

# Équité salariale: Formation et sensibilisation

Ce document est le quatrième d'une série d'articles de fond consacrés à la campagne de l'IE « Équité salariale, maintenant ! ».

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](mailto:egalite@ei-ie.org) !

## Résumé

*Cet article propose un modèle d'introduction succincte et compacte à la problématique de l'équité salariale et de l'écart de rémunération entre les sexes, destiné à être utilisé par les syndicats lors de leurs séminaires et réunions. Le manuel cible les nouveaux venus possédant peu ou pas de connaissances sur le sujet.*

## 1. Introduction

L'écart de rémunération entre les sexes mesure les différences de rémunération entre les hommes et les femmes occupant un emploi rémunéré sur le marché du travail. C'est l'un des nombreux indicateurs d'inégalité entre les sexes utilisés pour étudier la participation des hommes et des femmes au marché du travail dans un pays. L'écart de rémunération entre les sexes est le résultat d'une discrimination directe et indirecte, qui est souvent profondément enracinée dans notre vie quotidienne et partant, difficile à résoudre par des mesures appropriées.

Il y a discrimination directe lorsque des emplois qui sont identiques ou dans une large mesure similaires en termes de qualifications, de responsabilité ou de valeur pour l'employeur sont rémunérés différemment en fonction du sexe du travailleur. On pourrait prendre l'exemple d'un chef d'établissement masculin qui occupe une meilleure place sur l'échelle des salaires que son homologue féminine, car ses expériences de direction précédentes ont été surévaluées par rapport au savoir-faire des enseignantes. Lorsqu'il n'existe pas de différences factuelles entre les qualifications et les expériences de deux chefs d'établissement en dehors de leur sexe, il s'agit d'un cas de discrimination directe.

Il y a discrimination indirecte lorsque la discrimination résulte d'un ensemble de circonstances qui ne sont pas directement prévues pour créer une discrimination, mais qu'elles ont pour effet de défavoriser certains groupes. La ségrégation professionnelle sexospécifique joue un rôle important

dans la participation des femmes au marché du travail. En effet, les femmes ont tendance à exercer des professions associées à des compétences féminines stéréotypées, qui sont moins prestigieuses et moins bien rémunérées que les secteurs associés à des compétences masculines. Les secteurs spécifiques dans lesquels les femmes salariées sont largement majoritaires – secrétaires, enseignantes et infirmières – sont généralement sous-évalués et s’accompagnent de bas salaires par rapport aux niveaux de qualifications requis, de maigres perspectives de carrière et d’un statut social médiocre.

## **2. Le rôle des syndicats dans la lutte contre l’écart de rémunération entre les sexes**

Dans la mesure où l’enseignement est une profession dominée par les femmes, ces dernières sont plus nombreuses que les hommes dans les syndicats d’enseignants de la plupart des régions. Les données recueillies par les organisations membres de l’Internationale de l’éducation font état d’une moyenne mondiale stable d’environ 60 % de membres féminins au cours des 15 dernières années. Or, la proportion de femmes dans les bureaux exécutifs nationaux de ces syndicats n’est, en moyenne, que de 40 %, et seuls 25 % des présidents d’organisations syndicales sont des femmes (IE, 2010).

Une condition préalable pour organiser une campagne efficace en faveur de l’équité salariale est la sensibilisation et la formation à l’égalité des genres parmi les responsables syndicaux proprement dits. Historiquement, la culture syndicale a été essentiellement «masculine», comme le montrent, par exemple, le calendrier des réunions, le style des réunions, le jargon syndical, les réseaux masculins, etc. Pour progresser dans la voie d’une plus grande égalité entre les hommes et les femmes dans les syndicats et dans l’environnement de travail, il est crucial de renforcer la capacité intellectuelle à lutter pour l’équité salariale. Les lignes directrices suivantes sont un outil précieux pour faire passer les principes essentiels de l’équité salariale.

## **3. Cours – Conditions de base**

Ce cours est conçu pour donner aux participantes et participants un bref aperçu des principaux aspects de l’équité salariale. Il dure environ deux heures et peut aisément être organisé dans le cadre d’une réunion générale ou d’un groupe d’expertise syndicale. Pour une version plus longue (atelier d’environ six heures), veuillez vous reporter au manuel de l’IE sur l’équité salariale. Pour plus d’information sur les différents sujets abordés dans ce modèle, veuillez consulter nos articles (disponibles sur [www.ei-ie.org/payequitynow](http://www.ei-ie.org/payequitynow)). Veuillez contacter l’IE pour commander des brochures de l’IE sur la campagne « Equité salariale maintenant ! »

### 3.1. Objectif du cours

Renforcer les capacités syndicales à atteindre l'équité salariale et à mettre un terme à la discrimination salariale entre les hommes et les femmes en sensibilisant les membres et en préparant le terrain pour de nouvelles recherches.

