous les niveaux.



ANNEXE 1 : LES SIX ÉTAPES DU CALCUL DE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE HOMMES ET FEMMES

Étape 1 : calculer la rémunération horaire (salaire de base, plus les éventuelles primes et heures supplémentaires)

On calcule la rémunération horaire sur la base du salaire ou traitement ordinaire reçu au cours de la période de référence de 12 mois, que l'on divise par le nombre d'heures travaillées.

- Identifier le salaire versé aux employé-e-s au cours de la période de paie considérée (hebdomadaire, mensuelle ou annuelle).
- Calculer le nombre d'heures travaillées (il peut s'agir du nombre exact d'heures travaillées, de la moyenne du nombre d'heures en cas de temps de travail variable ou de travail à la pièce, ou de la durée hebdomadaire normale de travail telles qu'établie dans le contrat d'emploi).
- Pour obtenir la rémunération horaire, diviser le salaire par le nombre total d'heures travaillées au cours de la période de paie considérée (hebdomadaire, mensuelle ou annuelle).

Étape 2 : mesurer l'écart moyen et l'écart médian en matière de rémunération entre hommes et femmes

La mesure moyenne et la mesure médiane permettent de mesurer l'écart de rémunération de diverses manières.

L'ÉCART SALARIAL MOYEN ENTRE HOMMES ET FEMMES porte sur le salaire moyen de tous les travailleurs-euses salarié-e-s, sur la base de la moyenne de toutes les valeurs couvertes. Il compare la moyenne de la distribution des salaires des femmes avec la moyenne de la distribution des salaires des hommes et est exprimé en pourcentage :

$$\frac{(A - B)}{A} \times 100$$

A est le salaire horaire moyen de tous les employés concernés (hommes)
B est le salaire horaire moyen de toutes les employées (femmes)

Exemple : l'écart salarial moyen entre hommes et femmes

On additionne d'un côté les salaires des hommes et de l'autre les salaires des femmes, puis on les divise par le nombre de salarié-e-s.

- Salaire horaire des hommes : homme 1 = 10,5 € / homme 2 = 14 € / homme 3 = 16 € / homme 4 = 20 € = 60,5 % (4) = salaire horaire moyen **15.12 €**
 - Salaire horaire des femmes : femme 1 = 10,5 € / femme 2 = 11 € / femme 3 = 12 € / femme 4 = 15 € / femme 5 = 25 € = **73,5 % (5)** = salaire horaire moyen **14.70 €**
- $$\frac{15.12 \text{ €} - 14.70 \text{ €} \times 100}{14.70} = \text{écart salarial moyen entre hommes et femmes de } \mathbf{2,85 \%}$$

L'ÉCART SALARIAL MÉDIAN ENTRE HOMMES ET FEMMES porte quant à lui sur le salaire médian, situé au centre de la répartition des salaires ; il compare la valeur située au milieu de l'échelle salariale des femmes à la valeur située au milieu de l'échelle salariale des hommes. En d'autres termes, une moitié gagne plus que le salaire médian, l'autre moitié gagne moins. Il est exprimé en pourcentage :

$$\frac{(A - B)}{A} \times 100$$

A est le salaire horaire médian de tous les employés (hommes)
B est le salaire horaire médian de toutes les employées (femmes)

Exemple: l'écart salarial médian entre hommes et femmes

Les salaires horaires sont classés du plus élevé au moins élevé :

- Salaire horaire des hommes : 10,50 €, 12 €, 15 €, 20 €, 25 € = salaire horaire médian de **15 €**
 - Salaire horaire des femmes : 10,50 €, **12 €**, 13 €, 20 € = salaire horaire médian de **12 €**
- $$\frac{15 \text{ €} - 12 \text{ €} \times 100}{12} = \text{écart salarial médian entre hommes et femmes de } \mathbf{25\%}$$

Les mesures moyennes et médianes peuvent être calculées de la même manière pour estimer l'écart de rémunération entre hommes et femmes concernant la main-d'œuvre à temps partiel ou intérimaire ainsi que l'écart en matière de primes versées.

Étape 3 : évaluer l'écart de rémunération hommes-femmes concernant les primes et les prestations en nature

- Effectuer une analyse distincte du nombre de femmes et d'hommes recevant des primes et des prestations en nature, étant donné que ces versements sont souvent à l'origine des écarts de rémunération les plus importants entre les hommes et les femmes.
- Recueillir des données sur le pourcentage de salarié-e-s hommes et femmes bénéficiant de primes et de prestations en nature.
- Recueillir des données sur le nombre de salarié-e-s hommes et femmes bénéficiant de primes et de prestations en nature.
- Calculer le montant moyen et médian versé aux employé-e-s de sexe masculin et féminin à titre de prime, puis calculer l'écart moyen et médian de rémunération hommes-femmes concernant les primes et les prestations en nature pour l'ensemble de la main-d'œuvre.

