



Organisation
internationale
du Travail

ÉCART ♀♂ÉGALITÉ DE REMUNERATION

Guide d'introduction

Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei



Guide d'introduction à

L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Guide d'introduction à l'égalité de rémunération / Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei; Bureau international du Travail, Département des normes internationales du travail, Département des conditions de travail et de l'égalité - Genève: BIT, 2013

ISBN: 978-92-2-226932-7 (imprimé)

ISBN: 978-92-2-226933-4 (web pdf)

Organisation internationale du Travail ; Département des normes internationales du travail; Département des conditions de travail et de l'égalité.

égalité de rémunération / disparité des salaires / travail de valeur égale / rôle de l'OIT / convention de l'OIT / recommandation de l'OIT / commentaire / texte

Egalement disponible en anglais: *Equal pay: an introductory guide*, ISBN: 978-92-2-126932-8 (imprimé), ISBN: 978-92-2-126933-5 (web pdf), Genève, 2013; en espagnol: *Igualdad salarial: guía introductoria*, ISBN: 978-92-2-326932-6 (imprimé), 978-92-2-326933-3 (web pdf), Genève, 2013; et en arabe ISBN: 978-92-2-626932-3 (imprimé), 978-92-2-626933-0 (web pdf), Genève, 2013.

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Préface

Veiller à ce que le travail réalisé par les femmes et les hommes soit évalué à sa juste valeur et mettre fin à la discrimination salariale est essentiel pour atteindre l'égalité entre hommes et femmes et constitue un élément clé du travail décent. Le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, tel qu'il est posé par la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, doit être appliqué afin de promouvoir l'égalité et lutter efficacement contre la discrimination salariale, notamment parce que les femmes et les hommes occupent la plupart du temps des emplois différents.

Bien que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, souvent appelé «égalité salariale», ait été largement accepté, ses implications réelles et la manière dont il est appliqué dans les faits sont difficiles à cerner.

L'inégalité de rémunération est un problème chronique délicat, qui est difficile à résoudre sans une bonne compréhension des concepts et des conséquences sur le lieu de travail et dans la société en général, et sans l'adoption de mesures volontaristes. Le défi que représente l'application de ce principe s'est vu accorder davantage d'importance dans le contexte de la crise économique actuelle, dans la mesure où certains voient «l'égalité salariale» comme un simple coût supplémentaire. Ce guide expose les concepts sur lesquels repose le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et fournit des orientations sur son application dans la pratique. Bien que ce guide traite spécifiquement de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, une préoccupation de longue date de l'OIT qui pose encore problème de nos jours, nous espérons qu'il apportera également des éléments d'information permettant d'aborder la question de l'égalité de rémunération pour des motifs autres que le sexe.

L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale peut s'appliquer de différentes manières, en fonction de chaque contexte national. Les exemples nationaux présentés dans ce guide ne sont donc pas des modèles à suivre, mais montrent plutôt des approches qui peuvent servir à nourrir la réflexion. Ce guide s'adresse aux fonctionnaires, aux organisations de travailleurs et d'employeurs, aux décideurs politiques, aux

praticiens, aux formateurs ainsi qu'à tous ceux qui s'intéressent à ce domaine dynamique et en constante évolution. Il s'appuie sur les travaux de l'OIT, l'assistance technique fournie par le BIT aux mandants de l'OIT et les commentaires formulés par les organes de contrôle de l'OIT.

Ce guide peut être utilisé de différentes manières, notamment pour:

- faire mieux connaître et comprendre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale;
- favoriser l'application de ce principe conformément à la législation et aux pratiques nationales;
- aider les organismes nationaux chargés de l'égalité à promouvoir ce principe;
- aider les institutions fixant les salaires à appliquer ce principe;
- négocier des dispositions sur l'égalité de rémunération dans les conventions collectives;
- élaborer des mesures sur le lieu de travail, y compris des méthodes d'évaluation des emplois;
- fournir aux formateurs des informations et des exemples afin de sensibiliser et de renforcer les capacités;
- établir une base d'informations en vue de la ratification de la convention n° 100;
- améliorer l'application de la convention n° 100 et la présentation des rapports sur son application;
- encourager l'adoption de mesures pour la réalisation des droits au travail en vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), et améliorer la présentation des rapports correspondants.

Ce guide est le fruit de la collaboration entre le Département des normes internationales du travail et le Département des conditions de travail et de l'égalité. Il a été écrit par Manuela Tomei, Directrice du Département des conditions de travail et de l'égalité, Shauna Olney, Cheffe de l'équipe de l'Egalité au sein du Département des normes internationales du travail et Martin Oelz, Juriste au sein du

Département des conditions de travail et de l'égalité. Nous espérons que ce guide vous donnera des idées et des pistes de réflexion pour faire progresser l'équité salariale entre hommes et femmes, et contribuera au suivi de la Résolution concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail (2012) et de la Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent (2009).

Cleopatra Doumbia-Henry

*Directrice
Département des normes
internationales du travail*

Manuela Tomei

*Directrice
Département des conditions
de travail et de l'égalité*

Sommaire

Préface	iii
Remerciements	viii
Note sur la terminologie	ix

1

Partie 1: L'importance de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale

1

1. L'égalité de rémunération est-elle un droit fondamental?	2
2. L'inégalité salariale est-elle un problème dans tous les pays?	3
3. Pourquoi est-il important de promouvoir l'égalité de rémunération?	4
4. Quels sont les coûts et les avantages de la mise en œuvre de l'égalité de rémunération?	6
5. Une politique générale d'égalité entre les hommes et les femmes est-elle aussi nécessaire?	9

2

Partie 2: L'écart de rémunération entre hommes et femmes

13

1. Qu'est-ce que l'écart de rémunération entre hommes et femmes?	14
2. Quelle est l'ampleur de l'écart de rémunération entre hommes et femmes?	15
3. Quelles sont les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes?	19

3

Partie 3: Convention n° 100: le droit à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale

27

1. Que prévoit la convention n° 100?	28
2. Quand les différences de rémunération sont-elles autorisées?	29
3. Quels sont les travailleurs couverts?	30
4. L'égalité de rémunération concerne-t-elle tous les pays?	31

4

Partie 4: Comprendre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale

33

1. Quelle est la différence entre «l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale» et «l'équité salariale»?	34
2. Qu'entend-on par «travail égal»?	35
3. Qu'entend-on par «travail de valeur égale»?	35
4. Que couvre le terme «rémunération»?	38

5	Partie 5: La comparaison des emplois et la détermination de la valeur égale	41
	1. Comment déterminer la valeur égale?	42
	2. Qu'est-ce qu'une méthode d'évaluation des emplois?	43
	3. Comment éviter les stéréotypes et les préjugés sexistes dans l'évaluation des emplois?	44
	4. Que faut-il pour qu'une méthode d'évaluation des emplois soit efficace?	50
6	Partie 6: La fixation des salaires et l'égalité de rémunération	55
	1. Quel mode de fixation du salaire permet d'intégrer l'égalité de rémunération?	56
	2. Quel est le rôle du salaire minimum?	56
	3. Quel est le rôle de la négociation collective?	60
7	Partie 7: Le rôle du gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs	65
	1. Quel est le rôle du gouvernement en vertu de la convention n° 100?	66
	2. Quel est le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs?	67
	3. Comment améliorer la coopération entre le gouvernement et les partenaires sociaux?	74
8	Partie 8: Les mesures pour promouvoir et assurer l'égalité de rémunération	79
	1. Quelle stratégie utiliser pour atteindre l'équité salariale?	80
	2. Pourquoi adopter des lois sur l'égalité de rémunération?	86
	3. Que faut-il inclure dans la législation?	88
	4. Quelles mesures peuvent promouvoir l'égalité de rémunération sur le lieu de travail?	94
	5. Quel peut être l'apport de directives?	96
9	Partie 9: Les organismes et procédures de suivi et de contrôle de l'application	99
	1. Quel type d'organisme doit être mis en place ou renforcé?	100
	2. Quel type de procédure utiliser pour le suivi et le contrôle de l'application?	104
	3. Quel est le rôle de l'inspection du travail?	105
	4. Quelles statistiques sont nécessaires?	110
10	Partie 10: Que peut faire l'OIT?	113
	Annexe 1: Sources d'informations complémentaires du BIT	115
	Annexe 2: Sélection des conventions et recommandations de l'OIT pertinentes	118
	Annexe 3: Textes de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération et de la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951	120

Remerciements

Les auteurs tiennent à remercier de nombreux collègues pour leurs commentaires très utiles sur les versions initiales de ce guide ainsi que pour les informations et exemples fournis pour enrichir le texte. Nous remercions tout particulièrement Simonetta Cavazza, Dimitrina Dimitrova, Simel Esim, Nelien Haspels, Grace Hemmings, Jane Hodges, Frank Hoffer, Lucette Howell, Gudrun Jevne, Albertina Jordao, Katherine Landuyt, Claire Marchand-Campmas, Adrianna Mata-Greenwood, René Robert, Kristen Sobeck, Maria-Marta Travieso et Lisa Wong. Nous tenons également à remercier Dain Bolwell pour son travail d'édition et le Centre international de formation de l'OIT à Turin pour la mise en page et la production de ce guide, en particulier Valeria Morra et Manuela Flamini.

Note sur la terminologie

L'égalité de rémunération et l'égalité salariale. Le droit à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale est communément appelé «égalité salariale». Dans ce guide, les expressions «égalité salariale» et «égalité de rémunération» sont utilisées de façon interchangeable, bien qu'elles aient parfois des significations différentes en droit (voir Partie 4).

L'égalité de rémunération et l'équité salariale. L'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale est le principe formulé pour parvenir à l'équité salariale entre les hommes et les femmes. L'équité salariale est une question de justice en matière de rémunération (voir Partie 4).

Selon la définition donnée par la convention n° 100, **la rémunération** comprend le «salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier» (voir Partie 4).

Les gains s'entendent :

- (a) de la rémunération en espèces ou en nature versée à un salarié au titre du travail accompli, ainsi que de la rémunération afférente aux heures non effectuées;
- (b) des gains nets provenant du travail indépendant; ou
- (c) du total des gains provenant de l'emploi et du travail indépendant (voir Partie 2).



© OIT/R. Lord



L'importance de l'égalité de
rémunération pour un travail
de valeur égale

1. L'égalité de rémunération est-elle un droit fondamental?

Les hommes et les femmes ont le droit de percevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale (c'est ce que l'on appelle communément «l'égalité de rémunération»). Non seulement les hommes et les femmes doivent recevoir une rémunération égale pour un travail identique ou similaire, mais aussi pour des travaux complètement différents mais qui sont, sur la base de critères objectifs, de valeur égale. L'égalité de rémunération est un droit humain reconnu à tous les hommes et à toutes les femmes.¹

Bien qu'il puisse sembler s'agir d'un principe récent, le droit des femmes et des hommes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale est reconnu par l'OIT depuis 1919.² Le principe est énoncé dans les premières lignes de la Constitution de l'OIT,³ qui reconnaît qu'il s'agit d'un élément clé de la justice sociale. La Déclaration de Philadelphie de 1944, qui fait partie de la Constitution de l'OIT, affirme par ailleurs que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales.»

La Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail affirme que tous les Etats Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux. Ces droits fondamentaux comprennent l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.⁴ La Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable affirme que l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination doivent être considérées comme des questions transversales dans l'Agenda du travail décent de l'OIT.⁵

La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, fut le premier instrument international portant sur cette question. L'adoption de la convention, après la Seconde Guerre mondiale, n'a pas été le fait du hasard, les femmes ayant été aux avant-postes de la production pendant la guerre dans de nombreux pays. Les écarts

de rémunération entre hommes et femmes constituant une des manifestations les plus tangibles et mesurables de la discrimination, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes est une première étape importante vers l'instauration d'une plus grande égalité dans la société.⁶ Adoptée il y a plus de 60 ans, la convention était à l'époque résolument tournée vers l'avenir et est toujours particulièrement pertinente. Elle permet de faire évoluer les moyens d'application du principe, une évolution qui se poursuit encore.

Payer moins les femmes que les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale est une forme courante de discrimination en matière d'emploi. La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, est étroitement liée à la convention n° 100. La convention n° 111 interdit les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur divers motifs, dont le sexe, qui ont pour effet d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. La recommandation qui accompagne la convention n° 111 fait référence à la nécessité de formuler une politique nationale visant à empêcher la discrimination en matière d'emploi et de profession en tenant compte d'un certain nombre de principes. Ces principes incluent l'égalité de chances et de traitement pour tous en ce qui concerne la rémunération pour un travail de valeur égale.⁷ Le fait que plus de 90% des Etats Membres de l'OIT ont ratifié les conventions n° 100 et 111 montre un consensus clair sur l'importance des droits et principes qui y sont énoncés.⁸

2. L'inégalité salariale est-elle un problème dans tous les pays?

L'inégalité salariale est un problème tenace et universel. Depuis leur arrivée dans la population active, les femmes ont généralement été moins bien payées que les hommes. A une certaine époque, l'inégalité salariale était une politique explicite dans de nombreux pays. Celle-ci était fondée sur l'hypothèse selon laquelle les femmes n'avaient pas besoin de gagner un «salaire vital» puisque leur mari était le «soutien de famille». Le revenu des femmes était seulement un complément, ce qui créa un cercle vicieux d'emplois faiblement rémunérés justifiant le maintien de salaires plus bas pour les

femmes. Cependant, au fil des ans, les politiques consistant à fixer expressément des taux de rémunération différents pour les hommes et les femmes réalisant un travail identique ou similaire ont été abandonnées presque partout. Pourtant, des différences salariales persistent entre les hommes et les femmes occupant des emplois différents mais de valeur égale.

En raison d'attitudes historiques et stéréotypées à l'égard du rôle des femmes, un nombre restreint de professions sont occupées majoritairement ou exclusivement par des femmes plutôt que par des hommes. Cette concentration de femmes dans certaines professions se traduit par une pression à la baisse sur les salaires moyens de ces professions, décourageant ainsi les hommes de les exercer. En conséquence, le salaire moyen des femmes reste généralement inférieur à celui des hommes dans tous les pays, à tous les niveaux d'éducation et pour tous les groupes d'âge et toutes les professions.

3. Pourquoi est-il important de promouvoir l'égalité de rémunération?

On ne peut espérer d'amélioration durable de la situation économique des femmes tant que le temps et les compétences des femmes sont considérés inférieurs à ceux des hommes. La promotion de l'égalité de rémunération permet aussi d'aborder la question de la discrimination salariale, une cause importante de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Elle contribue également à renforcer globalement l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

Il est également important de se pencher sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes pour:

- améliorer le partage inégal des tâches domestiques entre les hommes et les femmes et la répartition du temps des femmes entre travail rémunéré et non rémunéré au cours de leur vie;
- contribuer à changer les stéréotypes concernant les aspirations des femmes ainsi que leurs préférences, capacités et «aptitudes» pour certains emplois;
- réduire la dépendance financière des femmes, augmentant ainsi leur influence et leur statut au sein du ménage et de la communauté;



- rendre les femmes et leurs familles moins vulnérables face à la pauvreté;
- réduire la probabilité que les ménages à faibles revenus, y compris ceux dirigés par des femmes, deviennent ou demeurent pauvres;
- augmenter les pensions des femmes et réduire le risque de pauvreté lorsqu'elles seront âgées;
- assurer une reprise durable pour les femmes en période de crise économique;
- réduire la pression sur les familles qui les incite à travailler plus d'heures;
- diminuer le recours au travail des enfants;

- réduire le taux de rotation et accroître la productivité du personnel;
- améliorer la capacité des entreprises à attirer et garder les meilleurs employés.

4. Quels sont les coûts et les avantages de la mise en œuvre de l'égalité de rémunération?

Remédier aux inégalités salariales existantes engendre des coûts pour l'employeur, mais aussi des avantages considérables. Les ajustements au titre de l'équité salariale peuvent entraîner différents types de coûts: a) hausse des salaires; b) frais administratifs; et c) éventuelles répercussions négatives sur certains employés. Il a cependant été démontré que les coûts salariaux peuvent être relativement faibles.⁹ Les frais administratifs comprennent les frais d'élaboration de nouvelles méthodes d'évaluation des emplois et de nouveaux systèmes de classification des emplois, les frais de formation et le coût des honoraires des services de conseil nécessaires. Les salariés dont les emplois n'ont pas été évalués ou mis à niveau peuvent manifester une certaine insatisfaction, ce qui peut avoir des répercussions sur leur motivation et leur productivité à court terme. Le processus ne doit entraîner aucune baisse de salaire.

L'équité salariale présente aussi de nombreux avantages avérés, notamment:¹⁰

- *De meilleures pratiques de recrutement et de sélection.* L'équité salariale rend le processus de recrutement et de sélection plus efficace. Elle améliore la formation continue, élève les taux de rétention des nouveaux employés après leur période d'essai et améliore les performances des nouveaux employés.
- *L'identification des exigences ignorées des emplois à prédominance féminine.* Un recrutement tenant compte de ces exigences se traduit par des produits et services de meilleure qualité et davantage de souplesse en interne et permet d'identifier des compétences qui peuvent être transférées entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine.



- *Un meilleur environnement de travail fondé sur les principes d'égalité.* Il en résulte une plus grande satisfaction et un attachement accru des employés envers l'organisation.
- *Des entreprises ayant une meilleure image et étant plus attractives.* Cela entraîne une baisse des frais de recrutement de personnel qualifié et une réduction de la durée des vacances de poste, les emplois étant plus attractifs.
- *L'amélioration des relations de travail.* L'équité salariale signifie moins de conflits, un règlement plus rapide des différends et des plaintes, ainsi qu'une négociation plus efficace des conventions collectives.
- *Une plus grande autonomie économique des femmes qui travaillent.* Pour les travailleuses, cela signifie davantage de sécurité financière et, pour l'entreprise, un plus grand nombre de femmes ayant les compétences requises.
- *La réduction des frais juridiques et des sanctions.* Les employeurs évitent les procès pour discrimination salariale et égalité de rémunération qui peuvent aboutir au versement de dommages et intérêts élevés et prendre beaucoup de temps.¹¹ L'égalité de rémunération peut fournir une certaine protection contre la chute du cours des actions des entreprises et en améliorer l'image et la réputation.
- *Une politique de rémunération plus cohérente.* Une harmonisation de la structure salariale en fonction de la valeur des emplois fait gagner du temps au personnel affecté à la gestion du système de rémunération et permet une répartition plus efficace de la masse salariale entre les différents emplois.

Dans l'ensemble, les femmes bénéficient d'un système plus équitable de reconnaissance et de rémunération, leur famille en retire des avantages économiques, les employeurs bénéficient du fait d'employer les personnes qui présentent les compétences recherchées et la société y gagne en termes de justice sociale et de productivité.

5. Une politique générale d'égalité entre les hommes et les femmes est-elle aussi nécessaire?

Une politique générale d'égalité entre les hommes et les femmes est essentielle pour promouvoir l'égalité de rémunération. L'équité salariale est inextricablement liée à l'égalité de genre. L'écart de rémunération entre hommes et femmes ne peut être comblé que si l'on parvient à des avancées continues et durables en matière d'égalité entre hommes et femmes au travail et dans la société en général. Inversement, on ne peut parvenir à l'égalité entre hommes et femmes s'ils ne reçoivent pas une rémunération égale pour un travail de valeur égale.¹²

La ségrégation professionnelle des femmes dans certains emplois, professions et secteurs augmente la probabilité que le travail réalisé principalement par des femmes soit sous-évalué par rapport au travail à prédominance masculine. La discrimination à l'égard des femmes en matière de recrutement, d'accès à la formation, d'avancement et de promotion, ainsi que le partage inégal des responsabilités domestiques et familiales entre les hommes et les femmes ont un impact direct sur les niveaux de rémunération des femmes. Dans le même temps, les inégalités de rémunération et la faiblesse des rémunérations des femmes freinent les progrès vers une participation des femmes et des hommes à l'emploi sur un pied d'égalité. Lorsque les femmes gagnent moins que les hommes qui exercent la même profession, un partage plus équitable des tâches et des responsabilités domestiques et familiales est moins susceptible de se produire et de nombreuses femmes abandonnent le monde du travail. Les questions d'égalité salariale devraient donc être traitées dans les plans et politiques d'égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux. Les écarts de rémunération entre les sexes constituent un indicateur important des progrès accomplis pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Outre la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 183) sur la

protection de la maternité, 2000, la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes constituent le cadre juridique et politique international pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail. La convention n° 111 exige des Etats qui la ratifient qu'ils appliquent une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession. Cela inclut l'égalité de chances et de traitement en matière de recrutement, de formation, de promotion et d'avancement, de rémunération et de conditions de travail.





CONVENTION (N° 111) CONCERNANT LA DISCRIMINATION (EMPLOI ET PROFESSION), 1958

Tout Membre ... s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

RECOMMANDATION (N° 111) CONCERNANT LA DISCRIMINATION (EMPLOI ET PROFESSION), 1958

La politique [nationale] ... devrait tenir pleinement compte des principes suivants:
... tout individu devrait jouir, sans discrimination, de l'égalité de chances et de traitement en ce qui concerne ... la rémunération pour un travail de valeur égale.