Après le cours, les participants:

- auront une idée claire de la définition de l'équité salariale;
- en sauront plus sur les différents aspects que recouvre l'inégalité de rémunération;
- auront une vision plus large des raisons de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes;
- seront en mesure de comprendre le rôle des syndicats dans la lutte pour l'équité salariale;
- seront en mesure de mener des actions de plaidoyer en faveur de l'équité salariale.

### 3.2. Groupe cible

Ce matériel de formation est destiné à des participants possédant peu ou pas de connaissances sur la question complexe de l'équité salariale et s'adresse donc surtout à des débutants. Il est conçu pour promouvoir le débat, la discussion et la prise de conscience parmi les membres des syndicats et les responsables syndicaux en fournissant des informations de base sur l'écart de rémunération entre les sexes.

### 3.3. Structure

Activité & Notes	Méthode	Durée
<p><b>Introduction</b></p> <p>La plupart des gens connaissent l'expression égalité de salaire et ce qu'elle signifie. L'expression «équité salariale» n'est pas aussi bien comprise. À l'origine, l'équité salariale faisait référence au principe «à travail égal, salaire égal». Toutefois, lorsque les institutions et les partenaires sociaux ont commencé à mettre en œuvre des politiques d'équité salariale, ils se sont heurtés au problème que de nombreux emplois n'étaient pas identiques et exigeaient l'exécution de tâches différentes. La définition a donc été étendue à l'égalité de salaire pour un travail de valeur comparable pour les emplois qui ne sont pas parfaitement identiques (OIT, 2003). De nombreux acteurs (institutions, gouvernements, syndicats, fédérations d'employeurs, organisations de défense des femmes, etc.) ont adapté la définition de l'équité salariale pour la faire correspondre à leurs intérêts particuliers.</p> <p><b>L'équité salariale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• reconnaît et agit pour mettre fin à la discrimination en termes de salaires et</li></ul>	Intrant	15 min

<p>de conditions de travail des femmes;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• reconnaît que les emplois d'une majorité de femmes sont souvent moins bien rémunérés que ceux occupés par une majorité d'hommes;</li> <li>• va au-delà de l'égalité de salaire et réclame que la rémunération soit la même pour des emplois de valeur équivalente.</li> </ul> <p><b>Écart de rémunération entre les sexes</b></p> <p>Les femmes gagnent généralement entre 50 % et 80 % du salaire des hommes. Il est moins probable que les femmes fassent des heures supplémentaires, reçoivent des primes ou des prestations supplémentaires. De nombreuses femmes ont un emploi à temps partiel ou précaire, ce qui implique souvent une rémunération totale inférieure. C'est également le cas dans l'éducation et les services publics. L'impact cumulé d'une rémunération basse tout au long de la vie active d'une femme influence sa capacité à répondre aux besoins de sa famille et la désavantage dans sa vieillesse.</p>		
<p><b>Identifier les causes de l'écart de rémunération</b></p> <p><b>Question:</b> Quelles raisons peut-on identifier pour expliquer la persistance de l'écart de rémunération entre les sexes?</p> <p><i>À la fin du travail en petits groupes, recueillez les raisons en plénière et classez-les en deux catégories:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>discrimination directe fondée sur le sexe</i></li> <li>- <i>ségrégation professionnelle fondée sur le sexe</i></li> </ul>	Petits groupes	20 min
<p><b>Deux raisons essentielles expliquent l'écart de rémunération:</b></p> <p>En règle générale, on peut dégager deux raisons essentielles pour expliquer l'écart de rémunération (PNUD 2006): <i>la discrimination directe fondée sur le sexe</i> sur les marchés du travail et <i>la ségrégation professionnelle</i>. La discrimination directe survient lorsque des personnes ayant le même niveau d'instruction et la même expérience professionnelle sont traitées différemment en raison de leur sexe: des niveaux de rémunération différents pour le même travail ou des exigences d'emploi différentes pour le même niveau de rémunération.</p> <p><i>Ségrégation professionnelle fondée sur le sexe:</i> les différentes formes de discrimination sont plus subtiles et plus délicates à contrer par des actions spécifiques.</p> <p>Les secteurs spécifiques dans lesquels les salariées sont largement majoritaires – secrétaires, enseignantes et infirmières – sont également des métiers mal rémunérés et, même à l'intérieur de ces professions, les femmes sont moins bien payées que leurs collègues masculins.</p>	Intrant	5 min

