

Agissez ! - Syndicats et équité salariale

Ce document est le troisième d'une série d'articles pour la campagne de l'IE "Équité salariale, maintenant !". Il explore le rôle des syndicats dans le combat pour l'équité salariale en analysant la condition des femmes au sein des syndicats et en proposant une gamme d'activités de plaidoyer et de campagne. Les articles suivants se concentrent sur d'autres aspects de ce numéro, tels que l'inégalité des salaires dans l'enseignement, la législation et les disparités régionales.

N'hésitez pas à apporter votre contribution à la campagne de l'IE « Équité salariale, maintenant ! » en partageant votre point de vue et en envoyant vos recherches, liens et matériel de campagne à l'adresse egalite@ei-ie.org !

Résumé

Ce document traite du rôle important des syndicats dans le plaidoyer mondial pour l'équité salariale. La participation des femmes aux activités syndicales est une condition requise pour mener une campagne réussie en faveur de l'équité salariale. Nous examinons ensuite les actions qui peuvent être prises par les syndicats pour sensibiliser le public à la discrimination fondée sur le genre et la combattre activement, grâce à la négociation collective, aux campagnes, ou à la législation.

1. Introduction

Les résultats concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au niveau mondial varient selon les données analysées. D'après un rapport de la Confédération syndicale internationale (CSI) datant de 2009, les salaires des femmes ne représentent que 77,6 % des salaires de leurs collègues masculins (CSI 2009). Des estimations concernant l'écart salarial au niveau mondial, prenant en compte le travail formel et informel, montrent que les femmes ne perçoivent qu'entre 50 et 88 % des revenus perçus par les hommes (Pillinger 2002). La discrimination fondée sur le genre, reflétée dans l'inéquité salariale, reste un sujet pertinent d'un point de vue social, entraînant des effets négatifs non seulement sur les femmes, mais aussi sur leurs collègues masculins, sur

l'économie et sur l'ensemble des communautés. Dans la lutte pour réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes, le rôle des syndicats est d'une importance cruciale. Malgré un grand nombre d'accords internationaux, la mise en œuvre et la mise en application de lois pour l'équité salariale et le travail de supervision des institutions restent une affaire nationale qui, dans certains cas, doit faire face à une pression constante. Les syndicats doivent être conscients que leur engagement dans la lutte pour une plus grande égalité entre les sexes est d'une grande importance pour améliorer les vies de leurs membres féminins et entraîner des avantages pour la main d'œuvre en général.

2. Les femmes dans les syndicats

2.1. Les développements dans le marché du travail

La mondialisation, la privatisation et la dérégulation des marchés du travail sont devenus la cause de relations professionnelles précaires qui font obstacle à la lutte mondiale pour des salaires et des conditions de travail équitables. Dans l'enseignement, les contrats à durée déterminée sont devenus plus courants depuis une dizaine d'années et sont accompagnés d'un certain nombre d'insécurité pour les enseignantes et enseignants, ce qui décourage le personnel qualifié (IE 2009). Les enseignants sous contrat à durée déterminée perçoivent souvent des salaires inférieurs et bénéficient de moins de protection sociale que leurs collègues. En Afrique particulièrement, de tels contrats sont souvent informels, "rendant les enseignants plus susceptibles d'être transférés arbitrairement ou licenciés" (IE 2009:17). Bien que l'on ait tenté de réguler la situation d'emploi des enseignants bénévoles, particulièrement dans certains pays africains et asiatiques, la tendance mondiale va vers une plus grande précarité. (IE 2009). Ces récents développements présentent de nouveaux défis aux syndicats. "Selon la tradition ou la loi, les syndicats ont souvent exclu de leurs rangs le travailleur informel ou à temps partiel", a insisté la CSI en 2008, ajoutant : "Mais les syndicats s'adaptent" (2008:14). Ils doivent adapter leurs statuts et prendre en compte le développement du secteur informel et la gamme immense de professions précaires, largement dominées par les femmes (CSI 2008). Les syndicats doivent relever le défi et développer de nouvelles stratégies pour améliorer leur capacité à attirer de jeunes travailleurs et des travailleuses.