Notes

- ¹ Voir BIT: *Résolution concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail* (ci-après «CIT»), 101^e session, Genève, 2012, Conclusions, paragr. 5. Voir également le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966, article 7 (a) (i), et la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, article 11 (1) (d).
- ² Article 427 du Traité de Versailles: BIT: *Bulletin officiel*, vol. 1, avril 1919 à août 1920.
- ³ Constitution de l'Organisation internationale du Travail, modifiée en 1946 pour ajouter dans son Préambule une référence spécifique au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (à l'origine prévue à l'article 41): BIT: *Bulletin officiel*, 15 novembre 1946, vol. XXIX, n° 4.
- ⁴ BIT: *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, CIT, 86^e session, Genève, 1998, article 2(d).
- ⁵ Partie I(B). Selon la définition de l'OIT, approuvée par la communauté internationale, il faut entendre par « travail décent » un travail productif que les hommes et les femmes peuvent exercer dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Le travail décent offre des opportunités de travail productif et rémunéré équitablement; la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les travailleurs et leurs familles; des possibilités de développement personnel et d'intégration sociale; la liberté d'expression et d'organisation et la possibilité pour les travailleurs de participer aux décisions qui le concernent; l'égalité de chances et de traitement pour tous. Voir *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent* (Genève, BIT, 2007), p. vii.
- ⁶ BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation*, étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, Rapport III (Partie 1B), CIT, 101^e session, Genève, 2012, paragr. 652.
- ⁷ Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, paragr. 2(b)(v).
- ⁸ En janvier 2013, la convention n° 100 était ratifiée par 171 Etats Membres et la convention n° 111 par 172 Etats Membres.
- ⁹ Par exemple, au Canada, où on a procédé à des rajustements au titre de l'équité salariale, le montant total des salaires a augmenté entre 0,5% et 2,2% en Ontario et entre 0,5% et 3,76% au Québec. Voir M.-T. Chicha: *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération: Modèles et impact* (Genève, BIT, Document de travail, Déclaration n° 49, 2006). Toutefois, lorsque ces questions ont été portées devant les tribunaux, certains ont accordé des indemnités considérables pour compenser la discrimination salariale.
- ¹⁰ Voir M.-T. Chicha, *ibid.*
- ¹¹ Voir par exemple *Fair Work Australia: Australian Municipal, Administrative, Clerical and Service Union and others*; Australian Business Industrial [2012] FWA FB 1000, 1^{er} février 2012. Dans cette affaire, la sentence du tribunal du travail (*Fair Work Australia*), rendue le 22 juin 2012, ordonne une augmentation des salaires de 23 à 45%. Voir aussi l'affaire de *l'Alliance de la fonction publique du Canada contre Canada Post Corp.*, 2011 SCC 57, [2011] 3 S.C.R. 572, dans laquelle la Cour suprême du Canada a rétabli une décision constatant l'inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes postiers basée sur une plainte déposée en 1983. L'audience initiale au tribunal dura 410 jours.
- ¹² Voir BIT: *Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent*, CIT, 98^e session, Genève, 2009.



© OIT/M. Crozet



L'écart de rémunération
entre hommes et femmes

1. Qu'est-ce que l'écart de rémunération entre hommes et femmes?

Les inégalités salariales entre hommes et femmes sont souvent évaluées par un indicateur appelé « écart de rémunération entre hommes et femmes ». Cet indicateur mesure la différence entre les revenus moyens des hommes et ceux des femmes en pourcentage des revenus des hommes. Par exemple, si le salaire mensuel moyen des femmes correspond à 70% du salaire mensuel des hommes, l'écart de rémunération entre hommes et femmes est de 30 points de pourcentage.

L'écart de rémunération entre hommes et femmes peut se référer à des différences entre les revenus horaires, hebdomadaires, mensuels ou annuels des hommes et des femmes. En général, l'écart de rémunération horaire est inférieur aux écarts hebdomadaires, mensuels et annuels entre hommes et femmes. Cela est dû au fait que les femmes exercent une activité rémunérée durant moins d'heures que les hommes, car elles continuent d'assumer davantage de responsabilités familiales et domestiques. Les femmes sont donc moins susceptibles d'être payées en heures supplémentaires, par exemple. Des restrictions légales concernant l'accomplissement d'heures supplémentaires ou le travail de nuit des femmes peuvent également avoir une influence.

L'écart salarial entre hommes et femmes englobe les différences entre les gains des hommes et ceux des femmes, concernant: (a) la rémunération en espèces ou en nature versée à un salarié pour le travail accompli et la rémunération afférente aux heures non effectuées; (b) les gains nets provenant du travail indépendant, ou (c) le total des gains provenant de l'emploi et du travail indépendant.¹³ La différence entre l'écart entre hommes et femmes au niveau des taux de salaire et l'écart entre hommes et femmes au niveau des gains du travail indépendant peut être considérable. L'écart entre les hommes et les femmes relatif au total des gains tend à être plus élevé que celui concernant les salaires.

2. Quelle est l'ampleur de l'écart de rémunération entre hommes et femmes?

Au niveau mondial, l'écart de rémunération entre hommes et femmes est estimé à 22,9%. En d'autres termes, les femmes gagnent 77,1% de ce que gagnent les hommes.¹⁴ Toutefois, l'écart de rémunération hommes-femmes varie selon le secteur, la profession, le groupe de travailleurs et le pays, et évolue dans le temps. Il est généralement plus faible dans le secteur public que dans le secteur privé, et plus élevé parmi les travailleurs plus âgés. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ayant des responsabilités familiales ainsi que celui entre les femmes avec et sans responsabilités familiales sont également significatifs.

Plus il y a de femmes dans une catégorie professionnelle donnée, plus les salaires de l'ensemble des travailleurs dans cette catégorie sont bas.¹⁵ Les emplois à bas salaire sont beaucoup plus nombreux chez les femmes que chez les hommes. Cette distribution de l'emploi à bas salaire selon le sexe est aussi liée à la vulnérabilité des professions à prédominance féminine face au risque de faible rémunération.¹⁶ L'écart est plus important dans certaines professions manuelles où l'on trouve peu de femmes, mais aussi dans certaines

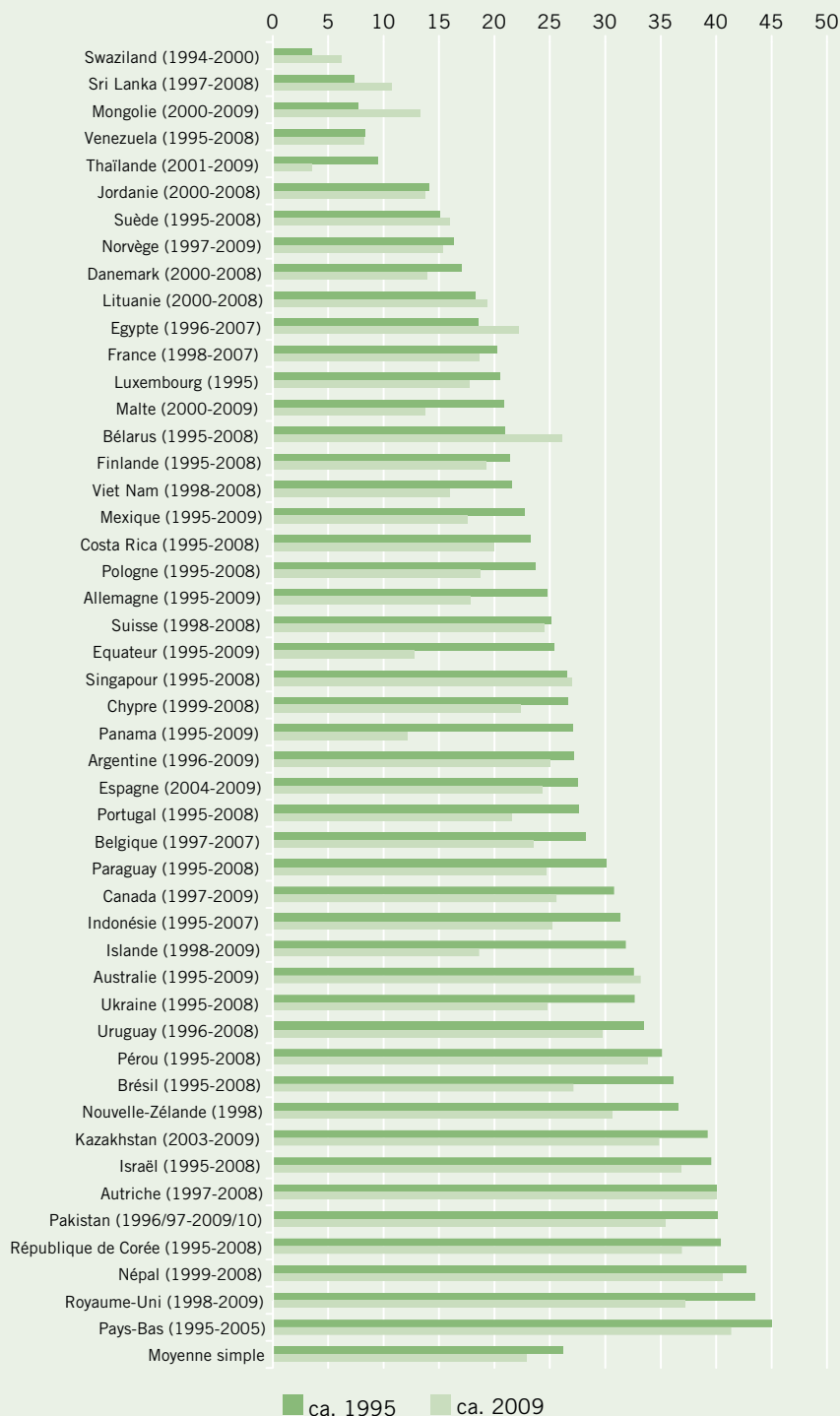


professions non manuelles telles que les cadres supérieurs et les membres de l'exécutif et des corps législatifs. De 2003 à 2006, dans l'Union européenne (UE), l'écart de rémunération horaire entre les hommes et les femmes s'est maintenu à 15%, puis est passé à 17,1% en 2009.¹⁷ Dans les pays de l'OCDE, c'est au Japon et en République de Corée que l'écart salarial entre hommes et femmes est le plus important, de l'ordre de 30 à 40% respectivement pour les employés à plein temps.¹⁸ En Amérique latine, une étude a montré que l'écart de rémunération horaire dans le secteur non agricole entre hommes et femmes était de 22%, mais que l'écart des salaires mensuels s'élevait à 36%, tandis que, dans de nombreux pays d'Asie, du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, cet écart dépassait 40% dans certains secteurs.¹⁹

Quoique lentes, des avancées ont été réalisées sur la voie de l'égalité entre les gains des hommes et ceux des femmes. On estime toutefois qu'au rythme actuel il faudra plus de 75 ans pour combler l'écart.²⁰ Le graphique ci-après montre que l'écart de rémunération mensuelle entre hommes et femmes s'est réduit dans la plupart des pays entre 1995 et 2009. L'écart de rémunération tend à être plus prononcé dans les pays où l'on constate une fréquence élevée du travail à temps partiel dans lequel les femmes ont tendance à être surreprésentées, comme au Royaume-Uni, aux Pays-Bas ou en République de Corée. Lorsque les femmes qui travaillent à temps partiel gagnent moins que les femmes exerçant la même profession à temps plein, l'écart salarial entre hommes et femmes est encore plus important lorsque l'on tient compte des travailleurs à temps partiel.²¹

EVOLUTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION HOMMES-FEMMES DANS 48 PAYS, DE 1995 À 2009

2



Sources: Statistiques de l'OIT; Eurostat.

Le tableau ci-dessous montre les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans les pays d'Amérique latine, en comparant les salaires moyens des hommes et des femmes salariés d'une certaine tranche d'âge vivant en milieu urbain, en tenant compte du nombre d'années de scolarité.

RAPPORT DES SALAIRES FEMMES-HOMMES EN AMÉRIQUE LATINE (2010 OU DERNIÈRE ANNÉE DISPONIBLE)

Rapport des salaires femmes-hommes des salariés en milieu urbain âgés de 20 à 49 ans, travaillant 35 heures ou plus

Pays	Années de scolarisation		
	0-5	6-9	10-12
Argentine	73,6	70,8	78,6
Bolivie (2007)	70,8	70	67,8
Brésil (2009)	71,8	68,8	67,9
Chili (2009)	84,5	77,7	78,8
Colombie	80,0	78,1	78,5
Costa Rica	62,4	82,5	82,0
Equateur	80,7	80,9	83,7
El Salvador	89,3	81,0	86,7
Guatemala (2006)	103,3	73,8	83,6
Honduras	86,3	83,3	84,3
Mexique	70,6	71,4	76,7
Nicaragua (2005)	80,1	76,8	82,2
Panama	69,3	70,9	84,2
Paraguay	81,9	77,1	80,9
Pérou	65,4	63,7	69,4
République dominicaine	64,8	59,8	66,2
Uruguay	57,2	64,5	69,6
Venezuela	84,5	82	82,7

Source: CEPAL, Annuaire statistique de l'Amérique latine et des Caraïbes, 2011.

L'écart de rémunération entre hommes et femmes peut se réduire, dans le temps, par un processus de «nivellement par le haut» ou



© CIFOIT/G. Palazzo

de «nivellement par le bas». On parle de nivellement par le haut lorsque les revenus des femmes augmentent, tandis que les revenus des hommes stagnent ou augmentent à un taux inférieur à celui des femmes. Il y a nivellement par le bas lorsque les revenus des femmes et des hommes baissent, mais que les revenus des hommes diminuent plus rapidement, ou lorsqu'il y a une plus grande proportion d'hommes parmi les bas salaires. Il faut donc prendre en compte la relation entre les revenus des hommes et ceux des femmes ainsi que l'évolution des revenus moyens des hommes.

3. Quelles sont les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes?

Différents facteurs expliquent l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. L'importance relative de ces facteurs varie selon les pays et évolue dans le temps. Ces facteurs incluent:

- **Les différences entre les hommes et les femmes en matière d'éducation et de formation**

Dans l'ensemble, le fossé entre hommes et femmes dans le domaine de l'éducation a été comblé, et des progrès remarquables ont été

accomplis quant au niveau d'éducation des femmes. Cependant, dans certains pays, les femmes continuent d'être scolarisées moins longtemps que les hommes parce que l'éducation des filles est considérée comme étant moins utile ou moins bénéfique du point de vue économique que celle des garçons. D'autre part, les filles sont généralement les premières à manquer l'école pour accomplir les travaux domestiques ou s'occuper de parents malades. Par conséquent, ces femmes ont accès à un nombre restreint d'emplois, moins qualifiés et moins bien rémunérés. Les stéréotypes et les pressions sociales ont également tendance à orienter les garçons et les filles, les femmes et les hommes, dans des filières d'enseignement ou de formation différentes, les femmes ayant des opportunités plus limitées dans ce domaine.

■ **Les différences entre les hommes et les femmes en termes d'expérience professionnelle**

Les femmes travaillent de manière plus intermittente que les hommes. Elles quittent souvent le marché du travail pour élever leurs enfants, même si une proportion croissante de femmes reste sur le marché du travail après avoir donné naissance à un enfant. La perte de compétences due aux interruptions de travail pénalise les femmes et les hommes (souvent confrontés au service militaire et au chômage), mais elle est plus importante chez les femmes. Lorsqu'elles reprennent le travail, contrairement aux hommes, les femmes ont tendance à perdre l'accès aux emplois correspondant à leur niveau de compétences.

■ **La ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes**

Les femmes travaillent dans des secteurs et à des postes plus limités et moins bien rémunérés que les hommes. C'est ce que l'on appelle la *ségrégation professionnelle horizontale*. Les femmes travaillent, par exemple, comme secrétaires et infirmières ou encore comme auxiliaires de crèche, des emplois généralement moins bien rémunérés que ceux qui sont principalement occupés par des hommes, comme les emplois de chauffeurs routiers, machinistes ou mineurs. Cette ségrégation est souvent le résultat de stéréotypes concernant le type d'emploi qui «convient» aux femmes.



Les femmes sont sous-représentées dans les emplois fortement rémunérés et sont maintenues à des postes de niveau inférieur. C'est ce que l'on appelle la *ségrégation professionnelle verticale*. Celle-ci existe même dans les secteurs où la main-d'œuvre est majoritairement féminine, comme dans les secteurs de la santé et de l'éducation.

Les emplois à prédominance féminine (souvent définis comme les professions dans lesquelles plus de 60% des employés sont des femmes) sont généralement moins rémunérés et moins valorisés que les emplois à prédominance masculine. Les bas salaires découragent les hommes d'occuper ces emplois. En conséquence, les femmes et les hommes sont concentrés dans des emplois différents. Cela renforce l'idée que les bas salaires proviennent de facteurs liés au marché et des exigences de compétence plutôt que de la sous-évaluation des emplois féminins. Les compétences des femmes sont souvent négligées, car elles sont considérées comme des caractéristiques qui leur sont «inhérentes» plutôt que des compétences acquises par l'expérience ou la formation. La classification des professions entre emplois «qualifiés» et «non qualifiés» est donc souvent sexiste.

■ **Le travail à temps partiel ou le travail à temps plein**

La majorité des personnes travaillant à temps partiel sont des femmes. Dans les pays de l'OCDE, les femmes occupent près de trois-quarts des emplois à temps partiel²², ce qui peut contribuer aux écarts de rémunération. Il y a discrimination directe lorsque le taux de rémunération horaire du travail à temps partiel est inférieur à celui du travail à temps plein, et discrimination indirecte lorsque, par exemple, les limites inférieures de salaire fixées pour les cotisations d'assurance nationale sont préjudiciables aux travailleurs à temps partiel.

■ **La taille de l'entreprise et le taux de syndicalisation**

On constate également des différences entre les entreprises employant des femmes et celles qui emploient des hommes. Les entreprises qui emploient essentiellement des femmes sont en général de plus petite taille que celles qui emploient surtout des hommes, et le taux de syndicalisation y est généralement plus faible. Les niveaux des

salaires moyens ont tendance à être plus bas dans les entreprises de plus petite taille où les travailleurs sont peu syndiqués.

■ La discrimination salariale

La discrimination salariale se présente sous différentes formes. Dans quelques cas, le sexe constitue toujours un critère spécifique de détermination des taux de salaire, ce qui est une discrimination directe. Cette situation perdure dans certains cas exceptionnels dans lesquels certaines conventions collectives ou certains instruments fixant le salaire minimum établissent des taux de salaire différents pour les femmes et les hommes, par exemple dans l'agriculture.²³ Il existe également des législations et des conventions collectives discriminatoires qui limitent les indemnités et les prestations auxquelles les femmes ont droit.²⁴ Toutefois, le principal problème relève de la discrimination salariale dans la pratique, plutôt que dans la législation ou dans les conventions collectives.

La discrimination directe se produit également lorsque le même poste a différents intitulés, en fonction du sexe de la personne qui l'occupe. Les emplois ayant un intitulé féminin sont généralement moins bien rémunérés que les emplois ayant un intitulé masculin. L'encadré ci-dessous illustre certaines de ces situations.

DIFFÉRENTS INTITULÉS DE POSTE POUR LE MÊME TRAVAIL

Intitulé masculin	Intitulé féminin
Commercial	Vendeuse
Directeur adjoint	Assistante du directeur
Technicien	Opératrice
Gestionnaire d'information	Bibliothécaire
Chef de bureau	Chef de pool dactylographie
Tailleur	Couturière
Agent de bord	Hôtesse de l'air
Assistant personnel	Secrétaire
Administrateur	Secrétaire
Chef	Cuisinière
Concierge	Femme de ménage

La discrimination salariale peut aussi se produire lorsque les femmes et les hommes occupant des emplois différents, mais de valeur égale, sont payés différemment. Une telle discrimination peut résulter de préjugés sexistes dans les méthodes d'évaluation des emplois et les systèmes de classification des emplois. Ces préjugés viennent du fait que les compétences, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail associés à des emplois typiquement féminins ne sont pas reconnus ou sont sous-évalués. Les femmes ont donc tendance à être moins bien classées dans les catégories d'emploi et les grilles salariales dans l'entreprise.

Les systèmes qui offrent une rémunération au-delà du salaire de base, comme le paiement d'heures supplémentaires, la rémunération au mérite, la prime d'ancienneté, les indemnités de productivité et les allocations familiales peuvent également contribuer à la discrimination indirecte. Les femmes ayant davantage de responsabilités familiales, elles font moins d'heures supplémentaires. Et même lorsqu'elles en font, le calcul de ces heures est moins avantageux que pour les hommes. Les



femmes interrompent également davantage leur carrière, ce qui les désavantage, en particulier lorsque l'ancienneté constitue une grande partie de la rémunération globale. Les primes de productivité peuvent être plus élevées pour les compétences ou les responsabilités associées à des emplois occupés principalement par des hommes. Dans certains pays, les femmes se voient refuser les allocations familiales parce qu'en vertu de la législation seuls les hommes peuvent être chefs de famille. En outre, les hommes et les femmes n'ont pas forcément les mêmes possibilités de négociation, de sorte que les hommes obtiennent une rémunération plus élevée pour des conditions de travail et des niveaux de performance similaires.

SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE



La commission d'experts de l'OIT a souligné que «des conceptions traditionnelles du rôle de la femme dans la société, ajoutées à des présuppositions stéréotypées quant aux aspirations, préférences, capacités et aptitudes des femmes pour certains emplois, entretiennent la ségrégation sexuelle sur le marché du travail. Ainsi, certains emplois sont occupés de manière prédominante ou exclusivement par des femmes et d'autres par des hommes. Ces conceptions tendent aussi à générer, au stade de la fixation des taux de rémunération, une sous-évaluation des emplois ainsi perçus comme 'féminins', par rapport aux emplois occupés par des hommes et consistant en un travail différent, exigeant des compétences différentes.»²⁵

L'*Évaluation de la parité hommes-femmes 2011 (CGA)* au **Viet Nam**, réalisée par la Banque mondiale et la Banque asiatique de Développement, a montré qu'alors que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'était réduit depuis les années 1990 cette tendance s'était interrompue entre 2006 et 2008, période durant laquelle l'écart de rémunération stagnait à environ 25%. Une évaluation des questions d'égalité hommes-femmes au Viet Nam réalisée auparavant avait identifié l'écart de rémunération hommes-femmes comme le principal indicateur de l'effet de la croissance économique sur les opportunités économiques des femmes et des hommes. Selon une évaluation précédemment réalisée dans le pays, cet écart pouvait s'expliquer par la ségrégation des possibilités d'emploi des hommes et des femmes et la faible valeur attachée au travail des femmes dans certains secteurs.