Étape 4 : évaluer l'écart de rémunération hommes-femmes concernant la main-d'œuvre à temps partiel et intérimaire

En appliquant la même méthode que dans le cas de la rémunération horaire (étapes 1 et 2 ci-dessus), identifier l'écart de rémunération hommes-femmes entre :

- La main-d'œuvre à temps partiel et à temps plein : comparer la rémunération horaire des travailleurs-euses à temps partiel et à temps plein et calculer l'écart moyen et l'écart médian entre hommes et femmes entre ces deux catégories de travailleurs-euses.
- La main-d'œuvre intérimaire et permanente : comparer la rémunération horaire des travailleurs-euses intérimaires ou en contrat à durée déterminée avec la rémunération des travailleurs-euses embauché-e-s sur la base de contrats à durée indéterminée, calculer l'écart moyen et l'écart médian entre hommes et femmes entre ces deux catégories de main-d'œuvre.

Étape 5 : organiser la main-d'œuvre en fonction des quartiles de salaire

Les travailleurs-euses sont séparé-e-s en quatre groupes de salaire (supérieur, moyen supérieur, moyen inférieur, inférieur) en fonction du salaire horaire des travailleurs et des travailleuses. Chaque quartile devrait représenter un quart (25 pour cent) de l'effectif total. Cette représentation permet aux syndicats d'identifier le ou les quartile-s où prédominent les femmes. L'analyse des quartiles de salaire révèle généralement une prédominance des femmes dans le quartile inférieur, auquel cas il est important de mettre en place des stratégies de lutte contre la ségrégation professionnelle. Voir l'encadré 1 représentant les quartiles de salaire au sein d'une entreprise de 346 salarié-e-s..

ENCADRÉ 1 : EXEMPLE DE QUARTILES DE SALAIRE DANS UNE ORGANISATION DE 346 SALARIÉ-E-S, DONT 234 (68 %) SONT DES FEMMES ET 112 (32 %) DES HOMMES

	Effectif masculin et féminin		Pourcentage d'employé-e-s de sexe masculin et féminin dans chaque quartile	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Quartile supérieur	49	37	57.0	43.0
Quartile moyen supérieur	58	29	66.7	33.3
Quartile moyen inférieur	65	21	75.6	24.4
Quartile inférieur	62	25	71.3	28.7

Étape 6 : élaborer un rapport sur les écarts de rémunération entre les genres et un plan d'action pour remédier aux écarts identifiés

Le rapport devrait présenter l'ensemble des données pertinentes recueillies, la méthodologie appliquée ainsi que l'écart moyen et l'écart médian de rémunération entre hommes et femmes. Les causes de cet écart de rémunération devraient être identifiées et un plan d'action élaboré conjointement par l'employeur et les syndicats en vue d'y remédier.

Source : adapté de la publication de l'Irish Congress of Trade Unions (2022) : Gender Pay Gap Reporting Guide.