2.2. Les femmes syndiquées

Pendant les 20 dernières années, le taux de participation de la main d'œuvre féminine a augmenté de 50,2 à 51,7 %, alors que ce taux est tombé de 82 à 77 % chez les hommes. En 2009, la part des femmes employées à l'âge actif (qui est de 15 ans et plus dans la plupart des pays) était de 48 %. Les femmes représentent 40 % des employés à l'échelle mondiale, un nombre qui n'a pas changé dans les dix dernières années (Lawrence et Ishikawa 2010). Comme les femmes sont représentées de façon disproportionnée dans les professions dites précaires, telles que les emplois à temps partiel ou dans l'économie informelle, elles ne bénéficient souvent pas de protection syndicale (CSI 2008). Dans la plupart des régions du monde, les femmes sont souvent moins protégées par les conventions collectives que les hommes dans certains secteurs, bien qu'il y ait d'importantes disparités régionales : En Lettonie, Irlande, Suède, Norvège, mais aussi à Singapour, ou au Sénégal par exemple, le nombre de femmes syndiquées est plus haut que le nombre d'hommes (Lawrence et Ishikawa 2010). L'enseignement étant une profession dominée par les femmes, celles-ci sont plus représentées que les hommes dans les syndicats d'enseignants dans la plupart des régions. Les données rassemblées par les organisations affiliées à l'Internationale de l'Education montrent que le pourcentage de 60 % de femmes syndiquées est resté stable dans les 15 dernières années.

...et le leadership

Cependant, les syndicats n'ont pas toujours accepté d'intégrer les femmes dans leurs rangs, ni n'ont été réceptifs à leurs besoins et à leurs situations. "Les syndicats ne sont plus seulement une communauté d'hommes, mais c'est ainsi que la plupart d'entre eux ont commencé leur existence" (CSI 2008:22). En 1949, par exemple, le nombre de femmes syndiquées était seulement de 7 %. Réseaux masculins, structures hiérarchiques et conception partielle des professions dominées par les hommes ont rendu, et rendent toujours, la tâche difficile pour les femmes désirant s'engager dans les syndicats sur un pied d'égalité. La représentation des femmes dans la gestion des syndicats est loin d'être proportionnelle. Au sein des organisations affiliées à l'Internationale de l'Education, la proportion de femmes varie d'une moyenne de 60 % de femmes membres à environ 40% de femmes dans les organes nationaux de décision et à seulement 25 % de femmes présidentes (IE 2010). Un sondage à l'échelle mondiale effectué par L'Organisation internationale du travail (OIT) et la Confédération syndicale internationale (CSI) montre que, en 1999, les

femmes détenaient moins d'un tiers des postes décisionnels dans plus de 60 % des syndicats (OIT 2000). La Confédération européenne des syndicats (CES 2003) distingue diverses raisons à cette inéquité de pouvoir et d'influence. La persistance des préjugés, accompagnée des réactions hostiles provenant des dirigeants établis, de la rigidité de certaines règles de procédure, du manque de confiance des femmes dans leurs propres capacités, ou de la division inégale des responsabilités familiales qui empêchent les femmes d'accéder à des positions de pouvoir. La culture syndicale est principalement "masculine" (CES 2003) et inclut, par exemple, la programmation des réunions, le style des réunions, le jargon syndical, les réseaux masculins, etc. "La façon établie de faire les choses, développée par une organisation dominée par les hommes, entraîne un sentiment d'exclusion chez les femmes" (CSI 2008:22).

2.3. Encourager plus de femmes à s'engager dans les syndicats

L'une des conditions préalables les plus importantes pour obtenir une avancée dans l'égalité des sexes est de rendre plus accessible la structure hiérarchique des syndicats pour augmenter le nombre de femmes syndiquées et leur participation dans la prise de décision. Des structures spéciales réservées aux femmes, telles que des comités et des groupes de travail, sont importantes pour générer un sentiment de sécurité permettant aux femmes de s'attaquer aux inhibitions et aux problèmes des structures syndicales dominées par les hommes. Un accompagnement spécial et une formation ciblée touchant aux problèmes liés au genre sont des outils précieux pour sensibiliser le public et garantir la solidarité entre les membres masculins et féminins. L'équité salariale peut être utilisée par les syndicats pour se concentrer sur les travailleuses et les encourager à militer. A travers la distribution de dépliants et grâce à des réunions spéciales, les femmes peuvent être informées des différences de salaire et du rôle important joué par les syndicats pour augmenter leurs salaires. Non seulement les enquêtes de petite envergure ciblant les travailleuses ou les études de cas locaux aident à avoir plus de contacts avec les femmes employées, mais ils mettent également l'accent sur des éléments qui prouvent les inégalités de salaire dans la vie de tous les jours.