Notes

- ¹³ La *Résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires*, adoptée par la douzième Conférence internationale des statisticiens du travail (1973) définit les taux de salaire de la manière suivante : « salaires de base, allocations de vie chère et autres allocations garanties et versées régulièrement, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, des primes et gratifications, des indemnités pour charge de famille et des autres versements de sécurité sociale effectués par les employeurs. Les avantages en nature accordés par l'employeur à titre gracieux et qui s'ajoutent aux taux normaux de salaire sont également exclus ». D'après cette même résolution, les gains s'entendent de « la rémunération en espèces et en nature versée aux salariés, en règle générale à intervalles réguliers, au titre des heures de travail effectuées ou du travail accompli, ainsi que de la rémunération afférente aux heures non effectuées, par exemple pour le congé annuel, d'autres congés payés ou les jours fériés. Les gains ne comprennent pas les contributions que les employeurs versent pour leurs salariés aux régimes de sécurité sociale et de pensions, non plus que les prestations reçues par les salariés dans le cadre de ces régimes. Sont également exclues les indemnités de licenciement et de cessation de service. » Dans la pratique, cependant, les indicateurs de salaires et de gains sont développés sur la base de critères spécifiques aux pays qui ne sont pas toujours comparables. Par conséquent, les termes « salaires » et « gains » sont généralement employés pour désigner à la fois les taux de salaire et les gains.
- ¹⁴ BIT: *Une nouvelle ère de justice sociale*, Rapport du Directeur général, Rapport I(A), CIT, 100^e session, Genève, 2011.
- ¹⁵ B.F. Reskin et P. Roos: *Job Queues, gender queues: explaining women's inroad into male occupations* (Philadelphia, Temple University Press, 1990); T. Gálvez: "Discriminación de género en el Mercado laboral: la brecha de ingresos" 2001, L. Abramo (ed.): *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (Santiago de Chile, BIT, 2006), pp. 95-128.
- ¹⁶ BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/2011: Politiques salariales en temps de crise* (Genève, BIT, 2010).
- ¹⁷ Commission européenne: *Gender gaps in European labor markets: Measurement analysis and policy implications* (Staff working paper SEC(2003) 937, 2003); Commission européenne: *L'écart de rémunération entre femmes et hommes en Europe d'un point de vue juridique* (Bruxelles, 2010); Commission économique des Nations Unies pour l'Europe, Conférence des statisticiens européens: *Note d'Eurostat – The unadjusted gender pay gap in the European Union*, Séance de travail de la Commission économique pour l'Europe des Nations Unies (CEE-ONU) sur les statistiques sexospécifiques (Genève, Suisse, 26-28 Avril 2010), Document de travail 1; Eurostat, *statistiques sur les écarts de salaire entre les hommes et les femmes 2010*, <http://ec.europa.eu/eurostat> [1^{er} Nov. 2012].
- ¹⁸ OCDE: *Perspectives de l'emploi* (Paris, 2012), Annexe statistique, Tableau I.
- ¹⁹ M. Corley, Y. Peradel et K. Popova: *Wage inequality by gender and occupation: A cross-country analysis* (Genève, BIT, Employment Strategy Papers N° 20, 2005), p.1.
- ²⁰ BIT: *Une nouvelle ère de justice sociale*, *op. cit.*
- ²¹ S. McGuinness, E. Kelly, P.J. O'Connell et T. Callan: "The impact of wage bargaining and worker preferences on the gender pay gap", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17, n° 3, 2011, pp. 277-293.
- ²² OCDE: *Women and men in OECD countries*. Peut être consulté en anglais à l'adresse suivante: <http://www.oecd.org/dataoecd/19/14/38172488.pdf>.
- ²³ BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation*, *op. cit.*, paragr. 680, 684.
- ²⁴ *Ibid.*, paragr. 693-694.
- ²⁵ BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport III (Partie 1A), CIT, 96^e session, 2007, observation générale sur la convention n° 100, pp. 290-291.



Convention n° 100: le droit à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale

1. Que prévoit la convention n° 100?²⁶

- Elle définit le terme «rémunération» comme comprenant le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. Cette définition établit clairement que tous les éléments, en plus du salaire ordinaire, de base ou minimum doivent être considérés comme faisant partie de la rémunération aux fins de la convention.
- Elle indique que l'expression «égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale» se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.
- Elle demande aux Etats Membres d'encourager et d'assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.
- Elle permet une certaine souplesse dans la manière d'encourager et d'assurer l'application du principe. La convention indique qu'il convient de procéder avec «des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération».
- Elle prévoit que le principe pourra être appliqué au moyen d'un ou des instruments suivants: législation nationale, système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation ou conventions collectives.
- Elle prévoit l'adoption de mesures pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des tâches à réaliser, lorsque de telles mesures seront de nature à faciliter l'application de la convention.
- Elle permet une certaine souplesse dans les méthodes d'évaluation qui peuvent être employées. Les méthodes sont établies par les autorités compétentes chargées de la fixation des taux de rémunération ou par les parties aux conventions collectives.
- Elle prévoit que les différences entre les taux de rémunération des travailleurs qui résultent d'une évaluation objective ne sont pas contraires au principe de l'égalité de rémunération.
- Elle reconnaît le rôle essentiel des organisations d'employeurs et de travailleurs.



© OIT/M. Crozet

- Elle prévoit que les Etats Membres doivent collaborer, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de donner effet à ses dispositions.
- La recommandation n° 90 donne des indications supplémentaires sur un certain nombre de ces points.

2. Quand les différences de rémunération sont-elles autorisées?

Les différences de rémunération sont autorisées lorsqu'il existe des différences objectives de la valeur du travail à effectuer. Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale requiert un moyen de mesurer et de comparer des emplois différents sur la base de critères objectifs tels que les compétences, les conditions

de travail, les responsabilités et les efforts. Lorsque l'évaluation des emplois, fondée sur des critères objectifs exempts de stéréotypes sur la valeur des emplois généralement occupés par les femmes ou les hommes, aboutit à ce que des emplois aient une valeur différente, ces différences doivent être reflétées dans les niveaux de rémunération.

L'évaluation des emplois, qui vise à mesurer la valeur relative des emplois sur la base du travail à effectuer, est différente de l'évaluation des performances. Toutefois, l'évaluation des performances, qui évalue le rendement d'un travailleur individuel, peut avoir une incidence sur la rémunération. Ainsi, si des primes de rendement ou de productivité sont prévues, des différences de rémunération mensuelle globale peuvent être justifiées. Ce n'est pas une pratique discriminatoire à condition que les critères de performance et de productivité ne soient pas eux-mêmes discriminatoires et que tous les travailleurs aient la possibilité de toucher ces primes. Si, par exemple, les travailleurs à temps partiel n'ont pas le droit de recevoir certaines primes, et que la plupart des travailleurs à temps partiel sont des femmes, cela constitue une discrimination salariale indirecte.

La recommandation n° 90, qui accompagne la convention n° 100, met particulièrement l'accent sur l'importance du rôle des partenaires sociaux dans le cadre de l'évaluation des emplois et prévoit que les Etats Membres devraient, en accord avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, établir ou encourager l'élaboration de méthodes d'évaluation des emplois.²⁷

3. Quels sont les travailleurs couverts?

Le champ d'application de la convention n° 100 est vaste, car celle-ci se réfère à «tous les travailleurs» sans autre précision. La convention n'autorise aucune exclusion ni réserve. Elle inclut les travailleurs migrants, permanents ou temporaires, réguliers ou irréguliers, et couvre également les travailleurs dans l'agriculture, les entreprises familiales et le travail domestique. Le principe doit être appliqué très largement afin que tous les groupes soient couverts dans tous les secteurs. Il s'applique aux secteurs public et privé, y compris dans les secteurs de la production, des services et de l'agriculture, qu'ils soient formels ou informels.

4. L'égalité de rémunération concerne-t-elle tous les pays?

L'égalité de rémunération est un droit fondamental qui concerne tous les pays, bien que la manière dont il est mis en œuvre dans la pratique puisse varier d'un pays à l'autre et au fil du temps. La convention permet à chaque pays de promouvoir et d'assurer l'égalité de rémunération de la manière la mieux adaptée à son contexte national. Les modalités d'application sont souples, tant que le principe de l'égalité de rémunération est respecté et que les mesures prises sont efficaces. Le principe est étroitement lié à l'égalité entre hommes et femmes.



© OITM - Crozet

Notes

²⁶ Le texte de la convention n° 100 et le texte de la recommandation n° 90 qui l'accompagne sont reproduits à l'Annexe 3.

²⁷ Recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, paragr. 5.



© CIFOTUG, Palazzo

4



Comprendre le principe de
l'égalité de rémunération pour
un travail de valeur égale

1. Quelle est la différence entre «l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale» et «l'équité salariale»?

«L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale» est le principe formulé pour atteindre «l'équité salariale». L'équité salariale touche à la question de la justice en matière de rémunération. Les deux expressions sont toutefois souvent utilisées de façon interchangeable.

Toutes deux cherchent à corriger la sous-évaluation des emplois généralement occupés par des femmes. Pour qu'il y ait équité salariale, il faut s'assurer que:

- les emplois identiques ou similaires sont rémunérés de manière égale;
- les emplois qui ne sont pas identiques, mais dont la valeur est égale, sont rémunérés de manière égale.



© OTM, Crozet

2. Qu'entend-on par «travail égal»?

Le concept de «travail de valeur égale» inclut, mais va au-delà du «travail égal». Une rémunération égale pour un travail égal signifie que les femmes et les hommes ayant des qualifications semblables doivent être payés de manière égale lorsqu'ils effectuent un travail identique ou similaire dans des conditions équivalentes. Cela limite l'application du principe de l'égalité de rémunération au travail réalisé par les femmes et les hommes dans le même domaine d'activité et dans la même entreprise.²⁸

Lorsque deux personnes font un travail identique ou similaire, elles doivent recevoir une rémunération égale. Lorsque les femmes reçoivent un salaire inférieur à celui des hommes alors qu'elles effectuent un travail identique ou similaire, il s'agit d'une forme évidente de discrimination salariale. Cette forme de discrimination existe toujours, mais elle est plus facile à identifier et à corriger qu'un cas concernant des travaux de valeur égale.

Dans certains pays, la loi prévoit le paiement d'une rémunération égale lorsque le travail est effectué dans des conditions similaires ou exige des qualifications et compétences similaires. Bien que cette approche soit incluse dans la notion de «valeur égale», elle se limite à comparer ce qui est similaire. Or la convention n° 100 concerne des tâches qui ne sont pas du tout similaires, mais qui sont néanmoins de valeur égale.

3. Qu'entend-on par «travail de valeur égale»?

L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale couvre non seulement les cas où les hommes et les femmes effectuent un travail identique ou similaire, mais également la situation plus courante où ils accomplissent un travail différent. Lorsque les hommes et les femmes réalisent des tâches différentes dans leur contenu, qui impliquent des responsabilités différentes et exigent différentes compétences ou qualifications et sont accomplies dans des conditions différentes, mais qui, dans l'ensemble, sont de valeur égale, ils doivent percevoir une rémunération égale. Ce principe est essentiel pour éliminer la discrimination et promouvoir l'égalité, car les femmes et les hommes occupent le plus souvent des emplois différents, dans des conditions différentes et, même, dans des établissements différents. Les femmes continuent d'être

concentrées dans un nombre limité d'emplois, et les emplois occupés majoritairement par des femmes ont tendance à être sous-évalués.

Le concept de «valeur égale» peut s'appliquer lorsque les emplois occupés par les femmes et les hommes:

- sont exercés dans des conditions différentes;
- exigent des qualifications ou compétences différentes;
- exigent des niveaux d'effort différents;
- impliquent des responsabilités différentes;
- sont exercés dans des lieux ou des entreprises différents, ou pour différents employeurs.

Parmi les emplois qui ont fait l'objet d'une comparaison dans le cadre de l'égalité de rémunération, on peut citer:

les surveillants dans un foyer pour personnes âgées	et les agents de sécurité
SURTOUT DES FEMMES	SURTOUT DES HOMMES
les surveillants de cantine scolaire	et les surveillants de parcs
SURTOUT DES FEMMES	SURTOUT DES HOMMES
les traiteurs et le personnel d'entretien	et les jardiniers et chauffeurs
SURTOUT DES FEMMES	SURTOUT DES HOMMES
les travailleurs des services communautaires et sociaux	et les agents de la fonction publique nationale et locale
SURTOUT DES FEMMES	SURTOUT DES HOMMES
les directeurs des affaires sociales	et les ingénieurs
SURTOUT DES FEMMES	SURTOUT DES HOMMES
les orthophonistes	et les pharmaciens
SURTOUT DES FEMMES	SURTOUT DES HOMMES
les bibliothécaires	et les éboueurs
SURTOUT DES FEMMES	SURTOUT DES HOMMES
les agents de bord	et les pilotes et mécaniciens
SURTOUT DES FEMMES	SURTOUT DES HOMMES
les aides-comptables	et les facteurs et agents chargés du tri du courrier
SURTOUT DES FEMMES	SURTOUT DES HOMMES

La commission d'experts de l'OIT a souligné que, «dans son examen des rapports soumis par les gouvernements au titre de la convention, la commission a eu la satisfaction de prendre note de cas dans lesquels le principe était appliqué en comparant les rémunérations d'hommes et de femmes exerçant des professions différentes, comme celle de surveillant dans des foyers pour personnes âgées (où les femmes prédominent) et celle d'agent de sécurité dans des locaux de bureaux (où les hommes prédominent); ou encore celle de surveillant de cantine scolaire (où les femmes prédominent) et celle de surveillant de parcs et jardins (où les hommes prédominent). Il est essentiel de comparer la valeur du travail effectué dans de telles professions, travail qui peut exiger des qualifications et des aptitudes, et aussi impliquer des responsabilités ou des conditions de travail de type différent mais qui revêt néanmoins dans l'ensemble une valeur égale, si l'on veut parvenir à éliminer la discrimination en termes de rémunération qui autrement s'installe inévitablement, à défaut d'une détermination de la valeur du travail accompli par des hommes et par des femmes exempte de tout préjugé sexiste.»²⁹

LA NOTION DE «TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE» DANS LA PRATIQUE



En **Australie**, un jugement récemment rendu par *Fair Work Australia*, la plus haute juridiction du travail du pays, a entraîné des rajustements salariaux dans le secteur des services communautaires, des services sociaux, des soins à domicile et des services aux personnes handicapées (SACS). En utilisant comme groupe de référence des travailleurs de services comparables de l'administration locale et des Etats, le tribunal a jugé que, dans ce secteur, dont plus de 80% des travailleurs sont des femmes, les hommes et les femmes n'étaient pas rémunérés de manière égale pour un travail de valeur égale. Ayant accepté l'argument des requérants, le tribunal a convenu que les bas salaires dans le secteur étaient fondés sur le genre. Suite à une invitation à présenter des observations sur la façon de déterminer la mesure dans laquelle les taux de salaire inférieurs dans le secteur en question étaient dus à des considérations liées au genre, les syndicats des requérants et le gouvernement ont négocié pour obtenir une décision d'égalité de rémunération, qui fut rendue par le tribunal en juin 2012.³⁰

Au **Canada**, dans une décision de novembre 2011, la Cour suprême a rétabli une décision du Tribunal canadien des droits de la personne, estimant que les tâches administratives, effectuées principalement par des femmes, avaient une valeur égale aux tâches mieux rémunérées de tri et de livraison (opérations postales) réalisées principalement par des hommes. La décision portait sur des emplois de nature différente mais dont on a déterminé par la méthode d'évaluation Hay qu'ils étaient de valeur égale.³¹

En **Islande**, la Cour suprême a statué en faveur d'une demande d'égalité de rémunération entre une femme responsable du Département des affaires sociales d'une municipalité et un homme ingénieur.³²



4. Que couvre le terme «rémunération»?

Pour déterminer si la rémunération est égale, il est important de comparer toutes les composantes de la rémunération. Le terme «rémunération» doit avoir le sens le plus large possible pour parvenir à l'égalité sur le lieu de travail. Ce terme va bien au-delà de la rémunération de base et inclut «tous autres avantages»,³³ payés «directement ou indirectement», «en espèces ou en nature». La rémunération inclut également les paiements ou avantages reçus régulièrement ou occasionnellement. La rémunération comprend, par exemple, le paiement d'heures supplémentaires et de primes, les parts sociales et les indemnités pour charge de famille versées par l'employeur, ainsi que des avantages en nature tels que la mise à disposition et le nettoyage de vêtements de travail (voir encadré ci-après).

Le salaire de base ou minimum ne représente souvent qu'une fraction de l'ensemble des paiements et avantages qu'un travailleur perçoit. Par conséquent, si l'égalité ne concerne que le montant du salaire ordinaire, de base ou minimum, et pas les autres paiements ou avantages liés au travail, la discrimination se perpétue. D'autres composantes de la rémunération, comme les allocations, peuvent être élevées et doivent être fournies aux travailleurs, sans discrimination fondée sur le sexe.

La définition du terme «rémunération» énoncée dans la convention n° 100 indique clairement que les paiements concernés sont ceux qui sont versés au travailleur en raison de son emploi. Par conséquent, les allocations versées au titre des régimes de sécurité sociale financés par l'entreprise ou le secteur concerné sont couvertes par la convention, tandis que les prestations versées par des régimes publics de sécurité sociale ne le sont pas.

COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION – EXEMPLES

Salaire de base
Salaire minimum
Salaire ordinaire
Paiement d'heures supplémentaires
Prime de productivité
Prime de performance
Augmentation liée à l'ancienneté
Indemnité pour charge de famille ou dépendance
Pourboires/gratifications
Blanchissage des vêtements de travail ou indemnité de blanchissage
Allocation ou remboursement de frais de voyage
Véhicule de fonction
Logement de fonction ou allocation-logement
Fourniture ou indemnité de vêtements de travail
Commissions
Assurance-vie
Assurances sociales de l'employeur ou du secteur
Parts de la société ou participation aux résultats
Fourniture ou indemnité de repas

Peu importe que, dans le contexte national, on utilise les termes «rémunération» ou «salaire», tant que ceux-ci incluent l'ensemble des composantes couvertes par la convention n° 100.

Notes

- ²⁸ La plupart des informations de cette partie proviennent des études d'ensemble de la commission d'experts. Pour plus d'informations sur les questions abordées, voir BIT: *Donner à la mondialisation un visage humain*, *op. cit.*; et BIT: *Egalité de rémunération*, étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III (Partie 4B), CIT, 72^e session, Genève, 1986.
- ²⁹ Observation générale sur la convention n° 100, 2007, *op. cit.*
- ³⁰ *Fair Work Australia*: [2011] FWA FB 2700; [2012] FWA FB 1000; décision FWA, 22 juin 2012.
- ³¹ Affaire de *l'Alliance de la fonction publique du Canada contre Canada Post Corp.*, *op.cit.*
- ³² Cour suprême, *Affaire n° 258/2004*, décision du 20 janvier 2005.
- ³³ Convention n° 100, article 1(a).



5

© OIT/M. Crozet



La comparaison des emplois et la
détermination de la valeur égale

1. Comment déterminer la valeur égale?

On entend par «valeur» la valeur d'un emploi dans le but d'en déterminer la rémunération. La convention n° 100 précise ce qui ne doit pas entrer dans la détermination de la «valeur», en prévoyant que les taux de rémunération doivent être fixés sans discrimination fondée sur le sexe. Mais la convention ne cherche pas à prouver la discrimination, elle porte sur l'importance de la détermination de la valeur. La convention souligne en effet l'importance d'une évaluation objective des emplois à cette fin. Les écarts entre les taux de rémunération qui correspondent à des différences déterminées par des méthodes objectives sont compatibles avec le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Déterminer si des emplois ont une valeur égale doit se faire sur la base de critères objectifs, exempts de préjugés sexistes. Le meilleur moyen de déterminer la valeur du travail à effectuer est de recourir à des méthodes d'évaluation objective des emplois.

La commission d'experts de l'OIT a souligné l'importance de l'évaluation des emplois: «La notion de 'valeur égale' implique l'adoption d'une méthode permettant de mesurer et comparer la valeur relative de différents emplois. Il convient ainsi d'examiner les tâches à accomplir sur la base de critères parfaitement objectifs et non discriminatoires pour éviter toute évaluation sexiste. La convention ne prévoit aucune méthode particulière pour effectuer une telle évaluation mais l'article 3 présuppose l'utilisation de techniques adaptées à une évaluation objective des emplois, permettant de comparer des facteurs tels que les compétences, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail [...] L'évaluation des emplois est une procédure formelle qui doit permettre d'associer une valeur numérique aux différents emplois à l'issue d'une analyse de leur contenu [...] L'expérience a montré que les méthodes d'évaluation des emplois de nature analytique étaient mieux à même d'assurer l'égalité entre hommes et femmes lors de la fixation de la rémunération.»³⁴

Quelle que soit la méthode utilisée en vue d'une évaluation objective des emplois, il importe de veiller à ce qu'elle soit exempte de toute distorsion sexiste et à ce que le choix des facteurs de comparaison, la pondération de ces facteurs et la comparaison elle-même ne comportent aucun élément intrinsèquement discriminatoire. Souvent, des aptitudes considérées comme «féminines», comme la dextérité ou les qualités nécessaires dans les professions sociales, sont sous-évaluées ou même négligées, par rapport à des aptitudes traditionnellement «masculines», comme la capacité de manipuler de lourdes charges.³⁵

2. Qu'est-ce qu'une méthode d'évaluation des emplois?

Une méthode d'évaluation des emplois est un processus qui compare des emplois en vue de déterminer la position relative d'un emploi par rapport à un autre dans une grille de salaire. Tout employeur qui paie différents taux salariaux pour différents emplois utilise une certaine forme de méthode d'évaluation des emplois, qu'elle soit formelle ou informelle.

Il existe deux types de méthodes formelles d'évaluation des emplois:

- les méthodes globales ou de rangement; et
- les méthodes analytiques.

Les méthodes globales ou de rangement classent les emplois sur la base de l'importance des exigences du poste. Elles examinent l'emploi dans son ensemble plutôt que d'évaluer chacune de ses composantes. Elles ont tendance à identifier les caractéristiques du titulaire du poste avec les caractéristiques de l'emploi lui-même. Les méthodes de rangement déterminent l'importance des emplois au sein des organisations, mais ne déterminent pas la différence de valeur entre les emplois.³⁶

Les méthodes analytiques d'évaluation des emplois décomposent les emplois en facteurs et sous-facteurs, et leur attribuent des points. Ces facteurs comprennent:

- les compétences et qualifications acquises par l'éducation, la formation ou l'expérience;
- la responsabilité à l'égard de l'équipement, de l'argent et des personnes;
- l'effort, qui peut être physique, mental ou psychosocial;
- les conditions de travail, qui englobent à la fois les aspects physiques (bruit, poussière, température et risques pour la santé) et les aspects psychologiques (stress, isolement, interruptions fréquentes, demandes simultanées et agressivité du client).