GLOSSAIRE

Comparateur	Pour montrer l'existence d'une inégalité salariale, il est nécessaire de s'appuyer sur un comparateur qui perçoit un salaire plus élevé et accomplit le même travail ou un travail de valeur égale que la femme formulant le recours. La plupart des législations exigent que le comparateur soit employé par le même employeur que la femme formulant la réclamation et qu'il travaille dans le même établissement. Dans les emplois ou les secteurs à prédominance féminine, la présence d'un comparateur masculin n'est pas garantie, auquel cas les syndicats sont encouragés à identifier des comparateurs masculins dans d'autres secteurs ou un comparateur hypothétique qui permettra d'attester de l'inégalité salariale (voir le comparateur hypothétique ci-dessous).
Gains	Le concept de gains concerne la rémunération brute en espèces et en nature versée aux salarié-e-s et inclut la rémunération pour le temps non travaillé, comme les congés annuels, les congés de maternité/paternité ou les congés payés pour s'occuper des enfants
Salaire égal pour un travail égal	Les femmes et les hommes reçoivent un salaire et des prestations égaux pour un travail identique ou qui requiert des compétences, des efforts et des responsabilités identiques et qui est effectué dans des conditions de travail similaires.
Salaire égal pour un travail de valeur égale	Ce principe concerne les emplois qui sont différents, mais qui peuvent être considérés de même valeur sur la base de critères non sexistes, par exemple par le truchement d'une évaluation non sexiste des emplois. Cette dernière détermine si le travail des femmes souffre d'une dévalorisation en évaluant de façon non sexiste les exigences associées à un travail, du point de vue des compétences, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail.
Évaluation non sexiste des emplois	Méthode d'évaluation de la valeur des différents emplois fondée sur une évaluation des compétences, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail requises pour le travail considéré, sur la base de critères communs et objectifs. Cette évaluation a vocation à contribuer à une plus grande transparence et à une efficacité accrue des systèmes de fixation des salaires, tenant compte de la valeur du travail principalement effectué par les femmes.
Évaluation de l'impact selon le genre	Il s'agit d'un outil utilisé pour évaluer l'impact d'une politique, d'une activité ou d'un programme en fonction du genre. Cette évaluation examine les différents effets d'une politique ou d'une activité sur l'égalité de genre (positifs, négatifs ou neutres). Dans certains pays, les syndicats ont procédé à une évaluation de l'impact des conventions collectives selon le genre afin de s'assurer que celles-ci soient exemptes de tout parti-pris sexiste.
Écart salarial entre les hommes et les femmes	L'écart salarial entre les hommes et les femmes représente la différence entre la rémunération perçue par les femmes et la rémunération perçue par les hommes, exprimée en pourcentage. Cet écart est calculé comme la différence entre le salaire horaire moyen des hommes et le salaire horaire moyen des femmes, exprimée en pourcentage du salaire horaire moyen des hommes.
Accord-cadre mondial	Un accord ou un engagement conjoint entre un syndicat mondial et une entreprise multinationale. Des ACM ont été signés dans un large éventail de secteurs, parmi lesquels l'habillement, l'agriculture, l'hôtellerie, la banque, l'électronique, la fabrication, entre autres.

Diligence raisonnable en matière de droits humains	Mécanisme permettant aux entreprises de traiter de manière proactive les impacts négatifs potentiels et réels sur les droits humains dans leurs chaînes d'approvisionnement. Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme adoptés par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2011 stipulent que les entreprises, afin de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits humains, sont tenues d'appliquer une procédure de diligence raisonnable en matière de droits humains pour identifier leurs incidences sur les droits humains, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient.
Comparaison avec un-e travailleur-euse hypothétique	Les comparaisons des salaires/traitements des femmes et des hommes peuvent être fondées sur des comparaisons entre des travailleurs-euses réel-le-s ou hypothétiques. Dans les secteurs ou les métiers exempts de comparateur masculin, il est possible d'identifier un comparateur hypothétique pour démontrer la dévalorisation d'un emploi occupé par une femme. Cette démarche est importante dès lors que nombre de femmes ne peuvent formuler de recours pour disparité de rémunération en raison de l'absence de comparateur effectif. Elle peut servir à montrer que l'employeur verse à la femme un salaire moins élevé que celui qu'il aurait versé à un homme pour un emploi différent mais de valeur égale.
Classification des emplois	Systèmes établis par les employeurs afin de classer les emplois selon des grilles standardisées, en fonction de différents scores correspondant aux responsabilités et aux compétences associées à l'emploi concerné, les niveaux de rémunération étant déterminés en conséquence. L'évaluation non sexiste des emplois est souvent utilisée pour établir de nouveaux systèmes de classification des emplois ou pour réviser les systèmes existants.
Salaire décent	Niveau de revenu suffisant pour permettre aux travailleurs-euses de jouir d'un niveau de vie satisfaisant pour eux-mêmes et leur famille, et les protéger de la pauvreté. On utilise également l'expression « salaire vital ». Ce salaire doit permettre de couvrir la nourriture, le logement, l'éducation, les soins de santé, les transports, l'habillement et les autres besoins essentiels, y compris l'épargne en vue de la retraite ou les situations d'urgence.
Faible rémunération	Telle que définie par l'OIT, l'expression « faible rémunération » se réfère aux salariés dont le salaire horaire, tous emplois confondus, est inférieur aux deux tiers du salaire horaire médian, calculé en pourcentage. Il n'existe pas de définition internationale des bas salaires.
Salaire minimum	Rémunération hebdomadaire ou mensuelle minimale établie, qui est soit fixée par la législation et/ou négociée dans les conventions collectives par secteur ou par métier. Toutefois, de nombreux pays ont établi un salaire minimum très bas et ne garantissent pas un salaire décent. La convention (n° 131) de l'OIT sur la fixation des salaires minima a établi le niveau du salaire minimum comme résultant de la combinaison de facteurs d'ordre social (de vie) et d'ordre économique tels que les besoins des travailleurs-euses et de leur famille.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES ET AUTRES RESSOURCES

DOCUMENTS D'ORIENTATION RELATIFS À LA COMMUNICATION D'INFORMATIONS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION HOMMES-FEMMES

Government Equalities Office (Royaume-Uni) Gender Pay Gap Reporting : Guidance for Employers.