3. Que peuvent faire les syndicats pour encourager l'équité salariale ?

La cohérence des activités de campagne est très importante, car les organisations ont tendance à s'adapter très lentement aux changements structurels et prennent du temps à établir de nouvelles routines. Il est donc important de continuer d'avancer : en écrivant une série d'articles au sujet de l'équité salariale pour le journal ou la page d'accueil du syndicat, en nommant un défenseur de l'équité salariale qui sache argumenter et utiliser certains outils et en produisant, de façon régulière, un bulletin traitant de l'écart salarial entre hommes et femmes. La section suivante présente un kit d'outils offrant des instruments qui peuvent être utilisés.

3.1. Rassembler des données

L'établissement d'une législation adéquate et d'institutions pour la mise en application des règlements étant essentiellement une affaire nationale, le rôle des syndicats est extrêmement important. Il est nécessaire de posséder des données fiables car il est crucial de disposer d'un solide point de départ, mais cela n'est pas toujours possible dans tous les pays. Générer des informations sous formes de statistiques peut fournir aux syndicats des fondations solides pour aborder l'inéquité salariale.

3.2. Inclure l'équité salariale dans la négociation collective

La négociation collective est l'un des instruments majeurs des syndicats dans la lutte pour des salaires et des conditions de travail décentes et équitables. Défini comme "le processus de négociation entre les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs (ou les employeurs individuels) concernant tous les aspects se rapportant aux salaires et aux conditions d'emploi" (Lawrence et Ishikawa 2005:5), sa mise en application dépend des régions et du secteur de travail. Les services publics en particulier ont un taux de couverture élevé, tout comme les industries manufacturières et le domaine de la construction. Les écarts régionaux sont très difficiles à identifier, ce qui est dû à un énorme manque de données (Lawrence et Ishikawa 2005).

Bien qu'ils constituent théoriquement un instrument idéal pour assurer l'équité salariale, les systèmes de négociation collective se trouvent confrontés à de multiples problèmes. D'un côté, les femmes sont souvent moins engagées et moins représentées, donc leurs besoins et leurs problèmes spécifiques concernant les salaires sont "régulièrement ignorés" (Pillinger 2002:12).

Le rapport de l'OIT « La participation des femmes dans les institutions de dialogue social au niveau national », datant de 2008, montre que dans chacun des trois groupes (les gouvernements, les travailleurs et les employeurs) les femmes ne représentent que 14,68 % du nombre total des membres, ce nombre étant même plus bas dans le groupe des travailleurs (14 %). De plus, dans beaucoup de pays, la négociation collective n'existe tout simplement pas, ou manque d'efficacité et de mise en application, reléguant les problèmes d'équité salariale à l'arrière plan.

Intégrer la problématique de l'équité salariale dans la négociation collective devrait être une priorité absolue dans les campagnes pour l'équité salariale. Une représentation égale des femmes dans les équipes de négociation collective et dans les processus de prise de décision est importante. "Une meilleure représentation des femmes dans la de prise de décision est essentielle pour les organisations syndicales modernes et pour le développement de l'égalité dans les structures internes des syndicats et dans la négociation collective" (Pillinger 2002:14).

En outre, les accords collectifs doivent être contrôlés systématiquement pour évaluer leur impact sur le genre dans le cadre de l'intégration de la problématique hommes-femmes. L'intégration de cette problématique a pour but de révéler l'influence de mesures apparemment non discriminatoires sur des situations de vie réelles vécues par des hommes et des femmes. Faire le lien entre l'équité salariale et les salaires minimums s'est aussi révélé être une mesure efficace dans la lutte contre les inégalités des genres. Les syndicats lettons, par exemple, ont intégré une perspective de genre dans toutes les négociations se rapportant aux salaires (Pillinger 2002).

3.3. Changements législatifs

Pour développer une nouvelle législation ou élargir des réglementations existantes afin de promouvoir l'équité salariale, une connaissance précise du cadre législatif national est nécessaire. Tout d'abord, le type de législation et sa mise en application correcte doivent être spécifiés. L'équité salariale peut être règlementée par une loi indépendante sur l'équité salariale, ou elle peut être intégrée à un code du travail existant, aux droits humains, ou à une législation antidiscrimination. Les points positifs et négatifs de chaque alternative ne peuvent être évalués qu'en référence aux facteurs locaux. Généralement, il est important de reconnaître que la législation doit être accompagnée d'une action continue, telle que le rassemblement de données, la distribution d'informations, ou la formation de défenseurs de l'équité salariale : "Il est essentiel de se rappeler, lorsque l'on essaie d'obtenir des changements législatifs, que la législation, aussi