En déterminant la valeur numérique d'un emploi, les méthodes analytiques d'évaluation des emplois indiquent si deux postes différents ont la même valeur ou non. Des emplois différents qui ont

la même valeur numérique donnent droit à une rémunération égale. L'évaluation des emplois porte sur le contenu du poste, pas sur les compétences et les caractéristiques de ceux qui occupent ces emplois, ni sur leurs résultats.

3. Comment éviter les stéréotypes et les préjugés sexistes dans l'évaluation des emplois?

Les méthodes analytiques d'évaluation des emplois ont été conçues dans les années 1950. A cette époque, c'est l'effort physique, caractéristique des «emplois masculins», qui primait. D'importants aspects des «emplois féminins», comme le nettoyage, les soins aux personnes et l'organisation de personnel, étaient ignorés. Aujourd'hui, les méthodes d'évaluation des emplois s'appuient sur une gamme plus large de facteurs, grâce aux progrès technologiques réalisés au cours des 50 dernières années, au transfert d'emplois du secteur manufacturier vers le secteur tertiaire et à une plus grande attention accordée aux savoirs comportementaux («soft skills»).

Toutefois, même lorsque les méthodes d'évaluation des emplois prennent en compte les compétences des emplois typiquement féminins, ces derniers sont souvent moins bien notés que les «emplois masculins».³⁷ La responsabilité à l'égard de l'argent ou du matériel, par exemple, est souvent mieux notée que la responsabilité à l'égard des personnes. Ceci est dû à une conception erronée selon laquelle les compétences liées aux soins aux personnes ou au nettoyage – tâches qui ressemblent à celles effectuées par les femmes gratuitement à la maison – sont intrinsèques à la nature des femmes et ne sont pas acquises par l'apprentissage et l'expérience. Cela entraîne une sous-estimation systématique des emplois à prédominance féminine et se traduit par des salaires plus bas pour les femmes. L'encadré ci-après présente la liste des caractéristiques de nombreux «emplois de femmes» qui sont souvent négligées.

CARACTÉRISTIQUES SOUVENT NÉGLIGÉES DANS LES «EMPLOIS DE FEMMES»³⁸



Compétences

- Connaissance des procédures d'urgence lorsqu'elles s'occupent de personnes
- Utilisation d'un certain nombre de logiciels informatiques et formats de base de données
- Utilisation et maintenance de différents types de matériel de bureau, équipement industriel, appareils de traitement, de diagnostic ou de surveillance
- Dextérité manuelle pour les injections, la dactylographie ou les arts graphiques
- Rédaction de correspondance pour d'autres personnes, tenue de procès-verbaux, relecture et édition de travaux d'autres personnes
- Traitement des plaintes
- Innovation - élaboration de nouvelles procédures, solutions ou produits
- Mise en place et mise à jour de systèmes de classement manuels et automatisés ou gestion et élimination des documents
- Formation et orientation des nouveaux employés
- Distribution de médicaments aux patients
- Réorganisation et révision continue des priorités des tâches pour répondre aux demandes externes
- Compétences interpersonnelles, comme la communication non verbale, la capacité à créer l'atmosphère adéquate ou à conseiller quelqu'un qui traverse une crise
- Recueil et fourniture d'informations à des personnes à tous les niveaux de l'organisation

Exigences physiques et émotionnelles

- Adaptation à la rapide évolution de la bureautique ou de la technologie de production
- Capacité de concentration durant de longues périodes – ordinateurs ou machines industrielles
- Réalisation de séquences complexes de coordination œil-main dans les emplois industriels
- Prestation de services à plusieurs personnes ou départements, tout en respectant un certain nombre d'échéances simultanées
- Obligation de se pencher ou de porter fréquemment - y compris des adultes ou des enfants
- Manipulation régulière de charges légères

- Restriction de mouvements, positions inconfortables
- Soins et soutien émotionnel aux personnes (par exemple à des enfants ou des personnes en foyer)
- Interaction avec des personnes bouleversées, blessées, en colère, hostiles ou irrationnelles
- Interaction avec la mort et les mourants
- Exposition à des substances ou matériaux corrosifs, par exemple irritations de la peau causées par les produits ménagers

Responsabilité

- Action au nom des superviseurs absents
- Représentation de l'organisation face aux clients ou au public
- Supervision de personnel
- Endosser les conséquences d'erreurs pour l'organisation
- Gestion de la petite caisse
- Entretien des zones publiques comme les salles d'attente et organisation des bureaux
- Prévention d'éventuels dommages au matériel
- Coordination des emplois du temps de plusieurs personnes
- Elaboration des plannings de travail
- Qualité des produits

Conditions de travail

- Stress causé par le bruit dans les espaces de travail ouverts, les conditions de promiscuité et le bruit de la production
- Exposition aux maladies
- Nettoyage de bureaux, magasins, machines ou services hospitaliers
- Longues périodes de déplacement et/ou d'isolement
- Stress dû à la réception de plaintes

Prendre en compte ces exigences, souvent ignorées, est pourtant essentiel à l'élaboration de méthodes d'évaluation des emplois visant à corriger les préjugés sexistes dans la description et l'évaluation des emplois dits «masculins» et des emplois dits «féminins». L'encadré ci-après décrit quelques-unes de ces méthodes.

EXEMPLES DE MÉTHODES D'ÉVALUATION NON SEXISTE DES EMPLOIS³⁹



«Steps to pay equity»

Cette méthode a été développée par l'Ombudsman **suédois** pour l'égalité des chances en vue de faciliter l'équité salariale. C'est une méthode rapide et simple qui permet de déterminer les exigences et le degré de difficulté associés à des emplois spécifiques. La méthode «Steps to pay equity» peut déterminer si les différences entre les salaires des hommes et des femmes sont dues à une discrimination fondée sur le sexe. Cette méthode peut être utilisée à différentes fins, en vue de: déterminer les emplois de valeur égale dans le cadre des enquêtes sur les salaires exigées par la loi; classer différents emplois; comparer deux ou plusieurs emplois; déterminer si une évaluation des emplois est nécessaire; élaborer des critères pour évaluer la capacité de l'employé à effectuer le travail.

Méthodes ABAKABA et EVALFRI

L'évaluation analytique du travail ABAKABA a été créée en **Suisse** en 1996. La méthode ABAKABA doit être utilisée avec un instrument de dépistage connu sous le nom de VIWIV (*est-ce que je gagne ce que je mérite?*). Elle s'adresse aux femmes qui pensent qu'elles gagnent moins qu'un collègue masculin occupant un poste comparable. Les méthodes ABAKABA et VIWIV peuvent être utilisées pour toutes les catégories d'emplois d'une organisation, des emplois administratifs aux emplois manuels, quels que soient leur niveau et leur contenu. La méthode EVALFRI est une adaptation d'ABAKABA qui a été commandée par le Conseil d'Etat de Fribourg pour les employés publics.

ISOS – Une méthode non sexiste d'évaluation des emplois

Cette méthode a été mise au point en 2003 par l'Université polytechnique de Catalogne en collaboration avec plusieurs universités européennes, à la demande du Bureau des affaires féminines du ministère du Travail et des Affaires sociales de l'**Espagne**. ISOS est un système informatisé d'évaluation des emplois convivial et compatible avec les logiciels les plus courants. ISOS attribue des points aux emplois examinés sur la base des réponses fournies à un questionnaire à questions fermées. Le Bureau des affaires féminines donne accès gratuitement à la version en espagnol du système ISOS.

NJC JES – Système d'évaluation des emplois du Conseil national mixte

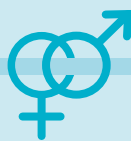
Cette méthode a été mise au point par des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs à travers les conseils nationaux pour être appliquée dans les administrations locales du **Royaume-Uni**. Ce système s'applique à toutes les professions au sein d'une organisation et est basé sur l'attribution de points.



© CIFOITM, Montésano

Dans une méthode non discriminatoire d'évaluation des emplois, les valeurs sont explicites et équilibrées afin de ne favoriser ni les «emplois masculins» ni les «emplois féminins». Elle assure un système de rémunération transparent dans lequel les emplois qui ont le même nombre de points reçoivent la même rémunération, sans distinction de sexe. La mise en œuvre d'une méthode d'évaluation se fait en plusieurs étapes. Les préjugés sexistes doivent être identifiés et éliminés à chaque étape. L'encadré ci-après présente ces étapes.

PHASES DE L'ÉVALUATION ANALYTIQUE NON SEXISTE DES EMPLOIS⁴⁰



1. *Mettre en place et former un comité d'évaluation des emplois ou d'équité salariale.* En principe, un comité est mis en place sur le lieu de travail pour évaluer les emplois. Il doit être constitué d'un nombre égal d'hommes et de femmes. Les femmes ne doivent pas toutes occuper des emplois subalternes. Les hommes ne doivent pas tous occuper des emplois de direction. Il doit y avoir un nombre égal de travailleurs et de cadres. Le comité doit être formé aux aspects techniques de la méthode d'évaluation des emplois utilisée, à la discrimination entre hommes et femmes en matière de rémunération et aux concepts liés à l'égalité salariale.

2. *Sélectionner les emplois à évaluer et à comparer.* Cela implique d'identifier les emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine. Un des critères essentiels à cet effet est le pourcentage de femmes ou d'hommes occupant un emploi déterminé. Un emploi dans lequel plus de 60% des effectifs sont du même sexe est souvent considéré comme étant à prédominance féminine ou à prédominance masculine. Tous les emplois – qu'ils soient à temps partiel ou à temps plein, temporaires ou permanents – doivent être pris en compte. Dans certains secteurs très féminisés, il se peut qu'il n'y ait pas d'emploi à prédominance masculine. Une approche pour résoudre cette situation consiste à se tourner vers les initiatives en matière d'équité salariale prises au niveau d'un secteur ou des comités sectoriels. Dans certains cas, on a eu recours à un comparateur hypothétique.⁴¹

3. *Sélectionner la méthode d'évaluation.* Les méthodes analytiques sont préférables pour identifier et remédier à la discrimination entre hommes et femmes en matière de rémunération et pour promouvoir l'égalité salariale. Une fois que la méthode a été choisie, les facteurs et sous-facteurs ou les exigences du poste doivent être identifiés, de sorte qu'ils recouvrent bien les aspects ignorés du travail féminin. Tous les aspects relevant des «emplois masculins» et des «emplois féminins» doivent être décrits parce que seul ce qui est identifié est mesuré.

4. *Pondérer chaque facteur.* A chaque facteur correspond une grille de pondération avec différents niveaux d'intensité ou de fréquence. Tous les facteurs n'ont pas la même importance pour l'activité d'une entreprise, et leur pondération doit refléter ces différences. La pondération doit être transparente et exempte de préjugés sexistes.

5. *Recueillir des informations relatives aux emplois à évaluer.* Le contenu des emplois à évaluer doit être connu. Les informations peuvent provenir de descriptions de poste officielles, de questionnaires et/ou d'entretiens avec les titulaires des postes. Les questions doivent être adaptées aux emplois à prédominance féminine et à ceux à prédominance masculine.

Les titulaires des postes, ainsi que les superviseurs, doivent être impliqués dans la collecte des données et tous doivent confirmer les informations recueillies. Les désaccords éventuels doivent être discutés et résolus.

6. Examiner les résultats. Sur la base des informations recueillies et de l'ensemble des facteurs, sous-facteurs et grilles de pondération correspondantes, le comité rédige les descriptions de tâches des emplois évalués.

7. Déterminer la valeur des emplois. Des points sont attribués aux emplois examinés, en fonction des nouvelles descriptions des tâches et de la pondération des facteurs. Ils sont regroupés selon des intervalles de points.

8. Analyser et corriger les résultats de l'évaluation. Une fois terminés le travail d'évaluation et le calcul des points, les résultats de l'évaluation doivent être examinés. Il s'agit de vérifier s'il existe des différences systématiques dans la façon dont les «emplois masculins» et les «emplois féminins» ont été notés et dans les taux salariaux de ces emplois.

Le **BIT** a élaboré un Guide de mise en œuvre pour promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois, qui donne plus de détails et des conseils pratiques sur cette question (voir Annexe 1).

4. Que faut-il pour qu'une méthode d'évaluation des emplois soit efficace?

Les éléments clés d'une méthode d'évaluation performante sont :

- ☑ La participation de tous les acteurs concernés, à toutes les étapes de la mise en œuvre de l'équité salariale. C'est un aspect essentiel pour améliorer la compréhension et l'acceptation par les dirigeants et les employés de la démarche d'équité salariale.
- ☑ La formation de toutes les parties concernées. Elle est essentielle pour assurer la fluidité du processus et la solidité des résultats.
- ☑ La transparence, qui est cruciale pour renforcer la confiance des salariés dans le processus et s'assurer que toutes les parties s'acquittent de leurs tâches de façon efficace.



© OIT/M. Crozet

- ☑ La communication, de sorte que tous les employés, même ceux dont les emplois ne seront pas évalués, soient informés de la raison d'être, des méthodes, des phases et des résultats attendus de la mise en œuvre de la démarche d'équité salariale.
- ☑ Le soutien à un environnement favorable à la mise en œuvre de la démarche d'équité salariale au niveau du lieu de travail, notamment par la publication de guides et autres supports de formation, l'offre de formations, des campagnes de sensibilisation sur la discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération, des conseils prodigués aux organisations de travailleurs et d'employeurs et la création de commissions d'équité salariale ou de bureaux de médiateurs.
- ☑ Les comités sectoriels, qui peuvent s'avérer particulièrement utiles lorsque des petites et moyennes entreprises (PME) sont impliquées. Ces comités peuvent élaborer des méthodes d'évaluation des emplois et des questionnaires, ainsi que des modules et des guides de formation pour des secteurs déterminés, et réduire les coûts administratifs de la mise en œuvre de l'équité salariale, y compris les honoraires d'un consultant en la matière.



© OIT/M. Crozet

Notes

- ³⁴ BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation*, op. cit., paragr. 695, 700.
- ³⁵ Voir observation générale sur la convention n° 100, 2007, op. cit.
- ³⁶ Les méthodes globales ou de rangement ne sont pas précises et sont difficiles à utiliser quand il y a plus de dix catégories d'emplois. En outre, il faut répéter l'exercice de comparaison et de classification à chaque fois qu'une nouvelle catégorie d'emplois est introduite. Le jugement des évaluateurs est fortement influencé par la valeur traditionnelle de l'emploi. Voir Groupe de travail sur l'équité salariale: *L'équité salariale : Une nouvelle approche à un droit fondamental – Rapport final* (Ottawa, Canada, 2004).
- ³⁷ Même la méthode d'évaluation «Hay-Guide-Chart-Profile-Method», qui a permis de révéler l'existence de la discrimination fondée sur le sexe et des préjugés sociaux dans l'évaluation du travail des femmes, présente des distorsions sexistes. Elle valorise fortement les connaissances, la capacité de réflexion et la responsabilité, privilégiant ainsi les fonctions haut placées où prédominent les hommes et ne tient pas compte d'aspects tels que les soins à la personne ou le fait d'être responsable d'autres personnes, qui caractérisent les emplois occupés par des femmes. Voir Ch. Katz et Ch. Baitsch: *L'égalité des salaires en pratique: deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes: ABAKABA et VIWIV*, (Genève, vdf et Georg Editeur, 1996), p. 27.
- ³⁸ Source: J. Burns: *Séminaire sur l'évaluation des emplois pour les syndicats*, Mars 2005.
- ³⁹ Voir A. Harriman et C. Holm: *Steps to Pay Equity: An easy and quick method for the evaluation of work demands* (Stockholm, Equal Opportunities Ombudsman, 2001); Ch. Katz et Ch. Baitsch: *L'égalité des salaires en pratique: deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes: ABAKABA et VIWIV*, op. cit.; S. Hastings: *Pay inequalities in Local Government, a submission by Sue Hastings to the Local Government Pay Commission on behalf of the Trade Union side*. Peut être consulté en anglais à l'adresse suivante: <http://www.unison.org.uk/acrobat/B823.pdf>; Groupe de travail sur l'équité salariale: *L'équité salariale: une nouvelle approche à un droit fondamental*, op. cit.
- ⁴⁰ Voir BIT: *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : Guide de mise en œuvre*, Genève, 2008; BIT: *L'égalité au travail: relever les défis, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Rapport I(B), CIT, 96^e session, Genève, 2007.
- ⁴¹ Comme, par exemple, en Autriche et au Canada (Québec), voir BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation*, op. cit., paragr. 699.



6

© OIT/M. Crozet



La fixation des salaires et l'égalité de rémunération

1. Quel mode de fixation du salaire permet d'intégrer l'égalité de rémunération?

Il existe quatre principaux modes de fixation des salaires, qui jouent chacun un rôle dans la promotion de l'égalité de rémunération:

- (a) la fixation centralisée des salaires par le gouvernement ou des institutions gouvernementales;
- (b) la négociation collective;
- (c) l'arbitrage par les tribunaux du travail ou d'autres instances; et
- (d) un accord entre l'employeur et le travailleur.

Des systèmes hybrides sont souvent en place dans l'économie formelle, par lesquels les salaires minima sont fixés par la législation ou par voie d'arbitrage, et les salaires au-dessus de ce niveau sont fixés par la négociation collective. Quel que soit le système de fixation des salaires en place, l'égalité de rémunération doit en faire partie intégrante.

2. Quel est le rôle du salaire minimum?

La fixation centralisée des salaires est souvent utilisée pour déterminer les salaires minima. Une politique de salaire minimum établit un plancher pour la structure des salaires afin de protéger les travailleurs faiblement rémunérés. Etant donné le nombre disproportionné de femmes occupant des emplois à bas salaires,⁴² elles bénéficient, en principe, davantage de cette politique. En fixant des salaires comparables pour des emplois touchés par la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes et situés dans différents lieux de travail, une politique de salaires minima peut contribuer à corriger les distorsions liées au sexe dans les structures d'ensemble des salaires. Afin de maximiser l'impact du salaire minimum sur l'égalité de genre, la couverture doit être large. En d'autres termes, les industries et les secteurs dans lesquels sont concentrées les femmes ne doivent pas être exclus de la couverture des taux des salaires minima nationaux d'application générale et, lorsque les salaires sont fixés au niveau d'un secteur ou par profession, la couverture des professions et des secteurs dans lesquels les femmes prédominent doit être assurée. Il est également important de fixer le salaire minimum à un niveau approprié et de veiller à son application effective.⁴³

La convention n° 100 fait référence à «tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation» comme l'un des moyens d'application du principe de l'égalité de rémunération.⁴⁴ Dans de nombreux pays, le «système de fixation de la rémunération» implique la fixation de salaires minima. La fixation et l'application de salaires minima sont un moyen important d'appliquer la convention. Des études ont montré que le salaire minimum peut contribuer à réduire les inégalités salariales entre hommes et femmes, s'il est fixé à un niveau adéquat et s'il est régulièrement revu et ajusté.

Au **Royaume-Uni**, la Commission des bas salaires a conclu qu'en réduisant l'écart de rémunération entre les hommes et femmes le salaire minimum a eu l'impact sur la rémunération des femmes le plus important depuis la loi de 1970 sur l'égalité des rémunérations.⁴⁵ En 2009, au Royaume-Uni, les femmes représentaient les deux tiers des travailleurs occupant des emplois payés au salaire minimum.⁴⁶ Une étude de l'**OCDE** a constaté que les salaires minima réduisent l'écart entre les salaires des hommes et des femmes parce que les femmes ont tendance à être surreprésentées dans les emplois au bas de l'échelle salariale.⁴⁷

La convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, et la recommandation (n° 135) qui l'accompagne donnent des indications sur la fixation du salaire minimum. La recommandation répertorie les méthodes de fixation des salaires minima suivantes:

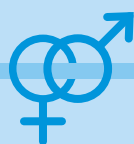
- la loi;
- des décisions de l'autorité compétente, assorties ou non d'une disposition prévoyant expressément qu'il sera tenu compte de recommandations formulées par d'autres organismes;
- des décisions prises par des commissions des salaires ou des conseils des salaires;
- des décisions des tribunaux de prud'hommes ou d'autres tribunaux du travail;
- des décisions donnant force de loi à des dispositions de conventions collectives.

Des taux de rémunération différents pour les hommes et pour les femmes sont clairement interdits en vertu de la convention n° 100. Les intitulés de poste indiquant le sexe du titulaire du poste (par exemple femme de chambre et barman) doivent être évités, car ils renforcent les stéréotypes selon lesquels certains emplois devraient

être occupés par des hommes ou par des femmes. Il convient d'utiliser à une terminologie neutre pour éviter ces stéréotypes.

Lorsque les salaires minima sont fixés par secteur et par profession, la sous-estimation discriminatoire du travail dans les secteurs et dans les professions à prédominance féminine doit être évaluée et corrigée. Des mécanismes doivent être mis en place afin de s'assurer qu'elle ne se reproduira pas à l'avenir. En raison de la tendance persistante à sous-évaluer les emplois occupés par les femmes, les stéréotypes sexistes conduisent à des taux salariaux minimaux pour ces professions et secteurs qui ne reflètent pas la valeur du travail effectué. L'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale doit être une préoccupation dont il faut tenir compte tout au long du processus de fixation du salaire minimum, notamment en analysant et en comparant le contenu de l'emploi concerné sur la base de critères objectifs.

ASSURER AUX TRAVAILLEURS DOMESTIQUES LA COUVERTURE DU SALAIRE MINIMUM



La rémunération des travailleurs domestiques est généralement parmi les plus basses du marché du travail. Le faible niveau d'éducation des travailleurs domestiques explique en partie ces bas salaires, mais la sous-évaluation du travail domestique fondée sur le sexe et la discrimination salariale jouent aussi un rôle. Environ 83% des travailleurs domestiques dans le monde sont des femmes, selon de récentes estimations du BIT.