<p><b>L'importance de l'équité salariale</b>  <b>Question:</b> Pourquoi l'équité salariale est-elle importante?  <i>Rassemblez des éléments, visualisez et discutez de l'importance de l'équité salariale en plénière.</i></p> <p><u>1. L'équité salariale améliore l'ambiance et la productivité sur le lieu de travail</u>  Les personnes victimes d'une discrimination souffrent de stress, d'une piètre estime de soi et d'un manque de motivation. Cette situation affecte non seulement l'ambiance sur le lieu de travail de manière démoralisante, mais a également des effets négatifs sur la productivité dans son ensemble. Une main-d'œuvre traitée de manière équitable et donc motivée est plus performante.</p> <p><u>2. L'équité salariale accroît la valeur du travail des hommes et femmes</u>  Les femmes ne sont pas les seules à tirer profit des efforts visant à mettre un terme à l'inégalité des rémunérations. En nivelant constamment les salaires vers le bas, une spirale à la baisse s'installe, qui met la pression sur l'ensemble de la main-d'œuvre. En outre, les hommes qui exercent des métiers dominés par les femmes subissent également une discrimination salariale.</p> <p><u>3. L'équité salariale est un droit fondamental de la personne</u>  La déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies affirme: «Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.» (NU 1948, article 23, paragraphe 2). L'équité salariale est une question de justice. Lorsque des femmes sont moins payées que des hommes pour un travail comparable, elles ont moins de ressources pour s'occuper d'elles et de leur famille et le libre choix de leur travail est limité. L'équité salariale conduit à la liberté, à la dignité et au bien-être des personnes et à l'autonomisation des femmes.</p> <p><u>4. L'équité salariale est étroitement liée à la réduction de la pauvreté</u>  L'absence d'équité salariale peut entraîner la pauvreté et une fragmentation sociale, qui compromet gravement la croissance et le développement économiques. La discrimination dans le domaine de l'emploi crée de la pauvreté, tandis que la pauvreté renforce la discrimination au travail en un cercle vicieux (OIT, 2003:27). En particulier, la faible rémunération des emplois dominés par les femmes affecte fortement les modes de consommation.</p> <p><u>5. L'équité salariale bénéficie aux familles et aux communautés</u>  L'absence d'équité salariale a un impact important non seulement sur les femmes, mais aussi sur le contexte social dans lequel elles vivent, en appauvrissant les enfants, les familles et les communautés. En outre, la contribution inégale aux revenus de la famille renforce les rôles traditionnellement dévolus aux différents sexes. De nombreux hommes pourraient vouloir passer plus de temps avec leurs enfants et leur famille, mais en sont empêchés parce qu'ils doivent combler l'écart financier.</p>	<p>Échange d'idées en plénière</p>	<p>20 min</p>
--	--	---------------

<p><b>Les syndicats et l'équité salariale</b></p> <p><b>Question:</b> Comment votre syndicat peut-il contribuer à la lutte en faveur de l'équité salariale?</p> <p><i>Formez de petits groupes et demandez-leur de proposer des idées pour une campagne contre l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.</i></p> <p>Voici quelques idées supplémentaires:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilisez l'Internet: Collectez des informations et des données, ainsi que des conseils utiles de travailleurs concernés par l'inégalité des rémunérations et publiez-les sur votre page Internet.</li> <li>- Améliorez la qualité et la quantité de données sur les salaires et rendez-les accessibles.</li> <li>- Incluez l'équité salariale dans la négociation collective.</li> <li>- Actualisez les informations sur l'équité salariale et diffusez-la au sein des groupes cibles pertinents.</li> <li>- Ouvrez-vous au public: Sensibilisez à l'équité salariale par des actions dans les rues, recueillez des signatures pour des lettres de protestation, distribuez des bulletins d'information, publiez des rapports dans les magazines syndicats, etc.</li> <li>- Organisez une formation pour sensibiliser les travailleurs syndiqués, les enseignants et les représentants gouvernementaux à la problématique de l'équité salariale et aux mesures proactives contre la discrimination.</li> <li>- Améliorez la situation des femmes dans les instances décisionnelles des syndicats.</li> <li>- Soutenez un salaire minimal qui offre une qualité de vie décente.</li> <li>- Préparez des propositions législatives ou développez des procédures plus efficaces pour la réglementation existante.</li> <li>- Encouragez la ratification et la mise en œuvre des instruments internationaux de lutte contre la discrimination et de promotion de l'équité salariale.</li> <li>- Plaidez pour des enseignants professionnels qualifiés, masculins et féminins, et pour des salaires équitables en tant que principe de base de services publics modernes.</li> </ul>	<p>Petits groupes &amp; présentation</p>	<p>45 min</p>
<p><b>En résumé</b></p> <p><b>Questions:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qu'est-ce que j'ai appris?</li> <li>- Qu'est-ce que je retire de ce cours pour mon action politique au quotidien?</li> <li>- Qu'est-ce qui m'intéresserait encore? Dans quelle direction est-ce que je voudrais approfondir mes connaissances?</li> </ul> <p><i>Interrogez chaque participant.</i></p>	<p>réponses individuelles</p>	<p>10 min</p>