progressiste, complète et bien pensée qu'elle soit, n'assurera pas seule l'équité salariale" (Pillinger 2002:34). Par conséquent, les syndicats devraient également s'impliquer activement pour garantir un suivi approprié des lois existantes en s'assurant que les travailleurs soient informés ou en engageant des poursuites judiciaires. Faire référence à des instruments et à des accords internationaux, tels que la Convention de l'OIT sur l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale ou la Convention de l'ONU pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF, 1979), peut se révéler utile pour faire pression sur les gouvernements nationaux afin qu'ils adoptent leur propre stratégie concernant l'équité salariale. Les actions qui peuvent être prises pour promouvoir la création de mesures législatives dans le but de favoriser l'équité salariale sont :

- Encourager la création de salaires minimums qui fournissent des conditions de travail décentes.
- Faire pression pour obtenir des systèmes de congés parentaux qui distribuent les responsabilités liées à la garde des enfants de façon égale entre les parents et pour obtenir des structures d'accueil adéquates pour les enfants, subventionnées par le gouvernement.
- Préparer des législations ou développer des procédures plus efficaces pour les réglementations existantes.
- Faire pression pour obtenir la ratification et la mise en application d'instruments internationaux contre la discrimination et pour l'équité salariale.
- Recommander l'emploi d'enseignants professionnels et qualifiés, hommes et femmes, et des salaires justes comme principe de base pour des services publics de qualité.

3.4. Mettre l'évidence à profit et former des alliances

Il existe beaucoup d'exemples de campagnes menées par des organisations, telles que la Canadian Union of Public Employees (CUPE - Syndicat canadien de la fonction publique SCFP) avec leur campagne "Up with Women's Wages" (Pour une augmentation des salaires des femmes) au Canada, l'UNISON avec "Get Equal" (Obtenez l'égalité) au Royaume-Uni, ou le New Zélande Council of Trade Unions' (NZCTU) avec leur campagne "Pay Equity Challenge" (Tous pour l'équité salariale). Toutes ces campagnes peuvent être utilisées comme source d'inspiration, ou

pour créer votre propre plan d'action. Il n'est pas nécessaire de refaire ce qui a déjà été fait ; il suffit de sélectionner les bonnes pratiques qui conviennent le mieux à votre situation. Afin de faire pression efficacement, il est essentiel de former des alliances avec d'autres syndicats, des avocats, des défenseurs de l'équité salariale, des ONG et des organisations pour les droits de la femme et pour les droits civiques de la femme. Cela ne sert pas seulement à sensibiliser le public aux problèmes de l'équité salariale, mais offre la possibilité de mettre en commun des ressources et de l'expertise. Si votre syndicat a déjà lancé une campagne, ou est actuellement en train d'en planifier une, vous pouvez envoyer vos idées ou des exemples de vos meilleures pratiques à l'Internationale de l'Education (egalite@ei-ie.org). Nous les publierons sur notre page Internet pour élargir l'expérience commune et en faire bénéficier les autres syndicats.

3.5. Conseils pour les campagnes

Selon la forme de soutien et l'étendue des ressources financières que le syndicat possède, une gamme variée d'activités de campagne sont disponibles pour l'équité salariale. Le cadre socio-économique et les réglementations de chaque pays mènent à différentes priorités concernant le contenu et la mise en application de l'action. Pour les syndicats qui possèdent des ressources financières plus restreintes, l'Internet peut se montrer un outil particulièrement utile pour sensibiliser le public au problème de l'équité salariale. Une grande variété de campagne pour l'équité salariale ont été initiées par des syndicats dans le monde entier. Aux Etats-Unis, la campagne "Equal Pay Day" (Journée pour l'égalité des salaires), par exemple, a été lancée en 1996 et a, depuis, mobilisé des syndicats et des ONG à se joindre à la lutte pour l'équité salariale, non seulement aux Etats-Unis, mais aussi dans d'autres parties du monde. La date est différente selon les pays et symbolise le nombre de jours supplémentaires de travail que les femmes doivent effectuer pour obtenir un salaire identique au salaire annuel des hommes. En Nouvelle Zélande, le syndicat NZEI (New Zealand Educational Institute - Institut pour l'éducation en Nouvelle Zélande) a obtenu de bons résultats en ce qui concerne la réduction de l'écart des salaires en maintenant la négociation collective et en faisant campagne publiquement pour sensibiliser la population (Pillinger 2002). Au Sénégal, l'Union démocratique des enseignants du Sénégal (UDEN) a fait campagne pour la reconnaissance des femmes en tant que "chef de famille" afin de se rapprocher de l'égalité des sexes. Voilà quelques exemples de ce que vous pouvez faire :