Dans une large mesure, le travail domestique implique des tâches que les femmes ont toujours assumées à la maison sans être rémunérées, comme le ménage, la cuisine, les courses, le lavage, ainsi que les soins donnés aux enfants, aux personnes âgées ou aux autres membres du ménage qui en ont besoin. La sous-évaluation du travail domestique est liée au fait que les compétences requises ne sont pas reconnues comme elles le doivent et que la rémunération est fixée sur la base de perceptions selon lesquelles ces compétences sont innées et ne sont pas acquises par l'expérience ou une formation sur le terrain.⁴⁸

Reconnaissant que la fixation du salaire minimum est un instrument approprié pour aborder la question des bas salaires des travailleurs domestiques et la discrimination salariale qui en résulte, compte tenu de leur faible niveau de syndicalisation et de leur faible pouvoir de négociation, **la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011**, appelle à prendre des «mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe.» (article 11).

Au **Chili**, les travailleurs domestiques ont droit au salaire minimum national depuis le 1^{er} mars 2011, grâce à l'augmentation progressive du taux salarial minimum des travailleurs domestiques, qui était précédemment fixé à 75% du taux général.

Au **Portugal**, le taux de salaire minimum applicable aux travailleurs domestiques a été élevé progressivement jusqu'à ce qu'en 2004 un salaire minimum national unique ait été établi pour la première fois, alignant ainsi le taux salarial des travailleurs domestiques sur celui des autres professions.

En **Suisse**, une étude préparatoire commandée par le gouvernement a comparé la rémunération des travailleurs domestiques avec celle des travailleurs dans des secteurs présentant des caractéristiques et qualifications similaires. L'étude a montré que 8,8% des écarts salariaux n'étaient pas justifiables par des caractéristiques objectives et observables telles que l'âge ou le niveau d'éducation. En conséquence, un salaire minimum sectoriel pour les travailleurs domestiques a été adopté au niveau fédéral en 2010.



3. Quel est le rôle de la négociation collective?

Dans de nombreux pays, la négociation collective est l'un des principaux moyens de détermination des conditions d'emploi et notamment de la rémunération. La négociation collective et la conclusion de conventions collectives sont donc cruciales pour encourager l'égalité de rémunération et veiller à son application dans la pratique. La négociation collective a également été identifiée comme un important facteur de réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes.⁴⁹

Lorsque la législation ne reflète pas pleinement le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, les conventions collectives peuvent veiller à ce que le principe soit appliqué. Même lorsque ce principe est consacré par la législation, les conventions collectives peuvent assurer un suivi et un contrôle de l'application plus efficaces et plus accessibles. La négociation peut également être utilisée pour traiter directement les inégalités salariales et les problèmes de bas salaires à travers l'ajustement des niveaux de rémunération.

La convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, prévoit la mise en place d'un mécanisme pour la promotion et l'encouragement de la négociation collective en vue de réglementer les conditions d'emploi par des conventions collectives.

Selon **la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981**, l'expression «négociation collective» s'applique à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de:

- fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou
- régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou
- régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.

Les conventions collectives sont expressément mentionnées dans la convention n° 100 comme un moyen d'appliquer la convention en général et dans le contexte de l'élaboration de méthodes d'évaluation des emplois.⁵⁰

La négociation collective est le processus de négociation entre les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs de toute question relative aux conditions d'emploi ou à tout autre domaine d'intérêt mutuel. Lorsqu'il n'est pas directement impliqué en tant qu'employeur, le gouvernement peut jouer un rôle de facilitateur dans ce processus.

Le gouvernement peut promouvoir la négociation collective en:⁵¹

- facilitant la constitution et le développement, sur une base volontaire, d'organisations libres, indépendantes et représentatives d'employeurs et de travailleurs;
- s'assurant que ces organisations sont reconnues aux fins de la négociation collective;
- établissant des critères objectifs pour déterminer les organisations qui bénéficient du droit de négociation collective, sur la base de leur caractère représentatif, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs;
- établissant des mécanismes pour promouvoir et favoriser la négociation collective;
- permettant qu'elle ait lieu à tous les niveaux, notamment de l'établissement, de l'entreprise, de la branche d'activité, du secteur, ou à l'échelle régionale ou nationale;
- s'assurant que les parties ont accès aux informations nécessaires pour pouvoir négocier de manière constructive;
- offrant une formation sur la négociation collective, telle que définie par les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées;
- établissant des procédures pour le règlement des différends du travail.

Le gouvernement peut aussi tenir à jour:

- une base de données publique sur les conventions conclues;
- des statistiques sur le nombre et le type de conventions collectives et leur couverture.

En **Belgique**, une convention collective sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes a été étendue par arrêté royal; elle prévoit que tous les secteurs et les entreprises doivent revoir et adapter leurs systèmes de classification des emplois (choix et pondération des critères, conversion des valeurs en rémunération).

En **Islande**, le gouvernement et la Confédération des diplômés universitaires ont accepté que l'élimination des écarts salariaux entre hommes et femmes constitue un objectif explicite des négociations collectives. En conséquence, une grille de salaire unique a été négociée pour éliminer la discrimination relative au paiement des heures supplémentaires et des avantages sociaux. Des conventions collectives contenant des dispositions pour l'évaluation des emplois ont également été négociées entre 15 syndicats et la ville de Reykjavik.

A **Singapour**, le gouvernement et les partenaires sociaux ont publié une déclaration tripartite sur l'égalité de rémunération des hommes et des femmes effectuant un travail de valeur égale. Un accord tripartite a été conclu selon lequel des clauses d'égalité de rémunération doivent être insérées dans les conventions collectives au niveau des entreprises. Cette démarche est encouragée par le biais du site Internet de la Cour d'arbitrage (*Industrial Arbitration Court*), qui propose également une clause-type.



© CIFOIT

Le gouvernement peut également promouvoir l'égalité salariale par le biais de la négociation collective:

- en tant qu'employeur, en donnant l'exemple en prévoyant l'inclusion de clauses en faveur de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans les conventions collectives du secteur public;
- en fournissant un cadre législatif pour l'égalité de rémunération qui peut servir aux parties à négocier, mettre en œuvre et contrôler l'application par le biais d'un processus négocié collectivement;
- en étendant les conventions collectives à tous les travailleurs et employeurs d'une branche d'activité ou d'une zone géographique donnée;
- en offrant une formation sur les questions concernant l'égalité de rémunération, notamment sur les méthodes d'évaluation des emplois;
- à travers d'autres mesures visant à encourager les partenaires sociaux à donner pleinement effet au principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.



Notes

- ⁴² Voir BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/2011: Politiques salariales en temps de crise*, op. cit., p. 42.
- ⁴³ Voir BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2008/2009: Salaire minimum et négociation collective: vers une politique salariale cohérente* (Genève, BIT, 2008), p. 56. Afin de réduire l'écart de rémunération entre les sexes au bénéfice des femmes, les salaires minima doivent couvrir toutes les formes de travail salarié, y compris les formes de travail atypiques et le travail à domicile. Le taux du salaire minimum permet d'identifier les catégories et le nombre de travailleurs concernés. La difficulté consiste à fixer le salaire minimum à un niveau suffisamment élevé pour améliorer la situation des bas salaires sans entraîner d'effets pervers sur l'emploi ni favoriser l'inflation. Voir J. Rodgers et J. Rubery: «Perspectives: le salaire minimum, instrument de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité», *Revue internationale du travail*, vol. 142, n° 4, 2003, pp. 589-604.
- ⁴⁴ Article 2(2)(b).
- ⁴⁵ J. Rubery: *Pay equity, minimum wage and equality at work* (Genève, BIT, Declaration Working Paper N° 19, 2003), p. 48.
- ⁴⁶ Commission d'experts, demande directe adressée au gouvernement du Royaume-Uni, 2012.
- ⁴⁷ F. Eyraud et C. Saget: (BIT) : *L'essentiel sur les salaires minimums dans le monde* (Paris, la Documentation française, 2005), p. 86.
- ⁴⁸ Voir BIT: *La rémunération dans le travail domestique*, note d'information sur le travail domestique n° 1 (Genève, BIT, 2011).
- ⁴⁹ Voir S. Hayter et B. Weinberg: "Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality", in S. Hayter (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice* (Genève, BIT, 2011), pp. 136-186.
- ⁵⁰ Convention n° 100, articles 2(2)(c) et 3(2).
- ⁵¹ Voir la recommandation (n° 163) sur la négociation collective et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.



© CIFOIT/R. Borgo

7



Le rôle du gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs

1. Quel est le rôle du gouvernement en vertu de la convention n° 100?

- Selon le droit international, les traités en vigueur pour un pays doivent être exécutés de bonne foi.⁵² La Constitution de l'OIT prévoit que les Membres de l'OIT doivent prendre les mesures nécessaires pour rendre effectives les dispositions des conventions ratifiées.⁵³ C'est la responsabilité du gouvernement. Il va de soi que, pour que l'égalité de rémunération soit appliquée efficacement dans la pratique, les partenaires sociaux, à savoir les organisations de travailleurs et d'employeurs, doivent jouer un rôle clé.
- Selon la convention n° 100, chaque Etat Membre ayant ratifié la convention doit encourager et assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.⁵⁴ En ce qui concerne l'exercice du droit à l'égalité de rémunération, le gouvernement a différents rôles et responsabilités qui varient selon le degré et la manière dont il est impliqué dans le processus de détermination de la rémunération. L'adoption, la mise en œuvre et l'application d'une législation donnant pleinement expression au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale sont essentielles pour promouvoir et assurer l'égalité de rémunération.
- Le gouvernement doit *veiller à l'application de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale* lorsqu'il exerce une influence directe ou indirecte sur la fixation ou le paiement des rémunérations. C'est le cas lorsque le gouvernement lui-même est l'employeur ou lorsque des industries et entreprises appartiennent à l'Etat ou sont sous son contrôle. C'est également le cas lorsque le gouvernement peut influencer sur les politiques salariales ou les niveaux de rémunération par d'autres moyens, notamment par la fixation du salaire minimum et le contrôle de l'application de la législation. Les marchés publics peuvent aussi être utilisés pour assurer l'application de l'égalité de rémunération.⁵⁵
- Si le gouvernement n'est pas en mesure d'influer sur les niveaux de rémunération, il doit néanmoins *promouvoir l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale*. Cette situation se présente lorsque la rémunération est déterminée par des conventions collectives ou des contrats

individuels dans le secteur privé ainsi que dans l'économie informelle. En encourageant l'application de l'égalité de rémunération, l'Etat ne peut être passif et doit prendre des mesures volontaristes.

- Les éléments clés pour assurer et promouvoir l'application du principe de l'égalité de rémunération, conformément à la convention, sont les obligations d'encourager des méthodes d'évaluation objective des emplois et de coopérer avec les organisations de travailleurs et d'employeurs.⁵⁶
- Les pays ayant ratifié la convention doivent présenter au BIT un rapport sur les mesures prises pour appliquer la convention et sur les résultats obtenus.⁵⁷ Ces rapports sont examinés par un groupe d'experts indépendants, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT. Certaines des observations de la commission d'experts sont ensuite examinées par la Commission de l'application des normes (tripartite) lors de la Conférence internationale du Travail, et des conclusions sont adoptées. Au sein de la Commission de l'application des normes, un Etat peut être appelé à fournir des informations en réponse aux questions posées par la commission d'experts et les délégués de la Conférence.

2. Quel est le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs?

Les partenaires sociaux, à savoir les organisations d'employeurs et de travailleurs, sont des acteurs essentiels pour parvenir à l'égalité de rémunération au niveau national. En vertu de la convention n° 100, l'application du principe de l'égalité de rémunération doit être faite à travers le dialogue social entre les partenaires sociaux et le gouvernement.⁵⁸

Les questions d'égalité de rémunération peuvent être abordées de différentes manières, y compris à travers la consultation nationale tripartite sur les normes internationales du travail ou au sein de groupes de travail tripartites sur l'égalité. Les partenaires sociaux sont également souvent directement impliqués dans les instances nationales chargées de fixer les salaires minima. Dans certains pays, des groupes de travail tripartites ont des mandats spécifiques concernant l'égalité de rémunération. Les partenaires sociaux ainsi

que le gouvernement devraient promouvoir l'égalité de rémunération dans les négociations collectives et au niveau de l'entreprise. Des méthodes d'évaluation des emplois devraient être élaborées ou leur utilisation encouragée par un accord entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Chaque Membre collaborera, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue de donner effet aux dispositions de la présente convention.

Convention n° 100, article 4

Les organisations de travailleurs comme les organisations d'employeurs bénéficient de l'égalité de rémunération. Pour les organisations de travailleurs, le fait de soutenir l'égalité de rémunération en faveur de leurs membres démontre clairement que les femmes et les hommes sont représentés et considérés de manière égale. L'égalité de rémunération touche un grand nombre de leurs membres et constitue un excellent thème autour duquel mobiliser et organiser des campagnes d'action. Pour les organisations d'employeurs, l'égalité de rémunération a, là encore, une application étendue. L'action des employeurs en faveur de l'égalité de rémunération peut avoir pour effet d'améliorer leur image tant au niveau national qu'au niveau international, et les aider à mieux recruter, être plus productifs et améliorer la satisfaction des travailleurs ainsi que les relations de travail.⁵⁹

Le salaire minimum. Les partenaires sociaux jouent souvent un rôle clé dans la fixation des salaires minima et peuvent avoir un rôle essentiel lors de l'examen du fonctionnement du mécanisme compte tenu de la nécessité de promouvoir et d'assurer l'égalité de rémunération. L'accès aux informations sur l'impact des différents taux de salaire minimum sur les hommes et les femmes et sur la valeur des emplois établie sur la base de critères objectifs est fondamental pour fixer des salaires minima qui favorisent l'égalité de rémunération.

En **Suède**, ayant constaté que les femmes prédominaient dans les secteurs où le salaire minimum était le plus faible, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur l'augmentation du salaire minimum par le biais de la négociation collective.⁶⁰

En **Uruguay**, la Commission tripartite sur l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi (CTIOTE) a recommandé l'inclusion d'une clause d'égalité dans les réunions des commissions des salaires (organes tripartites sectoriels qui fixent le salaire minimum de chaque catégorie professionnelle). Selon les termes de cette clause, les parties ont convenu de promouvoir la convention n° 100 et d'inclure dans les futures conventions des clauses visant à mettre en œuvre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le gouvernement a déclaré qu'à la suite de ces mesures le nombre de conventions collectives incluant ce type de clause a triplé.⁶¹

La négociation collective. Pour que les organisations de travailleurs et d'employeurs puissent négocier en faveur de l'égalité de rémunération, elles doivent avoir accès aux données sur les salaires concernés et comprendre le principe de l'égalité de rémunération ainsi que les dispositions de la législation nationale applicables. Elles peuvent négocier la méthode pour évaluer les emplois et le niveau des emplois concernés, décider si un comité d'égalité de rémunération sera mis en place et fixer la manière dont il fonctionnera. Elles auront également peut-être à tenir compte des gains d'efficacité obtenus grâce à la rationalisation des systèmes de classification des emplois pour compenser les augmentations de salaire, et devront garantir qu'aucun travailleur ne sera payé moins du fait du processus d'évaluation des emplois. Il leur faudra également négocier le calendrier, la nature de la formation et l'expertise nécessaires pour mettre en place le processus d'évaluation des emplois. Les conventions collectives existantes doivent également être analysées afin de s'assurer qu'elles n'entraînent pas directement ou indirectement une discrimination salariale.

Les audits sur le lieu de travail. Les audits volontaires ou obligatoires sur le lieu de travail portant sur l'égalité de rémunération sont de plus en plus répandus. Ces audits peuvent permettre d'évaluer l'ampleur des inégalités de rémunération dans le cadre du processus de négociation. Une démarche commune impliquant des représentants des travailleurs et des employeurs s'est avérée efficace dans de nombreux pays pour élaborer et mettre en œuvre des audits sur la rémunération.⁶²



© CIFOIT/R. Bongo

La création de réseaux. Les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent progresser dans le domaine de l'équité salariale en s'alliant avec différents groupes dans la communauté au sens large. Les organisations des droits de l'homme, les organisations communautaires et les organisations de développement économique et juridique sont souvent de précieuses sources d'appui et d'information, de même que les groupes qui représentent les femmes. Des contacts dans les médias et les forums communautaires peuvent également générer un soutien précieux.

La mobilisation des membres. L'organisation et la mobilisation des membres des syndicats sur le thème de l'égalité de rémunération exigent une préparation et des actions spécifiques. Les dirigeants syndicaux, en consultation avec les membres et les membres potentiels, peuvent élaborer un plan d'action comprenant les éléments suivants, en fonction des circonstances nationales:

- information des délégués sur le lieu de travail;
- rédaction et distribution de documents écrits aux membres;
- planification de réunions des membres sur la question (à un horaire et à un lieu convenant à tous les travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel et ceux ayant des responsabilités familiales);
- usage approprié des technologies de communication telles qu'Internet, la télévision, la radio, les réseaux sociaux ou les SMS, en fonction du contenu et de la cible;
- conception et affichage de posters;
- rédaction de communiqués de presse et interviews dans les médias;
- formation d'une équipe aux concepts et méthodes associés à l'égalité de rémunération.

Si toutes ces actions peuvent se faire en collaboration avec les employeurs, elles seront d'autant plus efficaces. De même, si elles peuvent compter sur l'appui d'autres syndicats, notamment la fédération ou confédération centrale syndicale, elles seront d'autant plus susceptibles de porter leurs fruits.

L'élaboration d'une stratégie d'égalité de rémunération. Pour relier les éléments de planification dans une stratégie performante, il peut être utile d'examiner, dans un premier temps, les expériences et les ressources d'autres organisations. L'Internationale des services publics (ISP), par exemple, a aidé nombre de ses organisations nationales affiliées à organiser des campagnes sur l'équité salariale. Le site Internet de l'ISP présente plusieurs études ainsi que des ressources qui peuvent servir à la formulation de stratégies.⁶³

Il faut également s'accorder sur le ciblage, le calendrier et les ressources consacrées à chaque étape de la stratégie.

- *Le ciblage* consiste à s'assurer que le bon message est transmis au public concerné.
- *Le calendrier* correspond à une séquence d'actions qui s'appuient les unes sur les autres.
- *Des ressources* humaines, matérielles et financières seront nécessaires pour développer une stratégie de ciblage échelonnée.
- A titre d'exemple, une séquence stratégique peut impliquer:
 - (1) des recherches sur la situation nationale;
 - (2) la sensibilisation des membres à l'égalité de rémunération à travers des réunions de délégués sur le lieu de travail;
 - (3) une demande d'appui auprès du centre national;
 - (4) l'organisation de consultations sur la question avec le gouvernement et les organisations d'employeurs;



© CIFOIT/L. Iamone

- (5) la recherche de soutien externe auprès d'organisations de défense des droits de l'homme et des communautés;
- (6) le lancement de campagnes publicitaires;
- (7) le dépôt de réclamations auprès de l'employeur;
- (8) des négociations avec les employeurs avec lesquels elles ont le plus de chances d'aboutir;
- (9) la poursuite des négociations avec les autres employeurs; et
- (10) le dépôt de notifications d'un différend, lorsque les négociations ont échoué,

tout en continuant à impliquer les membres et à dialoguer avec eux à chaque étape.

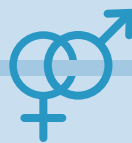


3. Comment améliorer la coopération entre le gouvernement et les partenaires sociaux?

La coopération entre le gouvernement et les organisations de travailleurs et d'employeurs afin d'encourager leur participation active dépendra du système de relations professionnelles de chaque pays. Cependant, plusieurs types de coopération sont envisageables. Il s'agit notamment:

- de discussions sur l'application de la convention n° 100 dans le cadre de consultations tripartites nationales, ainsi que sur les questions posées par les organes de contrôle de l'OIT;
- de la consultation et la participation des organisations de travailleurs et d'employeurs lors de la détermination des décisions sur le salaire minimum;
- de l'encouragement de la participation des représentants des travailleurs et des employeurs aux travaux des institutions nationales spécialisées chargées de promouvoir l'égalité;
- de la mise en place de groupes de travail tripartites, «task-forces» ou comités de pilotage afin qu'ils émettent des recommandations à l'intention du gouvernement sur l'égalité de rémunération;
- du soutien des initiatives en matière d'égalité de rémunération prises par les organisations de travailleurs et d'employeurs par un appui technique, financier ou autre;
- de la fourniture de formations, d'outils et de matériel aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations;
- de l'assurance que l'égalité de rémunération sera abordée lors des négociations collectives du secteur public;
- de l'examen de l'équité salariale par secteur;
- de l'attribution aux organisations de travailleurs et d'employeurs de la qualité leur permettant de porter plainte en matière d'égalité de rémunération;
- de l'implication des organisations de travailleurs et d'employeurs dans les mécanismes de suivi et de contrôle de l'application.

EXEMPLES DE COOPÉRATION TRIPARTITE



A **Chypre**, le ministère du Travail et de l'Assurance sociale a élaboré, avec la contribution des partenaires sociaux, un projet comprenant des mesures concrètes visant à réduire l'écart de rémunération hommes-femmes, qui devait être mis en œuvre entre 2009 et 2013. Certaines de ces mesures incluent la mise en place d'un mécanisme d'inspection efficace pour contrôler l'application de la législation en matière d'égalité de rémunération, l'élaboration de manuels et de guides qui serviront d'outils pour enquêter sur les cas d'inégalités dans l'emploi, des programmes de formation à l'attention des syndicats et des organisations d'employeurs, des mesures pour éliminer la ségrégation professionnelle et sectorielle, des interventions pour encourager la conciliation entre travail et vie de famille, et des mesures pour éliminer les stéréotypes sexistes dans le système éducatif.

Au **Japon**, le gouvernement a constitué un groupe de travail, comprenant des représentants des travailleurs et des employeurs, pour examiner les écarts de rémunération entre hommes et femmes. Suite au rapport de ce groupe, en 2003, le gouvernement a publié des directives visant à éliminer les écarts de salaire entre hommes et femmes. Ces directives ont été récemment examinées et révisées lors de consultations entre des représentants du gouvernement, des travailleurs et des employeurs dans le cadre de la Sous-commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi.⁶⁴

En **Jordanie**, un Comité directeur national sur l'équité salariale a été créé en 2011. Il est co-présidé par le ministère du Travail et la Commission nationale pour les femmes et est composé de représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que d'organisations de la société civile. Il est chargé d'encourager la coopération entre ses membres en mettant en oeuvre un plan d'action national en matière d'égalité de rémunération et de coordonner les activités visant à parvenir à l'équité salariale.

