Résolution de la FSESP sur l'EGALITE SALARIALE

discutée lors de la Conférence sur la négociation collective des 13 et 14 mai 2002

La FSESP invite instamment chacun de ses affiliés à se donner comme objectif prioritaire de combler l'écart salarial entre les sexes dans un délai de cinq ans. Dans les discussions qu'ils auront au niveau national, sectoriel ou local quant au mécanisme de négociation salariale le plus apte à réduire l'écart salarial entre les sexes, les affiliés devraient avoir à l'esprit les éléments suivant :

- adopter des politiques d'intégration de la composante féminine;
- se doter de stratégies de négociation efficaces qui accordent suffisamment d'attention aux conditions d'emploi dans les emplois à prédominance féminine;
- veiller à une représentation proportionnelle dans les comités de négociation collective et les équipes de négociation;
- évaluer l'écart salarial entre les sexes et suivre son évolution : statistiques fiables sur les écarts salariaux par sexe, par secteur, par profession et en fonction de la durée du travail;
- réexaminer les programmes d'évaluation des postes ou de valeur-travail afin de détecter et d'éliminer les systèmes de notation à caractère discriminatoire;
- lutter contre la ségrégation professionnelle et sectorielle;
- négocier des hausses des salaires minimum et des revalorisations des postes les moins bien rémunérés;
- promouvoir des politiques de durée du travail respectueuses de la famille et de meilleures structures de garde des enfants;
- veiller à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les travailleurs à plein temps et ne fassent pas l'objet de discriminations;
- étudier la discrimination indirecte résultant de prestations en nature ainsi que de primes d'heures supplémentaires;
- améliorer les possibilités de formation et de perfectionnement professionnel des femmes;
- dispenser aux équipes de négociation une formation relative à la négociation collective de l'équité salariale;
- faire pression en faveur d'un relèvement des niveaux de financement des services publics.

Les affiliés devraient faire pression afin d'obtenir une réduction de 2 à 5% de l'écart salarial entre les sexes au cours de la période considérée.

Une première évaluation de la présente résolution sera réalisée à l'occasion de la prochaine Conférence sur la négociation collective, en 2003. En prévision de cette évaluation, chaque affilié de la FSESP sera invité à remettre des rapports d'étape sur les objectifs arrêtés et les méthodes adoptées en vue de les réaliser.

Notice relative au projet de résolution sur l'égalité salariale

Le marché du travail est extrêmement cloisonné, comme le montre l'écart salarial qui persiste entre les sexes et constitue encore un obstacle majeur à l'égalité dans la vie professionnelle. Les femmes sont généralement moins bien payées, leurs perspectives d'emploi et de carrière sont souvent limitées et leur travail est sous-évalué. En dépit de nombreuses révisions des législations européenne et nationales et de la directive européenne sur le salaire égal pour un travail d'égale valeur, l'écart salarial entre les sexes reste considérable. De plus, on constate une aggravation de la discrimination salariale provoquée par les politiques de décentralisation et de déréglementation.

Récemment, plusieurs résolutions et plans d'action de la CES et de la FSESP ont à nouveau souligné la nécessité de réaliser l'égalité salariale :

- Une directive de la CES met l'accent, pour l'avenir proche en particulier, sur un aspect de la négociation collective : "lutter contre les bas salaires et garantir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un travail égal ou de valeur égale." (*Recommandation de la CES sur la coordination de la négociation collective, décembre 2000)*

PROGRAMME PLURIANNUEL : OBJECTIFS CLES
+ CALENDRIER D'APPLICATION ET D'EVALUATION

- La résolution de la CES sur la coordination des négociations collectives (2001) stipule que : "la CES invite toutes ses organisations membres, en tenant compte des situations nationales et/ou sectorielles et en accordant une attention particulière à l'amélioration du travail à temps partiel et des conditions de travail dans les secteurs à bas salaires, à adopter en 2002 un programme de travail pluriannuel présentant les objectifs clés des initiatives en matière de négociation collective visant à réduire l'écart salarial hommes-femmes avec un calendrier pour leur application et leur évaluation."

FIXER UN OBJECTIF CHIFFRE ET COMMENT Y ARRIVER

- L'égalité salariale est un des trois objectifs stratégiques du Plan pour l'égalité 1999 de la CES qui a été amendé en octobre 2001 au moyen de la recommandation suivante : "La CES devrait adopter l'objectif d'une réduction de l'écart salarial entre les sexes de 2 à 5% dans un nombre d'années donné (mais sans réduire les salaires des hommes). Chaque pays et secteur devrait préciser les moyens d'y parvenir."

ARRETER DES OBJECTIFS NATIONAUX
ET TROUVER DES SOLUTIONS NATIONALES OU LOCALES

- En se basant sur le Document d'orientation de la FSESP sur l'égalité des sexes (adopté par l'Assemblée générale d'avril 2000), le Comité exécutif a adopté le Plan d'action de la FSESP pour l'égalité des sexes 2001-2004.

  Une de ses priorités consiste à :

  - Intégrer la négociation collective afin d'obtenir l'égalité salariale. Cela suppose avant tout de s'impliquer dans les campagnes de la CES et de l'ISP en faveur du salaire égal pour un travail d'égale valeur.

Un objectif majeur du Plan d'action de la FSESP est de faire en sorte que toutes les organisations membres adoptent des politiques d'égalité salariale. Le Comité de l'égalité des sexes de la FSESP a approuvé la recommandation du Comité exécutif demandant aux affiliés d'arrêter des objectifs nationaux de réduction de l'écart salarial entre les sexes et de trouver des solutions nationales ou locales pour y parvenir.

Le Rapport 2002 de l'ISP, "Egalité salariale dans les services publics", renferme des recommandations sur les moyens d'arriver à l'égalité salariale, des exemples de bonne pratique et divers outils à cet effet, de même que son progiciel intitulé "Pay Equity Now! Pay Equity Resource Package".