- Utilisez Internet : Rassemblez des informations, des données et des sources d'aide utiles pour les personnes touchées par l'inéquité salariale et publiez-les sur votre site Internet.
- Améliorez la qualité et la quantité des données se rapportant aux salaires et rendez-les accessibles au public.
- Mettez à jour les informations concernant l'équité salariale et distribuez-les aux groupes cibles appropriés.
- Parlez-en : sensibilisez le public au problème de l'équité salariale en effectuant des actions dans la rue, en rassemblant des signatures pour des pétitions, en distribuant des bulletins d'information, en publiant des comptes-rendus dans les magazines du syndicat, etc.
- Mettez en place des formations pour sensibiliser les membres du syndicat et les membres du gouvernement au sujet de l'équité salariale et instaurez des mesures proactives contre la discrimination.
- Améliorez la capacité des femmes à prendre des décisions au sein des syndicats pour que l'équité salariale devienne une composante majeure des attentes dans les négociations collectives.

4. Conclusion

Beaucoup de travail a déjà été effectué afin de se rapprocher de l'équité salariale à l'échelle mondiale. Comme mentionné ci-dessus, plusieurs campagnes différentes ont été créées par des syndicats du monde entier. Nous possédons actuellement une immense expérience commune que les nouveaux militants peuvent utiliser comme point de départ pour leur propre engagement. En intégrant l'équité salariale à la négociation collective, en soutenant les campagnes lancées pour sensibiliser le gouvernement, ou en utilisant les tribunaux pour remporter des victoires, les syndicats peuvent aider dans la lutte contre la discrimination fondée sur le genre. Quelquefois, des mesures discrètes peuvent également être très efficaces : rassembler des données pour une étude de cas, par exemple, est une contribution importante qui fournit les bases pour la lutte en faveur de l'égalité des genres dans le travail de tous les jours.

Références

Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), 1979 : Texte de la Convention :

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm#article11> (15.11.09)

Internationale de l'Education, 2009 : Rapport au comité d'experts sur l'application de la Recommandation OIT/UNESCO de 1966 concernant la condition du personnel enseignant et la Recommandation de 1977 concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur.

<http://www.ei-ie.org/fr/news/show.php?id=1115&theme=statusofteachers&country=global>
(31.3.2010)

Internationale de l'Education, 2010 : Ebauche des résultats préliminaires de l'Enquête quadriennale de l'IE concernant la condition des femmes dans les syndicats, l'éducation et la société.

Confédération européenne des syndicats (CSE) 2003 : Les femmes dans les syndicats : une nouvelle donne. http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre_fr_080403.pdf (31.2.2010)

Organisation internationale du travail (OIT), 2000 : Le rôle des syndicats dans la promotion de l'égalité des genres et la protection des travailleuses vulnérables. Premier rapport, enquête commune de l'OIT-CISL ;

<http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/ilo.htm> (31.3.2010)

Organisation internationale du travail (OIT), 2008 : La participation des femmes dans les institutions de dialogue social au niveau national.

<http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/ilo.htm> (31.3.2010)

Confédération syndicale internationale (CSI) 2009 : (In)égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail : synthèse des tendances et évolutions mondiales. http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_FR_09.pdf (15.11.09)

Confédération syndicale internationale (CSI) 2008 : Parvenir à l'égalité du genre : un manuel syndical. <http://ww.ituc-csi.org/parvenir-a-l-egalite-du-genre-un.html?lang=fr> (17.3.10)

Lawrence Sophia & Ishikawa Junko, 2005 : Indicateurs du dialogue social. Trade union membership and collective bargaining coverage: (Taux de syndicalisation et nombre de personnes couvertes par des conventions collectives :) Statistical concepts, methods and findings (concepts statistiques, méthodes et résultats).

www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/wp59final.pdf (17.03.10)

Pillinger Jane (ISP), 2002 : Equité salariale, maintenant ! Dossier d'information sur l'équité salariale. <http://www.ei-ie.org/payequity/FR/docs/PSI/PSI%20Dossier%20Equity.pdf> (15.11.09)