En **République de Corée**, en vertu de la loi sur l'égalité professionnelle et le soutien à la conciliation entre travail et famille, le ministre du Travail peut nommer «des inspecteurs honoraires de l'égalité professionnelle», sur recommandation des travailleurs et de la direction, en vue de promouvoir l'égalité sur le lieu de travail.

En **Lituanie**, le Conseil tripartite a approuvé une «Méthodologie d'évaluation des emplois et des postes» à l'usage des entreprises et des organisations. Un des objectifs de la méthodologie est de réduire l'écart de rémunération entre les sexes. Un accord sur son application a été signé par les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs en juin 2005. La méthodologie a été présentée lors de réunions tripartites, puis publiée dans une brochure et sur le site Internet du conseil.

Le ministre des Affaires sociales et de l'Emploi des **Pays-Bas** a mis en place un groupe de travail intitulé «Equal pay works» dont le mandat est de promouvoir auprès du public l'égalité de rémunération. Le groupe est constitué de représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs. Dans son rapport de février 2007, il a formulé des recommandations pour renforcer le respect de la législation et remédier aux inégalités de rémunération par la négociation collective.

Au **Portugal**, la coopération tripartite pour l'équité salariale dans le secteur de la restauration a permis de mettre au point une nouvelle méthode d'évaluation des emplois. Le secteur de la restauration au Portugal est caractérisé par de petites entreprises, de bas salaires, une faible productivité, ainsi qu'une rotation et un absentéisme élevés du personnel, en particulier chez les travailleuses. En raison des bas salaires et des rythmes de travail, le secteur a du mal à attirer de jeunes travailleurs locaux. Un nombre croissant de jeunes travailleuses migrantes, pour la plupart en situation irrégulière, sont entrées dans ce secteur, ce qui a eu tendance à faire baisser encore davantage les salaires. Cette situation préoccupait les syndicats, les employeurs et le gouvernement⁶⁵ qui se sont réunis au sein d'un projet financé par la Commission européenne pour résoudre ces problèmes. Une commission sectorielle tripartite a été mise en place, avec l'assistance technique du BIT, en vue d'élaborer une méthode d'évaluation des emplois pour le secteur. Deux ans plus tard, une méthode d'évaluation des emplois a été adoptée et approuvée par les parties au plus haut niveau. La méthode d'évaluation des emplois a pour objectif d'aider la négociation salariale à établir des systèmes de rémunération non sexistes et plus transparents et de mettre à jour le système de classification des emplois par secteur, vieux de 30 ans.



© OIT/Jared J. Kohler

Notes

- ⁵² Convention de Vienne sur le droit des traités, 1969, article 26.
- ⁵³ Constitution de l'OIT, article 19(5)(d).
- ⁵⁴ Convention n° 100, article 2(1).
- ⁵⁵ Voir la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, paragraphe 2(c).
- ⁵⁶ Convention n° 100, articles 3 et 4.
- ⁵⁷ Constitution de l'OIT, article 22.
- ⁵⁸ Convention n° 100, article 4 ; recommandation n° 90 dont les paragraphes 1, 2 et 4 se réfèrent à la consultation avec les partenaires sociaux; le paragraphe 3 prévoit que les partenaires sociaux doivent être informés; le paragraphe 5 prévoit un accord sur l'évaluation des emplois.
- ⁵⁹ Voir aussi Partie 1.
- ⁶⁰ Voir BIT *L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Rapport I(B), CIT, 100^e session, Genève, 2011.
- ⁶¹ Voir BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport III (partie 1A), CIT, 99^e session, Genève, 2010, Uruguay, observation concernant la convention n° 100, p. 504, et demande directe adressée au gouvernement de l'Uruguay en 2012.
- ⁶² Voir BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation*, *op. cit.*, paragr. 723-724.
- ⁶³ <http://www.world-psi.org>.
- ⁶⁴ Voir BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation*, *op. cit.*, paragr. 726.
- ⁶⁵ A savoir, la Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP-IN), la Fédération syndicale portugaise de l'agriculture, de l'alimentation, des boissons, des hôtels et du tourisme (FESATH), l'Association des restaurateurs et des commerçants du Portugal (ARESP), la Direction générale de l'inspection du travail et la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi (CITE).



© OIT/M. Crozet

8



Les mesures pour promouvoir et assurer l'égalité de rémunération

1. Quelle stratégie utiliser pour atteindre l'équité salariale?

La convention n° 100 permet à chaque pays d'encourager et d'assurer l'égalité de rémunération de la manière la mieux adaptée à son contexte national. Bien que les modalités d'application soient souples, le principe de l'égalité de rémunération doit être respecté et les mesures prises doivent être efficaces. A cet égard, la convention identifie l'évaluation objective des emplois et la coopération avec les partenaires sociaux comme des éléments clés de toute stratégie en la matière.

Sur la base des dispositions de la convention n° 100 et de l'expérience de son application, une stratégie visant à promouvoir et garantir l'égalité de rémunération peut inclure les phases présentées dans l'encadré ci-dessous. Il est essentiel de consulter les partenaires sociaux et de dialoguer avec eux à chaque phase.

LES TROIS PRINCIPALES PHASES VERS L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

Phase 1	Phase 2	Phase 3
Dialoguer avec les partenaires sociaux	Dialoguer avec les partenaires sociaux	Dialoguer avec les partenaires sociaux
Promouvoir la sensibilisation aux écarts de rémunération entre hommes et femmes	Adopter et appliquer la législation	Evaluer les progrès
Faire mieux connaître le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale	Encourager l'évaluation objective des emplois	Adapter les mesures selon les besoins
Faire de l'égalité de rémunération un objectif d'une politique nationale		

(a) *Promouvoir la sensibilisation aux écarts de rémunération entre hommes et femmes*

On pense souvent que la discrimination salariale fondée sur le sexe est une affaire du passé. Ces points de vue sont souvent dus à la croyance erronée qu'il y a égalité de rémunération une fois que les différents taux salariaux établis pour les hommes et les femmes qui font le même travail ont été supprimés. En fait, des écarts de rémunération liés à la discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi, y compris des salaires inégaux pour un travail de valeur égale, existent toujours. Sensibiliser aux écarts de rémunération entre hommes et femmes et à leurs causes est donc un point de départ important pour encourager l'égalité salariale. On peut notamment envisager des mesures pour:

- améliorer la disponibilité de statistiques sur la rémunération ventilées par sexe;
- réaliser, encourager et soutenir la recherche sur l'écart de rémunération hommes-femmes et notamment sur ses causes et son évolution;
- veiller à ce que la réduction de l'écart de rémunération hommes-femmes soit une mesure explicite dans le cadre de la promotion de l'égalité de genre;
- encourager la réalisation d'enquêtes sur la rémunération;
- veiller à ce que des informations sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes parviennent au public, aux responsables et aux décideurs politiques dans les domaines de l'emploi et de l'économie, au sein du gouvernement et de la société civile.

(b) *Faire mieux connaître le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale*

Le contenu, la portée et les implications du principe de l'égalité de rémunération doivent être bien compris pour que les objectifs de l'égalité de rémunération soient atteints. On garantit ainsi que non seulement les lois et les politiques appropriées sont mises en place, mais aussi qu'elles sont bien mises en œuvre. Des informations spécifiques et une formation sur l'égalité salariale sont essentielles

pour les principaux groupes cibles, à savoir les fonctionnaires chargés du travail et de l'emploi, le personnel des institutions chargées de l'égalité ou des droits de l'homme, les magistrats, les inspecteurs du travail, les responsables et consultants en ressources humaines, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives, ainsi que les organisations de femmes.

Le Secrétariat d'Etat au Travail de la **République dominicaine** met en œuvre des programmes *ad hoc* pour les employeurs et les travailleurs afin de les sensibiliser à l'égalité de rémunération. Ces programmes comprennent des campagnes médiatiques, des brochures, des affiches et des ateliers ciblés organisés conjointement par le Département pour l'égalité de genre et la Direction des relations professionnelles.

En **Finlande**, le ministère de la Santé et des Affaires sociales a publié des brochures détaillées expliquant la législation sur l'égalité entre hommes et femmes, et notamment les dispositions concernant l'égalité de rémunération.⁶⁶

En **Suède**, le Bureau de l'Ombudsman pour l'égalité a publié une brochure concernant les enquêtes sur la rémunération, qui explique la différence entre le travail égal et le travail de valeur égale et indique les mesures à prendre pour les enquêtes et analyses sur la rémunération.⁶⁷

(c) *Faire de l'égalité de rémunération un objectif d'une politique nationale*

L'égalité de rémunération entre hommes et femmes devrait être un objectif explicite dans les politiques nationales et les plans d'action. Ce principe peut être inclus dans les stratégies de réduction de la pauvreté, les plans nationaux de développement, les plans d'action nationaux en matière d'égalité entre hommes et femmes, les programmes par pays pour la promotion du travail décent, les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement, et les régimes de marchés publics.

Au **Honduras**, le Plan national pour l'égalité et l'équité de genre prévoit la mise en place d'un mécanisme pour garantir le respect de la convention n° 100.

En **République de Corée**, la loi sur l'égalité professionnelle et le soutien à la conciliation entre travail et famille exige que le ministère du Travail établisse un plan de base pour l'égalité en matière d'emploi, comprenant des mesures relatives à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

En **Lituanie**, un des principaux objectifs du troisième Programme national sur l'égalité des chances des femmes et des hommes (2010-14) est de réduire l'écart de rémunération entre les sexes, en accordant une attention particulière à l'analyse et au traitement des causes de discrimination salariale.

Le ministère **norvégien** des Enfants et de l'Égalité a mis en place la Commission sur l'égalité de rémunération qui a publié, en 2008, un rapport sur le genre et la rémunération intitulé «Gender and Pay: Facts, analyses and measures to promote equal pay.» Sur la base des recommandations de la commission et de ses consultations avec les partenaires sociaux, le gouvernement a rédigé un Livre blanc sur l'égalité de rémunération qui a été examiné et approuvé par le Parlement en avril 2011. Il établit des orientations stratégiques dans plusieurs domaines, y compris la transparence sur les niveaux de salaires et les statistiques relatives à la rémunération, et le renforcement des droits des parents absents de leur poste de travail en raison d'un congé parental.

La Politique de protection du travail du gouvernement du **Pakistan** prévoit que les salaires minima et au-dessus du minimum seront payés sur la base du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, conformément aux obligations du Pakistan en vertu des conventions n°s 100 et 111 de l'OIT portant sur l'égalité et la non-discrimination.⁶⁸

En **Suisse**, la loi fédérale sur les marchés publics prévoit que le pouvoir adjudicateur ne peut attribuer un marché qu'à un soumissionnaire qui garantit l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et prévoit un système de vérification du respect de cette obligation.

(d) *Adopter et appliquer une législation adéquate*

L'adoption, la mise en œuvre et le contrôle de l'application de dispositions ou de législations sur l'égalité de rémunération conformes à la convention n° 100 sont essentiels pour promouvoir et assurer l'équité salariale.⁶⁹ Cependant, dans de nombreux pays, la législation n'a pas encore entièrement intégré le principe de l'égalité de rémunération. Dans certains cas, la législation prévoit seulement un salaire égal pour un travail égal, mais pas pour un

travail de valeur égale. On peut citer comme autres exemples de non-conformité des taux de salaire différents pour les hommes et pour les femmes ou encore un traitement inégal lors du paiement de prestations ou d'allocations. Plus d'informations sur la législation sont données ci-après.

(e) *Encourager l'évaluation objective des emplois*

Certaines méthodes d'évaluation des emplois sont plus efficaces que d'autres dans la lutte contre les préjugés sexistes et la discrimination en matière de rémunération. Il est donc important que les gouvernements et les partenaires sociaux encouragent l'élaboration et l'utilisation de méthodes d'évaluation des emplois objective et non sexiste. Pour plus d'informations sur l'évaluation objective des emplois, voir Partie 5.

En **Belgique**, des outils ont été mis à la disposition des entreprises et des partenaires sociaux, parmi lesquels des directives pour l'établissement de classifications non sexistes des emplois, un guide pratique intitulé «la classification de fonctions analytique: une base pour une politique salariale sexuellement neutre» et une «Check-list non sexiste dans l'évaluation et la classification des fonctions».

Aux **Pays-Bas**, le ministère des Affaires sociales a publié un manuel d'évaluation non sexiste des emplois. D'autre part, la Commission sur l'égalité de traitement a mis en place un système d'évaluation rapide visant à examiner les systèmes et structures d'évaluation des emplois dans les organisations et les ministères.

En **Nouvelle-Zélande**, un «outil d'évaluation équitable des emplois» – un système d'évaluation non sexiste des emplois pour les enquêtes de rémunération et pour une utilisation générale – a été spécialement conçu pour faciliter une meilleure reconnaissance et la contribution des professions à prédominance féminine à la performance des principaux secteurs des services de l'Etat. *Standards New Zealand* a également mis au point une «norme volontaire d'évaluation des emplois tenant compte du genre», un guide pratique et de référence pour s'assurer que le processus d'évaluation et de rémunération des emplois tient compte de la dimension de genre.

En **Suisse**, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes a mis à la disposition des entreprises un outil d'autocontrôle de l'égalité salariale et établi une liste d'experts de l'égalité de rémunération qui peuvent être consultés par les entreprises qui souhaitent améliorer leur évaluation des emplois et leur politique salariale suite à leur démarche d'autocontrôle.



© OIT/M. Crozet

(f) *Evaluer les progrès*

Promouvoir et assurer l'égalité de rémunération est un processus continu. Les mesures prises pour atteindre l'égalité salariale devraient donc être revues régulièrement afin de déterminer si elles sont toujours appropriées et efficaces. Des mesures peuvent être prises dans les domaines suivants:

- collecte et analyse des données statistiques sur la rémunération pour suivre dans le temps l'écart de rémunération entre hommes et femmes;
- collecte et analyse des informations sur le nombre, la nature et l'issue des procédures juridiques concernant des litiges relatifs à l'égalité de rémunération;
- examen des conventions collectives et des salaires minima du point de vue de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale;
- études de cas portant, par exemple, sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans des secteurs déterminés ou concernant certaines catégories de travailleurs, ou encore sur l'impact de mesures spécifiques.

En **Croatie**, la Politique nationale pour la promotion de l'égalité de genre prévoit la collecte systématique de données statistiques, ventilées par sexe, sur les cas de discrimination entre hommes et femmes en matière d'emploi et de profession.

En **Allemagne**, le gouvernement fédéral a présenté au Parlement un rapport complet sur l'égalité de genre en 2011, qui analyse de l'évolution l'écart de rémunération hommes-femmes.

Au **Royaume-Uni**, un examen du Plan d'action du gouvernement pour réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes a montré que, pour réduire cet écart, des mesures supplémentaires étaient nécessaires pour mettre fin aux stéréotypes sexistes dans le système éducatif et aider les familles à concilier travail et vie de famille. La Commission des femmes et du travail a publié des recommandations spécifiques en 2009 pour aborder ces questions. L'examen triennal réalisé par la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme en 2010 a révélé que la concentration professionnelle continue d'être l'un des principaux facteurs expliquant l'écart de rémunération entre hommes et femmes, les hommes étant plus nombreux dans les secteurs les mieux rémunérés et les femmes dans le secteur public. Cet examen a également montré l'existence d'une importante ségrégation verticale, les femmes étant sous-représentées aux postes de cadre et de direction plus prestigieux et mieux payés.⁷⁰

2. Pourquoi adopter des lois sur l'égalité de rémunération?

Comme pour d'autres droits fondamentaux, il est essentiel d'intégrer le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale dans les législations nationales pour en assurer le respect. La convention n° 100 cite «la législation nationale» comme un des moyens d'application du principe. La recommandation n° 90 prévoit que «l'application générale du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale devrait être assurée au moyen de dispositions légales.» De telles dispositions sont importantes car elles établissent clairement le droit à l'égalité de rémunération et prévoient les procédures et les recours afin que ce droit puisse effectivement s'appliquer.

La commission d'experts a noté qu'«il semblerait maintenant admis dans la plupart des pays que les autorités publiques doivent prendre une part plus active à la réalisation du principe, l'expérience ayant montré que cette réalisation reste partielle lorsqu'elle est recherchée uniquement par des encouragements ou des recommandations générales adressées aux parties intéressées, sans que des moyens et des objectifs précis ne soient arrêtés pour sa mise en œuvre. Les gouvernements s'estiment donc de plus en plus engagés, au sens propre du terme, d'assurer l'application du principe et se donnent généralement les moyens de le faire par le biais de dispositions législatives». ⁷¹

«Notant que de nombreux pays appliquent encore des dispositions légales plus restrictives que le principe énoncé dans la convention étant donné qu'elles ne donnent pas pleinement expression à la notion de «travail de valeur égale», et que ces dispositions freinent les progrès dans la lutte pour l'élimination de la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, la commission demande de nouveau instamment aux gouvernements de ces pays de prendre les mesures nécessaires afin de modifier leur législation. Celle-ci ne devrait en effet pas seulement prévoir l'égalité de rémunération pour un travail égal, pour le même travail ou pour un travail similaire, mais appréhender aussi les situations dans lesquelles les hommes et les femmes accomplissent des travaux différents mais qui sont néanmoins de valeur égale». ⁷²

En adoptant une législation sur l'égalité de rémunération et en impliquant les partenaires sociaux dans le processus d'adoption, le gouvernement peut:

- faire en sorte que les hommes et les femmes aient un fondement juridique pour faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération auprès de leur employeur et des autorités compétentes;
- donner aux pouvoirs publics un cadre pour agir contre la discrimination salariale et promouvoir l'égalité de rémunération;
- établir des paramètres pour la négociation collective et la fixation du salaire minimum;
- encourager ou exiger des actions sur le lieu de travail pour promouvoir l'égalité de rémunération.

3. Que faut-il inclure dans la législation?

L'approche et le contenu de la législation sur l'égalité de rémunération peuvent varier d'un pays à l'autre, selon les choix politiques des législateurs en consultation avec les partenaires sociaux. Toutefois, la législation doit être conforme au principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale tel qu'il est défini dans la convention n° 100, ainsi qu'à d'autres instruments pertinents, tels que la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Des dispositions sur l'égalité de rémunération sont le plus souvent incluses dans:

- la Constitution;
- des lois et règlements généraux en matière de travail ou d'emploi;
- la législation spécifique sur l'égalité de rémunération;
- la législation contre la discrimination ou sur l'égalité entre hommes et femmes ou sur les droits de la personne.



© OIT/J. Maillard

Lorsque des groupes spécifiques de travailleurs (tels que les fonctionnaires ou les travailleurs migrants) sont exclus des dispositions générales relatives à l'égalité de rémunération ou qu'ils sont couverts par des lois ou règlements spécifiques, ces travailleurs doivent avoir le même droit à une rémunération égale que les autres travailleurs.

Une série d'éléments à prendre en compte lors de la rédaction de dispositions ou de lois en matière d'égalité de rémunération figure ci-après.

(a) *Exiger une rémunération égale pour un travail de valeur égale*

Des dispositions prévoyant une protection générale contre la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe en matière d'emploi et de profession, y compris la rémunération, sont importantes, mais ne reflètent pas pleinement le principe de l'égalité de rémunération tel qu'il est défini dans la convention. Les dispositions relatives à l'égalité de rémunération devraient donner aux hommes et aux femmes le droit de recevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Donner pleinement expression dans la législation au principe de la convention est une mesure efficace pour assurer que les hommes et les femmes bénéficient de ce droit, en particulier lorsqu'ils occupent des emplois différents mais de valeur égale. Les lois sur l'égalité de rémunération ne doivent pas restreindre ni empêcher les revendications d'égalité de rémunération des hommes et des femmes occupant des postes différents ou exerçant des tâches ou des fonctions différentes qui impliquent un travail de valeur égale.

La Constitution **bolivienne** prévoit que l'Etat doit promouvoir l'intégration des femmes dans le monde du travail et veiller à ce que les femmes reçoivent la même rémunération que les hommes pour un travail de valeur égale, dans les sphères publique et privée.

En vertu de la loi sur l'égalité de genre de **Bosnie-Herzégovine**, le fait de ne pas garantir des salaires et d'autres avantages égaux pour un même travail ou un travail de valeur égale constitue une discrimination entre hommes et femmes.

En **Equateur**, la Constitution prévoit que l'Etat encouragera l'intégration des femmes dans la population active rémunérée dans des conditions d'égalité des droits et des chances, garantissant aux femmes une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Le Code du travail du **Togo** prévoit que les employeurs doivent garantir l'égalité de rémunération pour un travail identique ou un travail de valeur égale pour tous les travailleurs, indépendamment de leur nationalité, sexe, âge ou statut.

En **Ouganda**, selon la loi sur l'emploi, l'employeur doit verser aux hommes et aux femmes une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

(b) Expliquer le concept de «travail de valeur égale»

Certains pays sont allés plus loin, en définissant le concept de «travail de valeur égale» dans leur législation et en fournissant des orientations sur la manière d'établir si des travaux sont de valeur égale. Cela peut se faire en fixant des critères objectifs, comme les compétences, la responsabilité, l'effort et les conditions de travail, pour comparer le travail effectué par les femmes et le travail effectué par les hommes.

La loi **canadienne** sur les droits de la personne prévoit que, lors de l'évaluation de la valeur du travail, «le critère à appliquer ... est le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaires pour ... [l'] exécution [des fonctions], compte tenu des conditions de travail.» L'ordonnance sur la parité salariale complète les dispositions relatives à l'équité salariale prévues par la loi. L'ordonnance définit les critères à prendre en compte pour évaluer la valeur du travail, sur la base des qualifications, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail, et établit les exigences relatives aux méthodes d'évaluation de la valeur du travail. Elle établit également les procédures à suivre pour les demandes individuelles ou collectives en matière d'équité salariale. L'ordonnance est un règlement d'application de la loi et, de ce fait, elle est juridiquement contraignante.