<https://www.gov.uk/government/collections/gender-pay-gap-reporting>

Pillinger / Irish Congress of Trade Unions (2022), Gender Pay Gap Reporting Guide.

<https://ictu.ie/sites/default/files/users/user319/7952%20ICTU%20Gender%20Pay%20Gap.pdf>

DOCUMENTS D'ORIENTATION RELATIFS À L'ÉVALUATION NON SEXISTE DES EMPLOIS

BIT (2009) Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : Guide de mise en œuvre.

https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_101322/lang--fr/index.htm

Commission de la fonction publique, ministère de la Femme & Gouvernement de Nouvelle-Zélande (2020) Pay Equity in the State Sector : Pay Equity Work Assessment Process Guide. Wellington, Gouvernement de Nouvelle-Zélande.

<https://www.publicservice.govt.nz/assets/SSC-Site-Assets/Workforce-and-Talent-Management/Pay-Equity-Work-Assessment-Process-Guide.pdf>

Equality and Human Rights Commission (Royaume-Uni) (2020) Equal Pay : How do I carry out job evaluation ?

<https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/job-evaluation-schemes>

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Belgique) (2010) Check-list : Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions. Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/39%20-%20Checklist_FR.pdf

AUTRES DOCUMENTS D'ORIENTATION RELATIFS À L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

BIT (2013) Égalité de rémunération - Guide d'introduction :

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

Gouvernement de Catalogne, CCOO, CGT et al. (2021) Guía para la aplicación de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres (Espagne).

https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos_publicacions/igualtat-i-temps-de-treball/Guia_igualtat_retributiva/Guia-aplicacion-retributiva-_ES.pdf

Ministère du Travail (France) (2019) Index de l'égalité professionnelle : Calcul et questions/réponses.

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro>

Ministère du Travail (France) (2021) Guide : Égalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage.

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpepme>

Syndicat des Métallos (Canada) Comblent l'écart entre les genres : Nous pouvons y arriver par la négociation collective.

https://usw.ca/wp-content/uploads/2022/04/gender_wage2019-FR.pdf

UNITE (Royaume-Uni) Pay Up Campaign on Equal Pay :

<https://www.unitetheunion.org/media/1477/equal-pay-pack.pdf>

AUTRES RÉFÉRENCES

BIT (2016) Assessing the gender pay gap in Asia's garment sector.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_466268.pdf

BIT (2016) Maternity cash benefits for workers in the informal economy.

<https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=54094>

BIT (2019) Closing the Gender Pay Gap : What Role for Trade Unions ? Note d'orientation OIT-ACTRAV.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684189.pdf

BIT (2019) Rapport mondial sur les salaires 2018/19.

https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/WCMS_650650/lang--fr/index.htm

BIT (2021) Observatoire de l'OIT : le COVID-19 et le monde du travail. Estimations actualisées et analyses. Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Huitième édition. Organisation internationale du Travail : Genève.

BIT (2022) Législation sur la transparence des salaires : Implications pour les organisations d'employeurs et de travailleurs. Disponible en français, anglais et espagnol à l'adresse :

https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_850997/lang--en/index.htm

BIT (2023) Emploi et questions sociales dans le monde : Tendances 2023 (Résumé analytique).

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_865339.pdf

BIT (2023) Rapport mondial sur les salaires 2022-23 : L'impact de l'inflation et du COVID-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat.

https://www.ilo.org/global/research/global-reports/WCMS_878408/lang--fr/index.htm

CCOO (Espagne) (2022) Por La Igualdad Salarial, Contra La Brecha Salarial.

<https://www.ccoo.es/76c5b5ec2de4237255da2ecd9da0e499000001.pdf>

CCOO (Espagne) (2021) Estudio: valoración neutra de los puestos de trabajo en la industria del pescado.