Au **Guyana**, la loi sur la prévention de la discrimination définit le travail de valeur égale en fonction de ses exigences liées aux niveaux de compétence, d'obligations, d'efforts physiques et mentaux et de responsabilités et aux conditions de travail.

En **Suède**, la loi sur la discrimination prévoit qu'un emploi sera considéré comme ayant une valeur égale à celle d'un autre emploi si, compte tenu de l'appréciation générale des exigences et de la nature de cet emploi, sa valeur est considérée égale à celle de l'autre emploi. L'évaluation des exigences du travail doit prendre en compte des critères tels que les connaissances, les compétences, la responsabilité et l'effort. En évaluant la nature du travail, une attention particulière sera accordée aux conditions de travail.

(c) *Définir largement le terme «rémunération»*

En consacrant le principe de l'égalité de rémunération dans la législation, il faut veiller à ce que l'égalité entre hommes et femmes s'applique à tous les aspects de la rémunération.

En vertu de la loi sur l'emploi de la **Grenade**, chaque employeur doit verser à ses employés, hommes et femmes, une rémunération égale pour un travail de valeur égale, la «rémunération» étant définie comme «le salaire et les autres avantages, allocations ou émoluments, à payer directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié résultant de l'emploi de l'employé.»

En **Arabie saoudite**, en vertu d'un arrêté ministériel, toute discrimination salariale est interdite entre les travailleurs masculins et féminins pour un travail de valeur égale et, en vertu du Code du travail, la «rémunération» inclut le salaire de base (défini comme tout ce qui est accordé au travailleur en vertu d'un contrat écrit ou non, quel que soit le type de salaire ou son mode de paiement, en plus d'augmentations périodiques) et toutes autres primes. Le Code donne à titre d'exemple une liste de primes et d'avantages, notamment les commissions ou un pourcentage des bénéfices, la prime de risque ou d'effort, les indemnités pour charge de famille et les primes de rendement.



(d) *Encourager l'évaluation objective des emplois*

Les préjugés sexistes et la discrimination en raison de l'absence d'évaluation ou d'une mauvaise évaluation des emplois sont, entre autres, à l'origine de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. La législation doit donner un rôle à l'évaluation objective des emplois et peut également interdire explicitement les systèmes et les procédures discriminatoires en matière d'évaluation des emplois. Des orientations peuvent également être données pour définir ce qu'est une évaluation des emplois exempte de tout préjugé sexiste.

En **Angola**, la loi générale du travail définit le «travail de valeur égale» comme «le travail considéré comme équivalent en application de critères objectifs d'évaluation des emplois».

En **Autriche**, la loi sur l'égalité de traitement prévoit que les systèmes de classification des emplois au niveau de l'entreprise doivent respecter le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Au **Tchad**, le Code du travail prévoit que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes. Les catégories et classifications professionnelles ainsi que les critères de promotion professionnelle doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et les méthodes d'évaluation des emplois doivent reposer sur des critères objectifs et identiques basés essentiellement sur la nature des travaux que ces emplois comportent.

En **Indonésie**, en vertu d'une décision ministérielle concernant la réglementation de la structure et de l'échelle des salaires, les entreprises doivent mettre en place des structures et échelles de salaires sur la base de l'analyse, la description et l'évaluation des postes de travail.

(e) *Les mécanismes de fixation des salaires et les conventions collectives doivent respecter le principe*

Les processus de détermination des salaires et les mécanismes de négociation des conventions collectives peuvent contribuer grandement à l'élimination des écarts de rémunération entre les sexes et de la discrimination salariale, ainsi qu'à la promotion de l'égalité de rémunération. Les dispositions légales déclarant explicitement que ces mécanismes doivent assurer une

rémunération égale des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale n'adressent pas seulement un signal clair à ceux qui sont impliqués dans le processus, mais constituent aussi une base juridique pour traiter les inégalités de rémunération déjà existantes. D'autre part, les lois peuvent également inciter ou obliger les partenaires sociaux à prendre des mesures pour éliminer les inégalités salariales.

A **Chypre**, la loi sur l'égalité de rémunération prévoit l'abrogation des conventions collectives, contrats individuels ou règlements intérieurs d'entreprise qui sont contraires à ses dispositions. Elle précise également que les autorités compétentes doivent inviter les partenaires sociaux à examiner les conventions collectives existantes afin de modifier les clauses qui sont contraires à la loi.

En **France**, le Code du travail exige la tenue de négociations collectives sur l'égalité des sexes et l'adoption de mesures visant à éliminer les écarts de rémunération entre hommes et femmes. Les employeurs doivent mettre chaque année à disposition des représentants des travailleurs des informations sur les emplois occupés par les hommes et les femmes ainsi que sur leurs rémunérations respectives.

En **Ouganda**, en vertu de la loi sur l'emploi, le ministre du Travail et le Conseil consultatif du travail doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, chercher à donner effet au principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

(f) *Prévoir des recours et des sanctions efficaces*

Les travailleurs qui pensent que leur droit à une rémunération égale n'a pas été respecté doivent avoir accès à des voies de recours. Ils doivent notamment avoir le droit de porter plainte, de faire corriger les conséquences des inégalités de rémunération et d'être indemnisés de manière adéquate. Des sanctions, telles que des amendes, peuvent freiner la discrimination salariale existante et prévenir la discrimination future. Les sanctions permettent également aux autorités de lutter contre la discrimination salariale, même si aucune plainte n'a été formulée. Lorsque la charge de la preuve incombe au plaignant, il est plus difficile de faire respecter l'égalité de rémunération par la voie judiciaire. Souvent, le plaignant ne dispose pas des informations nécessaires pour prouver la discrimination salariale. Un certain nombre de pays ont donc adopté des règles qui renversent partiellement ou totalement la charge de la preuve sur l'employeur.

En vertu de la Directive du Parlement [européen](#) et du Conseil sur la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), «les Etats Membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement [qui inclut l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale en vertu de la Directive] et établi, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement».

Au [Guyana](#), la loi sur la prévention de la discrimination prévoit le droit des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale et précise que la charge de la preuve pour établir qu'une rémunération égale a bien été versée incombe à l'employeur.

Au [Kenya](#), la loi sur l'emploi prévoit que, lorsqu'il y a présomption de discrimination, y compris en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, il appartient à l'employeur de prouver que la discrimination alléguée n'a pas eu lieu.

Il est également important de veiller à ce que les travailleurs soient protégés de toute victimisation en cas de dépôt de plainte ou de comparution comme témoin. En l'absence de protection, certains travailleurs peuvent craindre des représailles sous forme de licenciement, rétrogradation, ou victimisation par d'autres travailleurs.

4. Quelles mesures peuvent promouvoir l'égalité de rémunération sur le lieu de travail?

Même si la législation consacre le principe de l'égalité de rémunération, c'est sur le lieu de travail que l'égalité de rémunération doit être effective. Compte tenu de cette réalité, un certain nombre de pays ont adopté une législation volontariste qui encourage ou oblige l'employeur à évaluer les écarts de rémunération entre hommes et femmes et à éliminer les cas de non-respect du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La collaboration entre l'employeur et les organisations de travailleurs est au cœur de ces actions sur le lieu de travail.



© OIT/M. Crozet

En **Finlande**, la loi sur l'égalité entre hommes et femmes prévoit que les entreprises de plus de 30 salariés doivent établir un plan d'égalité en collaboration avec les délégués des travailleurs. Ce plan doit contenir une analyse des tâches accomplies et des salaires perçus par les hommes et les femmes, définir des mesures pour lutter contre les écarts de rémunération entre les sexes et en évaluer l'impact.

En **Afrique du sud**, en vertu de la loi sur l'équité en matière d'emploi, les employeurs doivent inclure des déclarations sur les écarts de rémunération dans leurs rapports sur l'équité en matière d'emploi, en fournissant des données sur la rémunération de chaque catégorie et niveau professionnels, ventilées par sexe et par race. Lorsque des «écarts disproportionnés» apparaissent dans leurs déclarations, les employeurs doivent prendre des mesures pour les réduire progressivement, notamment par le biais de la négociation collective.

En **Suède**, la loi sur la discrimination exige que les employeurs réalisent une enquête tous les trois ans sur les dispositions et pratiques concernant les conditions de rémunération et autres conditions d'emploi et sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes effectuant un travail égal ou de valeur égale, et qu'ils en analysent les résultats. L'employeur doit élaborer un plan d'action pour l'égalité de rémunération, qui doit indiquer les ajustements salariaux et autres mesures nécessaires pour parvenir à l'égalité de rémunération pour un travail considéré comme égal ou de valeur égale. En vertu de cette loi, lorsque des conventions collectives sont en vigueur, les employeurs doivent fournir aux organisations de travailleurs les informations nécessaires pour que celles-ci soient en mesure de participer à l'enquête, à l'analyse des résultats et à l'élaboration du plan d'action pour l'égalité de rémunération.

5. Quel peut être l'apport de directives?

On peut améliorer l'impact de la législation sur l'égalité de rémunération en fournissant aux personnes concernées des documents explicatifs. Cette documentation permet aux travailleurs et aux employeurs de connaître leurs droits et obligations, et aux fonctionnaires et organismes chargés de la surveillance et de l'application des dispositions relatives à l'égalité de rémunération de détecter et traiter les inégalités salariales. Dans certains pays, les autorités ont adopté des textes réglementaires et publié des codes de pratique, des directives, des instructions administratives ou des brochures explicatives sur la législation en matière d'égalité de rémunération. Ces orientations peuvent être destinées aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations, aux

négociateurs de conventions collectives et aux organismes publics ou aux fonctionnaires chargés de la promotion, du contrôle ou de l'application de la législation. La documentation doit, bien sûr, être écrite de sorte qu'elle soit accessible à ses destinataires.

En **Estonie**, des directives intitulées «Egalité de genre dans votre entreprise – les recettes du succès» ont été publiées afin d'aider les chefs d'entreprise à prendre des mesures appropriées en matière d'égalité de genre, notamment d'égalité de rémunération et d'évaluation des emplois.

La **Commission européenne** a publié un Code de conduite concernant la mise en œuvre de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, axé sur l'étude des structures de rémunération. Ce code est destiné aux entreprises, aux partenaires de la négociation salariale et aux individus.⁷³

En **Allemagne**, un outil d'auto-évaluation de l'égalité de rémunération a été mis au point pour les entreprises: le «Logib-D» et des directives sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes (*Fair pay – Equal pay for women and men*) ont également été publiées.

Les directives concernant l'égalité de chances dans l'emploi publiées par le ministère de la Main-d'œuvre et des Migrations internes en **Indonésie** ont été rédigées en collaboration avec les partenaires sociaux pour permettre la mise en œuvre des dispositions légales appliquant les conventions n^{os} 100 et 111. Ces directives expliquent la signification du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, et donnent des conseils sur la façon de déterminer la valeur des emplois et d'identifier les pratiques salariales discriminatoires.

Notes

- ⁶⁶ Voir, par exemple, *Towards Fair Pay: The Equal Pay Programme*, (Finlande, ministère des Affaires sociales et de la Santé, 2008). Peut être consulté en anglais à l'adresse suivante: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4805.pdf.
- ⁶⁷ *Pay Surveys - Provisions and Outcomes* (Suède, Ombudsman pour l'égalité, 2009).
- ⁶⁸ <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/995/Government%20of%20Pakistan%20Labour%20Policy%202010.pdf>.
- ⁶⁹ L'expression «dispositions ou législations sur l'égalité de rémunération» se réfère ici aux dispositions législatives portant spécifiquement sur le droit des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.
- ⁷⁰ *How fair is Britain ? Equality, Human Rights and Good Relations in 2010, Triennial Review 2010* (Royaume-Uni, Commission pour l'égalité et les droits de l'homme, 2011), chapitre 11.
- ⁷¹ BIT: *Egalité de rémunération* (étude d'ensemble), *op.cit.*, paragr. 247.
- ⁷² BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation*, *op. cit.*, paragr. 679.
- ⁷³ Voir Communication de la Commission européenne COM(96) 336 final, 17 juillet 1996.



© Yanik Chauvin



Les organismes et procédures de suivi et de contrôle de l'application

9

1. Quel type d'organisme doit être mis en place ou renforcé?

Afin de garantir et de promouvoir efficacement l'égalité de rémunération, il est essentiel que le gouvernement consulte les partenaires sociaux pour mettre en place des organismes adéquats chargés de l'égalité de rémunération.

(a) *L'administration publique*

Dans de nombreux pays, la responsabilité consistant à encourager, surveiller et contrôler l'application des lois et règlements en matière d'égalité de rémunération incombe aux ministères chargés de l'emploi et du travail. Dans leurs rapports sur l'application de la convention n° 100, de nombreux gouvernements désignent l'inspection du travail comme l'institution nationale responsable de la surveillance et du contrôle de l'application des dispositions en matière d'égalité de rémunération. Lorsque différents services de l'administration traitent de l'égalité entre hommes et femmes et de l'égalité salariale, des groupes de travail interministériels ou d'autres mécanismes de coopération doivent être mis en place.

(b) *Les institutions de défense des droits de l'homme et de l'égalité*

L'égalité de rémunération entre hommes et femmes relève de l'égalité de genre et des droits de l'homme. Les institutions nationales chargées de la promotion de l'égalité ou des droits de l'homme sont donc bien placées pour promouvoir l'égalité salariale. C'est particulièrement le cas lorsque la législation qu'elles appliquent contient des dispositions en la matière, comme en **Australie**, au **Canada** et au **Royaume-Uni**. Ces institutions nationales sont généralement mieux placées que d'autres organismes publics pour développer des compétences spécialisées dans ce domaine en raison de leurs attributions. Leur mandat couvrant à la fois la promotion et la protection, elles peuvent aborder les questions d'égalité de rémunération de différentes manières, notamment par la recherche, le conseil et la médiation.

Généralement, ces institutions spécialisées:

- favorisent l'accès à l'information et la sensibilisation du public;
- conseillent les parties intéressées, comme les travailleurs, les employeurs et les autres institutions;
- enquêtent, arbitrent et statuent sur les plaintes;
- mènent des études et des enquêtes et élaborent des outils pratiques;
- adressent des recommandations au gouvernement sur les lois et les politiques;
- suivent la mise en œuvre des traités internationaux.

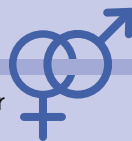
(c) *Les cours et les tribunaux*

Les cours, les tribunaux et les organes d'arbitrage peuvent promouvoir et protéger le droit des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Ils rendent la justice à l'égard de ceux dont les droits n'ont pas été respectés et précisent également ce qui relève et ce qui ne relève pas de l'inégalité salariale. En plus de rendre des décisions exécutoires sur des plaintes individuelles ou collectives, ils contribuent, grâce à l'ensemble de ces décisions, à une meilleure compréhension et application de la législation ou des accords. Les tribunaux jouent un rôle essentiel dans de nombreux pays, en veillant à ce que la législation et les accords soient appliqués dans le respect du principe de l'égalité de rémunération posé par la convention n° 100.

La commission d'experts a souligné que, «dans certains pays, les progrès réalisés sur la voie de l'égalité de rémunération sont dus davantage à l'interprétation judiciaire qu'à une action législative. Se fondant sur des dispositions constitutionnelles ou légales de large portée ou, dans d'autres cas, relativement restrictives, les tribunaux d'un certain nombre de juridictions ont par eux-mêmes mis au point des notions d'«égalité de rémunération» et des définitions de la «rémunération» qui correspondent à celles de la convention [n° 100]». ⁷⁴



UN TRIBUNAL CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION CRÉÉ PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE AU DANEMARK



En février 2010, au Danemark, les partenaires sociaux dans le secteur manufacturier ont convenu de renouveler la convention collective du secteur. Peu après la conclusion de cette convention, d'autres secteurs, tels que les transports, la construction et le nettoyage industriel, ont signé des conventions collectives semblables. La convention tient compte de l'impact de la crise économique et contient des éléments novateurs, dont la création d'un tribunal chargé de l'égalité de rémunération, présidé par un juge du tribunal du travail, afin de résoudre tous les litiges relatifs à l'égalité salariale. Les principales organisations de travailleurs et d'employeurs nomment les membres du tribunal, qui couvre non seulement le secteur manufacturier mais aussi tous les secteurs représentés par ces organisations.

Il est essentiel que tous les organes juridictionnels chargés de l'égalité de rémunération soient accessibles à tous les travailleurs en termes de crédibilité, de coûts, de procédure et de lieu. Tous les travailleurs doivent être informés de leurs droits et des procédures de plainte disponibles.

(d) *Les organes tripartites*

Les organes tripartites nationaux et les mécanismes de consultation sont d'excellents vecteurs pour faire de l'égalité de rémunération une question à aborder par la législation et les politiques nationales, ainsi que pour promouvoir des mesures concrètes dans les conventions collectives et au niveau des entreprises. Les discussions sur l'application de la convention n° 100, notamment les commentaires en suspens de la commission d'experts, peuvent servir de point de départ. Dans certains pays, comme le **Japon** et les **Pays-Bas**, des groupes de travail spécialisés sur les questions de rémunération ont été mis en place.

Dans certains cas, des organes tripartites sont mis en place pour résoudre les différends portant sur les questions d'égalité. La loi sur l'égalité professionnelle et le soutien à la conciliation entre travail et famille de la **République de Corée** établit un mécanisme pour le règlement des différends en matière d'égalité à travers des conseils tripartites d'examen des plaintes sur le lieu de travail.

(e) *Le besoin d'expertise*

Que la législation relative à l'égalité de rémunération soit administrée et supervisée par un organe de l'administration publique, par les tribunaux ou par des institutions spécialisées dans les domaines de l'égalité ou des droits de l'homme, il est important d'assurer l'expertise technique des personnes chargées de ces questions, en particulier celles qui sont impliquées dans la prévention et le règlement des différends. Dans de nombreux pays, l'expérience a montré que la mise en place de coordinateurs, d'unités ou de juridictions spécialisées pouvant développer, partager et maintenir une expertise dans le domaine de l'égalité en général et de l'égalité de rémunération en particulier s'est avérée cruciale.

En **Irlande**, les plaintes en matière d'égalité de rémunération peuvent être déposées devant le tribunal de l'égalité en vertu de la loi sur l'égalité dans l'emploi. Les responsables de l'égalité chargés des enquêtes dans ces affaires sont formés à l'évaluation objective des emplois.

En **Israël**, la loi sur l'égalité de rémunération entre travailleurs et travailleuses prévoit la nomination par le tribunal du travail, à la demande de l'une des parties au litige, d'experts en matière d'évaluation des emplois pour qu'ils déterminent si les catégories d'emploi en question sont de valeur égale.

2. Quel type de procédure utiliser pour le suivi et le contrôle de l'application?

On peut parvenir à contrôler efficacement l'application de la législation en matière d'égalité de rémunération à travers une combinaison de procédures, parmi lesquelles:

- la prévention et la résolution des différends, dans le cadre de cas individuels ou collectifs. De la procédure la moins formelle à la plus formelle: (a) la conciliation ou la médiation pour aider les parties à parvenir à un accord entre elles; (b) l'arbitrage, par lequel une décision est prise par un tiers indépendant; et (c) le jugement par lequel une décision contraignante est rendue par une cour ou un tribunal.
- Les procédures administratives, comme celles impliquant l'inspection du travail, l'enregistrement ou l'extension des conventions collectives et le respect des contrats. Cela signifie que, dans le cadre de la procédure, il peut être exigé de contrôler le respect de la législation.
- Les procédures de fixation du salaire minimum, qui peuvent exiger le respect du principe de l'égalité de rémunération.
- Des audits volontaires effectués par les employeurs pour déterminer et rendre compte du respect de leurs obligations.

Une autre façon d'assurer un suivi et un contrôle de l'application efficaces de la législation sur l'égalité de rémunération consiste à faire intervenir des experts indépendants en matière d'égalité de rémunération, tels que des témoins-experts, des médiateurs, des personnes-ressources ou des formateurs. La transparence est également cruciale.

D'autre part, il est important de noter que l'absence de cas portant sur l'égalité de rémunération ne signifie pas nécessairement qu'il n'y a pas d'inégalités salariales dans la pratique. Au contraire, cela peut signifier qu'il n'existe pas de cadre juridique adéquat permettant de porter plainte, que les travailleurs ne connaissent pas leurs droits ou encore que l'accès aux mécanismes de plainte est difficile.

3. Quel est le rôle de l'inspection du travail?

Bien que de nombreux pays informent le BIT que leurs services d'inspection du travail sont chargés de veiller à l'application du principe de l'égalité de rémunération, en pratique, dans la plupart des pays, les services d'inspection du travail ne sont pas encore très impliqués dans la promotion et la protection du droit à une rémunération égale. Cependant, le grand potentiel de l'inspection du travail dans ce domaine est souvent négligé et mérite donc qu'on lui porte une attention particulière. En tant qu'élément clé du système d'administration du travail de tous les pays, l'inspection du travail est une composante indispensable des stratégies nationales concernant l'égalité de rémunération.⁷⁵

Quels sont les avantages et le potentiel de l'inspection du travail en matière d'égalité de rémunération?

- Les dispositions légales relatives à la rémunération et à la discrimination, y compris l'égalité de rémunération, relèvent le plus souvent du mandat de l'inspection du travail.



- Les inspecteurs du travail ont un accès privilégié au monde du travail et aux informations sur la rémunération versée aux travailleurs et aux travailleuses.
- Les inspecteurs du travail peuvent agir sur la base de plaintes ou de rapports et peuvent aussi traiter les questions d'égalité de rémunération dans le cadre d'inspections de routine.
- Les services d'inspection du travail peuvent encourager le respect des obligations par la sensibilisation, notamment par le biais des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'en prodiguant des conseils techniques sur l'égalité de rémunération au niveau de l'entreprise, par exemple dans le cadre des plans d'entreprise en matière d'égalité.
- Les inspecteurs du travail peuvent imposer des sanctions, notamment des amendes, engager des procédures judiciaires ou encore fournir une assistance ou intervenir dans les procédures intentées par ceux qui dénoncent une inégalité salariale.