<https://www.ccoo.es/7d23b6e322064b895f18712e64513a2e000001.pdf>

CFDT (2019) ÉGAL.E.S AU TRAVAIL.

https://sante-sociaux.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2020-05/egales_au_travail.pdf

CSE (2019) Résolution de la CES sur la directive sur la transparence salariale entre hommes et femmes :

<https://www.etuc.org/fr/document/corrigendumresolution-de-la-ces-sur-la-directive-sur-la-transparence-salariale-entre>

CSI (2018) Rapport de la CSI sur les politiques sociales et économiques : Les disparités salariales entre hommes et femmes :

<https://www.ituc-csi.org/rapport-disparites-salariales>

Equinet (2014) Equal pay for equal work and work of equal value : The experience of Equality Bodies :

<https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2014/03/EQUAL-PAY-REPORT-PUBLICATION.pdf>

Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) (2022) Decent Work for Domestic Workers : Eight good practices from Asia :

https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/08/eight_good_practices_from_asia_en.pdf

La Coalition internationale pour l'Égalité salariale (EPIC) :

<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang--fr/index.htm>

Le Matin (2023) Travail : quand les femmes arrivent, les hommes quittent le navire.

<https://www.msn.com/fr-ch/actualite/other/travail-quand-les-femmes-arrivent-les-hommes-quittent-le-navire/ar-AA16IRrA?ocid=mailsignout&pc=U591&cvid=d10b3ebe85b04177b82cee6abfb48f87>

OCDE (2019) Tackling Vulnerability in the Informal Economy. Paris, OCDE.

<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/939b7bcd-en.pdf?expires=1673532179&id=id&accname=guest&checksum=7F0505C7CDF0B1DF2057C6ED0A97E0CB>

OCDE (2021) Can collective bargaining help close the gender wage gap for women in non-standard jobs. Policy Brief, 2021.

<https://www.oecd.org/gender/collective-bargaining-and-gender-wage-gap-2020.pdf>

OIT / EPIC (2022) International Equal Pay Day 2022 : Can pay transparency measures help reduce the gender pay gap ?

https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_856125/lang--en/index.htm

ONU Femmes, y compris un entretien avec Chidi King :

<https://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/csw61/equal-pay>

Pillinger, J. (2014) Bargaining for equality : How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value, Bruxelles : CES.

<https://www.etuc.org/en/publication/bargaining-equality>

Pillinger, J. (2021) Pay transparency and role of gender-neutral job evaluation and job classification in the public services, 2021. FSESP/CES.

https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/GP_Pay%20transparency%20and%20role%20of%20gender%20EPSU-ETUI%20report%20June%202021.pdf

Pillinger, J. et Wintour, N. (2019) Collective bargaining and Gender Equality. Newcastle, Agenda Publishing.

Rubery J. et Johnson N. (2018) Closing the GPG : What Role for Trade Unions ? Document de travail ACTRAV (OIT). Genève, OIT.

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

UITA (2022) Que fait l'UITA pour réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes ?

<https://www.equalpayinternationalcoalition.org/fr/members/iuf/>

Unifor (2021) Une victoire pour l'équité salariale qui aura nécessité plus de dix ans de travail.

<https://www.unifor.org/fr/nouvelles/toutes-les-nouvelles/une-victoire-pour-lequite-salariale-qui-aura-necessite-plus-de-dix>

Unifor (2022) Unifor obtient plus de 75 000 \$ pour les femmes dans le cadre d'une plainte relative à l'équité salariale à l'Université de Windsor.

<https://www.unifor.org/fr/nouvelles/toutes-les-nouvelles/unifor-obtient-plus-de-75-000-pour-les-femmes-dans-le-cadre-dune>

WIEGO (2014) Plateforme du réseau WIEGO :

<https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/WIEGO-Platform-ILO-2014-Fran.pdf>

WIEGO (2021) COVID-19 Crisis and the Informal Economy Policy Insights No. 8.

https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/file/Policy%20Insights%20No%208%20for%20web_0.pdf

WIEGO. Child Care and Informal Workers.

<https://www.wiego.org/child-care-and-informal-workers>



UITA **BOÎTE À** **OUTILS SUR** **L'ÉQUITÉ** **SALARIALE**

.....
JANE PILLINGER

La présente Boîte à outils a vocation à accompagner les syndicats dans leur démarche de négociation en faveur de l'équité salariale.

Le principe d'équité salariale consiste à assurer que les travailleurs, hommes et femmes, reçoivent un salaire équitable, en attribuant pour cela la même valeur au travail des hommes et des femmes, sans discrimination.

L'équité salariale englobe des stratégies visant à combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et à assurer l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail similaire ou de valeur égale.

L'équité salariale est un objectif concernant l'ensemble des travailleurs-euses, quel que soit leur emploi ou leur statut contractuel, dans l'économie formelle ou informelle.