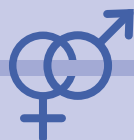
© CIFOIT/G. Palazzo

Les inspecteurs du travail sont les plus susceptibles de contribuer efficacement à la promotion et au respect de l'égalité de rémunération si ce droit a été expressément identifié comme entrant dans le cadre de leurs fonctions, et si leur formation et leurs compétences techniques en matière d'égalité de rémunération sont suffisantes.

Un certain nombre de mesures peuvent être prises pour permettre à l'inspection du travail et aux inspecteurs de promouvoir et d'assurer l'égalité de rémunération:

- recruter des inspecteurs des deux sexes;
- dispenser aux inspecteurs du travail des formations spécialisées sur l'égalité de rémunération, y compris sur l'évaluation objective des emplois;
- leur fournir des outils et des méthodologies pour réaliser des inspections sur l'égalité de rémunération et pour qu'ils puissent donner des conseils techniques aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations;
- mettre en place des unités spécialisées ou des coordinateurs chargés de l'égalité salariale au sein de l'inspection du travail;
- faire davantage participer les représentants des travailleurs au processus d'inspection;
- recueillir des informations statistiques sur le nombre, la nature et l'issue des procédures engagées en matière d'égalité de rémunération;
- inclure dans les listes de vérification utilisées lors des visites d'inspection ainsi que dans les rapports d'inspection annuels une section spécifique sur l'égalité entre les hommes et les femmes, y compris l'égalité de rémunération;
- veiller à l'étroite collaboration entre les services d'inspection du travail et les institutions spécialisées chargées de l'égalité ou des droits de l'homme.

EXEMPLES DE MESURES UTILISÉES POUR AIDER LES INSPECTEURS DU TRAVAIL À ABORDER LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION



En **Belgique**, l'inspection du travail désigne des inspecteurs spécialisés dans la discrimination et a mis en place une formation spécifique sur ce thème conjointement avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, l'organisme national chargé de l'égalité.

Le ministère du Travail de la **République tchèque** a publié, à l'attention des inspecteurs du travail, des instructions en matière de procédure sur l'égalité des chances des hommes et des femmes. Ce document fournit des conseils pratiques sur la façon de procéder à des inspections sur l'égalité entre hommes et femmes. Un document supplémentaire donne des conseils sur la façon d'évaluer les emplois en vue d'établir si une rémunération égale est versée pour des emplois de valeur égale.

En **El Salvador**, l'inspection du travail a mis en place une unité spécialisée sur le genre et la non-discrimination.

Au **Kenya**, les inspecteurs du travail abordent la question de la discrimination sur le lieu de travail par le biais d'un formulaire d'inspection spécifique qui comprend des questions sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Au **Maroc**, le guide pour les inspections, élaboré par le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle en collaboration avec le BIT, fait spécifiquement référence à la discrimination en matière de rémunération entre les hommes et les femmes qui effectuent un travail de valeur égale et l'identifie comme un des points à aborder lors de l'inspection des conditions de travail et de rémunération.

En **Espagne**, depuis la promulgation de la loi sur l'égalité, un plan d'intervention du service d'inspection a été établi. Il comprend des formations, une liste de vérification et des visites d'inspection destinées à vérifier l'existence de cas de discrimination salariale.

*Le **BIT** a élaboré un module de formation sur l'égalité entre hommes et femmes destiné aux inspecteurs du travail, en vue de les sensibiliser au principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale et de faciliter l'action de l'inspection du travail pour lutter contre les inégalités salariales (voir Annexe 1).*



© OITM - Crozet

4. Quelles statistiques sont nécessaires?

Il est nécessaire d'analyser la situation et la rémunération des hommes et des femmes dans toutes les catégories d'emploi d'un secteur donné et entre les différents secteurs pour aborder plus globalement la question de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Pour de nombreux pays, un premier pas vers la compilation adéquate des données salariales, afin d'analyser l'écart de rémunération et son évolution, consiste à inclure les salaires dans les méthodologies existantes des enquêtes sur les ménages et des enquêtes sur la population active et à veiller à ce que les données salariales collectées par le biais des enquêtes menées auprès des entreprises soient ventilées par sexe. Les bureaux nationaux de statistiques et les instituts chargés de la collecte des données du marché du travail et de l'emploi et des enquêtes connexes sont des acteurs clés pour améliorer la disponibilité d'informations statistiques appropriées sur les salaires.

Dans une observation générale sur la convention n° 100,⁷⁶ la commission d'experts a précisé le type d'informations statistiques nécessaires pour évaluer l'application du principe de l'égalité de rémunération. Elle a demandé aux gouvernements de fournir dans leurs rapports des informations statistiques les plus complètes possibles, ventilées par sexe, sur:

- (a) la distribution des hommes et des femmes dans la fonction publique fédérale ou étatique et dans le secteur privé, par niveau de salaire et heures de travail (définies comme heures réellement effectuées ou heures rémunérées), classée par: 1) branche d'activité économique; 2) profession ou groupe professionnel ou niveau d'éducation/de qualification; 3) ancienneté; 4) groupe d'âge; 5) nombre d'heures réellement effectuées ou rémunérées; et, le cas échéant, par 6) taille de l'entreprise et 7) zone géographique; et
- (b) des données statistiques sur la composition des revenus (en indiquant leur nature, de base, ordinaire ou minimum, prime pour heures supplémentaires et les différentiels entre équipe de jour et de nuit, les allocations, les bonus et les primes, et rémunération pour les heures non prestées), les heures de travail (définies comme heures de travail réellement effectuées ou rémunérées) classifiées selon les mêmes variables que la distribution des employés (points 1 à 7 de l'alinéa (a) ci-dessus).

Dans la mesure du possible, les statistiques sur les revenus moyens devraient être compilées en fonction des heures de travail réellement effectuées ou rémunérées, en indiquant la définition utilisée pour les «heures de travail». Lorsque les données sur les salaires sont indiquées sur une autre base (par exemple les revenus hebdomadaires ou mensuels), les statistiques sur le nombre moyen d'heures de travail devraient avoir la même période de référence.

Par exemple, EUROSTAT publie des données statistiques sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans les **pays de l'Union européenne**.⁷⁷ Cet écart est défini comme la différence entre la rémunération horaire brute moyenne des hommes salariés et des femmes salariées, en pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des hommes salariés. Les données prennent en compte tous les salariés de 16 à 64 ans qui travaillent au moins 15 heures par semaine.

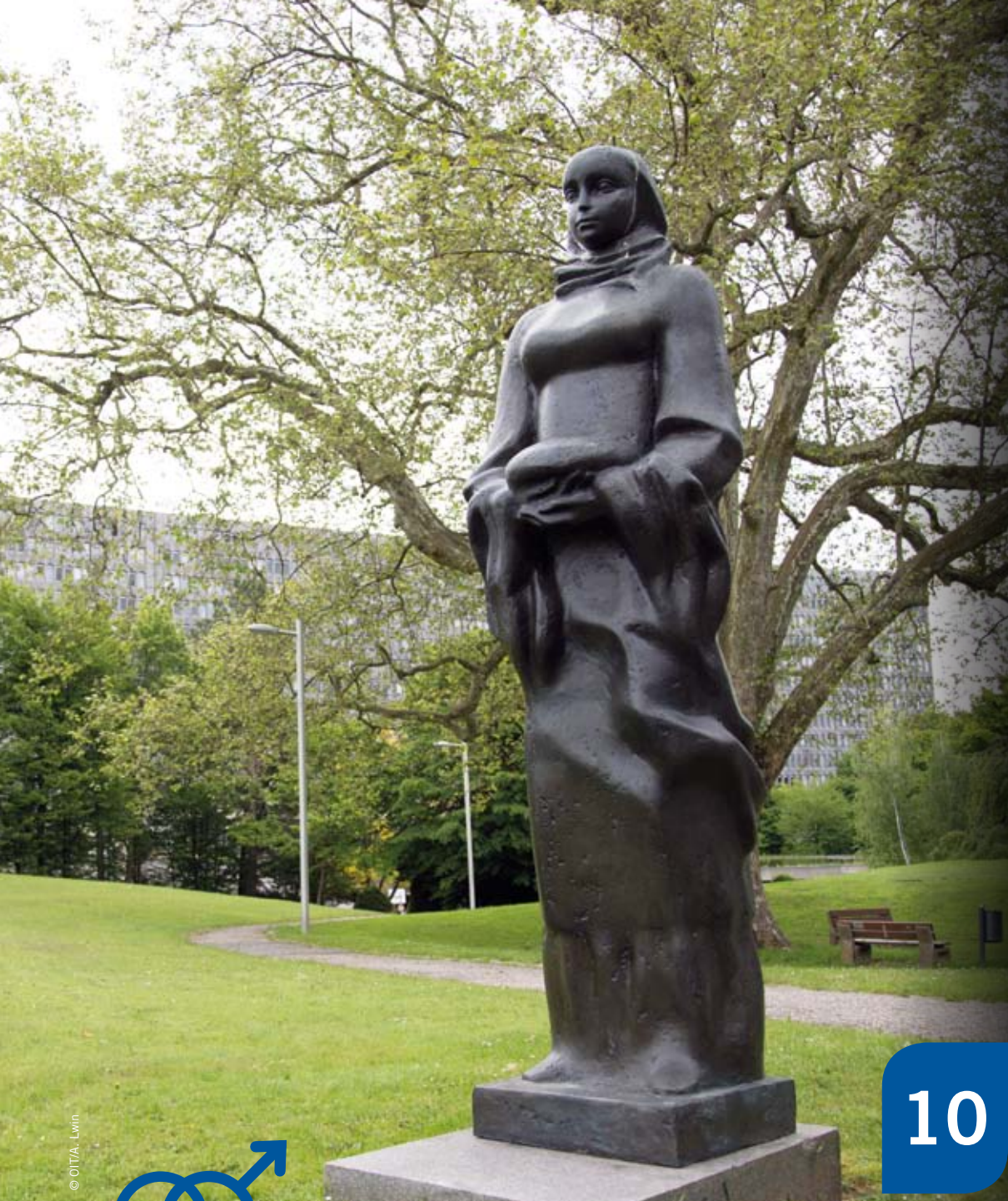
Notes

⁷⁴ BIT: *Egalité de rémunération*, étude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 119.

⁷⁵ BIT: *Résolution concernant l'administration et l'inspection du travail*, CIT, 100^e session, 2011, conclusions, paragr. 22(10).

⁷⁶ BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport III (Partie 1A), 87^e session, Genève, 1999, observation générale concernant la convention n° 100, pp. 377-378.

⁷⁷ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.



© OIT/A. Lwin

10



Que peut faire l'OIT?

En tant que droit fondamental et principe fondateur de l'OIT, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale est une composante essentielle de l'action de l'Organisation. Bien que l'équité salariale reste un défi, les nombreux exemples présentés dans ce guide montrent que des progrès peuvent être accomplis et que le principe peut être appliqué de différentes manières, selon le contexte national.

Le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont tous un rôle clé à jouer dans l'application de la convention n° 100 pour faire de l'égalité de rémunération une réalité. L'OIT a l'obligation d'aider les gouvernements ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs à promouvoir la réalisation des droits fondamentaux.⁷⁸

L'OIT peut aider les gouvernements et les partenaires sociaux à promouvoir l'égalité de rémunération et parvenir à l'équité salariale de différentes manières, notamment:

- en permettant aux représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs et aux gouvernements de mieux comprendre le concept d'égalité de rémunération par le biais de matériel didactique et supports de formation, d'ateliers et du partage de bonnes pratiques;
- en aidant à formuler et mettre en œuvre des projets de coopération technique sur l'égalité de rémunération;
- en apportant conseil et assistance sur la réforme du droit du travail et les politiques nationales d'égalité comme cadres de référence pour l'égalité de rémunération;
- en fournissant ou en aidant à élaborer des formations sur l'égalité de rémunération, y compris les méthodes d'évaluation des emplois, destinées aux fonctionnaires, aux représentants des travailleurs et des employeurs et aux personnes chargées du suivi et du contrôle;
- en aidant à la mise en place ou à la consolidation d'organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité et de l'égalité de rémunération;
- en apportant un soutien technique aux gouvernements en vue de la ratification de la convention n° 100;
- en partageant l'expérience internationale du BIT en ce qui concerne l'application de la convention n° 100;
- en aidant le gouvernement à s'acquitter de ses obligations de rapport en vertu de la convention n° 100.

Annexe 1: Sources d'informations complémentaires du BIT

Rapports

Donner un visage humain à la mondialisation, Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), Rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012.

Principes et droits fondamentaux au travail: Traduire l'engagement en action, Discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012.

Une nouvelle ère de justice sociale, Rapport du Directeur général, Rapport I(A), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011.

L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011.

L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009.

L'égalité au travail: relever les défis, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève, 2007.

Egalité de rémunération, Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III (Partie 4B), Conférence internationale du Travail, 72^e session, Genève, 1986.

Publications

S. Hayter et B. Weinberg: "Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality", in S. Hayter (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice* (Genève, BIT, 2011), pp. 136-186.

Rapport mondial sur les salaires 2010/2011: Politiques salariales en temps de crise (Genève, BIT, 2010).

Rapport mondial sur les salaires 2008/2009: Salaire minimum et négociation collective: vers une politique salariale cohérente (Genève, BIT, 2008).

La migration internationale de main-d'œuvre: une approche fondée sur les droits (Genève, BIT, 2010).

Work, income and gender equality in East Asia: Action guide (Bangkok, BIT, 2008).

M.-T. Chicha: *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération: Modèles et impact*, (Genève, BIT, Document de travail, WP49, 2006).

F. Eyraud et C. Saget: (BIT) : *L'essentiel sur les salaires minimums dans le monde* (Paris, la Documentation française, 2005).

M. Corley, Y. Peradel et K. Popova: *Wage inequality by gender and occupation: A cross-country analysis* (Genève, BIT, Employment Strategy Papers N° 20, 2005), p.1.

J. Rubery: *Pay equity, minimum wage and equality at work* (Genève, BIT, Declaration Working Paper n° 19, 2003).

Outils

Manuel à l'attention des animateurs d'audits de genre: Méthodologie participative du BIT (Genève, BIT, 2^e édition, 2012).

Formation de l'OIT intitulée «Créer des systèmes d'inspection du travail modernes et efficaces», *Module 13: Inspection du travail et égalité entre les sexes* (Genève, BIT, 2011).

Equality and non-discrimination at work in China: Training manual (Beijing, BIT, 2010).

Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : Guide de mise en œuvre (Genève, BIT, 2008).

Migrant Workers' Rights: A Handbook (Jakarta, BIT, 2007).

ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes (Genève, BIT, 2007).

S. Olney, E. Goodson, K. Maloba-Caines, et F. O'Neill: *Egalité entre les sexes: Manuel de négociation collective* (Genève, BIT, 2003).

Sites Internet

OIT: www.ilo.org

NORMLEX: Base de données en ligne sur les normes internationales du travail et le système de contrôle de l'application des normes:
<http://www.ilo.org/normlex>

Annexe 2:

Sélection des conventions et recommandations de l'OIT pertinentes

(Tous ces textes sont disponibles dans la base de données NORMLEX sur le site Internet de l'OIT)

Conventions

- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (Voir Annexe 3)
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976
- Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981
- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985
- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994
- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000

- Convention du travail maritime (MLC), 2006
- Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

Recommandations

- Recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- Recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951 (Voir Annexe 3)
- Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975
- Recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976
- Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981
- Recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Recommandation (n° 170) sur les statistiques du travail, 1985
- Recommandation (n° 187) sur les salaires et la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996
- Recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

Annexe 3:

Textes de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération et de la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951

Convention n° 100

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'égalité de rémunération, 1951.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

(a) le terme *rémunération* comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier;

(b) l'expression *égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale* se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 2

1. Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

2. Ce principe pourra être appliqué au moyen:

(a) soit de la législation nationale;

(b) soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation;

(c) soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs;

(d) soit d'une combinaison de ces divers moyens.

Article 3

1. Lorsque de telles mesures seront de nature à faciliter l'application de la présente convention, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.

2. Les méthodes à suivre pour cette évaluation pourront faire l'objet de décisions, soit de la part des autorités compétentes en ce qui concerne la fixation des taux de rémunération, soit, si les taux de rémunération sont fixés en vertu de conventions collectives, de la part des parties à ces conventions.

3. Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent, sans considération de sexe, à des différences résultant d'une telle évaluation objective dans les travaux à effectuer ne devront pas être considérées comme contraires au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Article 4

Chaque Membre collaborera, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue de donner effet aux dispositions de la présente convention.

[Les articles 5 à 14 contiennent les clauses finales concernant la procédure et ne sont pas reproduits]

Recommandation n° 90

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur l'égalité de rémunération, 1951,

adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951.

Considérant que la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, établit certains principes généraux concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale;

Considérant que ladite convention prévoit que l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale devra être encouragée ou assurée par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération dans les pays intéressés;

Considérant qu'il y a intérêt à indiquer certaines modalités pour l'application progressive des principes établis par la convention;

Considérant qu'il est en outre désirable que tous les Membres, en appliquant ces principes, tiennent compte des méthodes d'application qui ont été considérées comme satisfaisantes dans certains pays,

La Conférence recommande à chaque Membre d'appliquer les dispositions suivantes, compte tenu de l'article 2 de la convention précitée, et de présenter au Bureau international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports exposant les mesures prises pour y donner effet:

1. Des mesures appropriées devraient être prises, après consultation des organisations de travailleurs intéressées ou, si de telles organisations n'existent pas, après consultation des travailleurs intéressés, afin:

(a) d'assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale à toutes les personnes employées dans les services et organismes de l'administration publique centrale;

(b) d'encourager l'application de ce principe aux personnes employées dans les services et organismes des administrations des Etats constituant ou des provinces d'un Etat fédératif ainsi que des administrations locales, lorsque la fixation des taux de rémunération est du ressort de ces diverses autorités publiques.

2. Des mesures appropriées devraient être prises, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, afin d'assurer, aussi rapidement que possible, l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale à la main-d'œuvre masculine et à la main-d'œuvre féminine employées dans toutes les professions autres que celles qui sont mentionnées au paragraphe 1, dans lesquelles les taux de rémunération sont soumis à une réglementation ou à un contrôle public et notamment:

(a) lors de la fixation des taux de salaire minima ou autres dans les industries ou services où ces taux sont fixés par une autorité publique;

(b) dans les industries et entreprises de propriété publique ou soumises à un contrôle d'une autorité publique;

(c) là où cela sera approprié, pour les travaux exécutés en vertu de contrats passés par une autorité publique.

3. (1) Si les méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération le permettent, l'application générale du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale devrait être assurée au moyen de dispositions légales.

(2) L'autorité publique compétente devrait prendre toutes mesures nécessaires et appropriées afin que les employeurs et les travailleurs soient pleinement informés de ces dispositions légales et reçoivent, le cas échéant, des conseils sur leur application.

4. Si, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, il se révèle impossible d'appliquer immédiatement 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, en ce qui concerne les emplois visés aux paragraphes 1, 2 ou 3, il conviendrait de prendre ou de faire prendre, aussi rapidement que possible, des dispositions appropriées en vue de l'application progressive du principe, notamment par des mesures telles que:

(a) la réduction des différences entre les taux de rémunération masculins et féminins pour un travail de valeur égale;

(b) l'octroi, lorsqu'un système d'augmentations de rémunération est en vigueur, d'augmentations égales aux travailleurs masculins et féminins exécutant un travail de valeur égale.

5. Si cela est approprié en vue de faciliter l'établissement de taux de rémunération conformément au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, chaque Membre devrait, en accord avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, établir des méthodes permettant d'évaluer objectivement, soit par une analyse du travail, soit par d'autres moyens, les travaux que comportent les divers emplois, ou favoriser l'établissement de telles méthodes, en vue d'une classification des

emplois sans considération de sexe; lesdites méthodes devraient être appliquées conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention.

6. En vue de faciliter l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, des mesures appropriées devraient être prises, si nécessaire, afin d'augmenter le rendement des travailleuses, notamment:

- (a) en assurant aux travailleurs des deux sexes des facilités égales ou équivalentes en matière d'orientation professionnelle ou de conseils professionnels, de formation professionnelle et de placement;
- (b) en prenant des mesures appropriées pour encourager les femmes à faire usage des facilités en matière d'orientation professionnelle ou de conseils professionnels, de formation professionnelle et de placement;
- (c) en prévoyant des services sociaux et de bien-être qui répondent aux besoins des travailleuses, notamment de celles qui ont des charges familiales, et en finançant ces services, soit par des fonds publics en général, soit par des fonds de sécurité sociale ou par des fonds d'entreprise ou d'industrie destinés au bien-être et constitués par des versements effectués dans l'intérêt des travailleurs sans considération de sexe;
- (d) en encourageant l'égalité des hommes et des femmes quant à l'accès aux diverses professions et fonctions, sous réserve des dispositions de la réglementation internationale et de la législation nationale concernant la protection de la santé et du bien-être des femmes.

7. Il conviendrait de faire tous efforts afin de développer dans l'opinion publique la conscience des motifs pour lesquels devrait être appliqué 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.

8. Il conviendrait d'entreprendre toutes études et recherches désirables pour aboutir à l'application de ce principe.

Notes

- ⁷⁸ Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998, *op. cit.*, article 3.

Veiller à ce que le travail réalisé par les femmes et les hommes soit évalué à sa juste valeur et mettre fin à la discrimination salariale sont des éléments essentiels pour parvenir à l'égalité entre les sexes. Cependant, les inégalités de rémunération persistent et, dans certaines situations, les écarts de rémunération stagnent, voire même augmentent. L'inégalité de rémunération étant un problème chronique délicat, il est difficile d'en venir à bout sans une bonne compréhension du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Ce guide clarifie les concepts sur lesquels repose ce principe qui est au cœur de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et offre un aperçu sur la façon dont il peut être appliqué dans la pratique.

OIT - Organisation internationale du Travail

4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

Département des normes internationales du travail

Courriel: infororm@ilo.org
Tél: +41 22 799 7155

Département des conditions de travail et de l'égalité

Courriel: workquality@ilo.org
Tél: +41 22 799 6550



Réalisé avec un papier porteur du Label Ecologique Européen, N° d'enreg. FI/11/1, fourni par UPM.

ISBN 978-92-2-226932-7



9 789222 226932 7