

NÉGOCIER POUR INSTAURER L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES ¹

Introduction

Les inégalités entre hommes et femmes persistent encore sur les marchés mondiaux du travail, en termes d'inégalité des chances, de traitement et de résultats. Parvenir à instaurer l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail reste l'un des plus grands défis auxquels sont confrontés les gouvernements, les partenaires sociaux et les dirigeants d'entreprise. C'est souvent dès le stade du recrutement que l'on voit poindre la discrimination fondée sur le sexe qui pénalise les femmes du fait qu'elles sont enceintes ou qu'elles sont amenées à mettre au monde et à élever des enfants, et les écarts de rémunération entre les sexes restent élevés, partout dans le monde. Par ailleurs, les femmes sont davantage exposées à la violence au travail, qu'elle soit physique, psychologique ou sexuelle.

Il existe divers moyens d'instaurer l'égalité entre hommes et femmes, et notamment par la législation, la négociation collective et les négociations tripartites. L'efficacité de la méthode dépend de l'aspect abordé. Ainsi, le parlement pourrait fixer un quota minimum de 40 pour cent de femmes représentées aux conseils de surveillance ; les négociations collectives pourraient déboucher sur la mise au point de systèmes de rémunération fondés sur des critères non sexistes ; et les dirigeants d'entreprises et les représentants syndicaux au niveau de l'entreprise pourraient décider d'un commun accord de créer des infrastructures d'accueil ou des services de garde d'enfants propres à l'entreprise. Le Conseil national tripartite pour le développement économique et le travail (NEDLAC) d'Afrique du Sud est un exemple éloquent d'organe qui élabore des politiques d'égalité entre hommes et femmes grâce aux négociations tripartites. Au fil des ans, le NEDLAC a établi plusieurs codes de bonne pratique sur la protection de la maternité et le harcèlement sexuel, ce dernier ayant été dernièrement amendé en 2007 (Budlender, 2011).

La négociation collective est un mécanisme particulièrement efficace pour combler l'écart de

rémunération entre les hommes et les femmes et pour instaurer l'égalité entre les sexes (Hayter, 2015; Wintour, 2015; Pillinger, 2014; BIT, 2009). Dans les pays tant industrialisés qu'en développement, elle contribue à réduire les inégalités salariales au sein des secteurs qu'elle couvre (Hayter, 2015). De plus, les pays bénéficiant d'une forte couverture de la négociation collective (80 pour cent voire plus) témoignent de disparités salariales moindres que les autres pays (Rubery Grimshaw, 2011). En outre, des travaux de recherche inter pays portant sur le lien entre le taux de syndicalisation et les inégalités salariales ont révélé qu'un taux de syndicalisation plus élevé va de pair avec une moindre inégalité salariale et un plus faible écart salarial entre les hommes et les femmes (pour consulter la littérature à ce sujet, voir Aidt et Tzannatos, 2002; Hayter, 2015).

Les représentants des travailleurs comme ceux des employeurs tirent parti de l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur le lieu de travail. Les employeurs y trouvent leur compte pour plusieurs raisons : ils parviennent à retenir les talents en fournissant des congés de maternité, de paternité et des congés parentaux correctement payés ; à accroître la productivité des femmes en réduisant les pratiques discriminatoires ; à réduire l'absentéisme en trouvant des solutions de garde d'enfants sur le lieu de travail et à améliorer le recrutement des femmes. Les syndicats, eux, en retirent aussi de nombreux bienfaits : instauration de l'égalité entre hommes et femmes, élimination de la discrimination et amélioration de la justice sociale, et solution apportée aux travailleuses qui souhaitent concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale, etc.

Cette note d'information passe en revue les obstacles qui freinent l'instauration de l'égalité entre hommes et femmes au travail et examine comment la négociation collective peut être efficacement utilisée pour lever ces obstacles.

¹ Cette note d'information a été rédigée par Jane Pillinger, Verena Schmidt et Nora Wintour. INWORK remercie le Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED) pour leur coopération et soutien. Les auteurs remercient Daniela Cecon (Fondation WageIndicator) pour son appui aux travaux de recherche ainsi que Schenella Pinto (BIT). Cette note s'inspire notamment d'un document d'information récent rédigé par Nora Wintour et Jane Pillinger pour le BIT (2016).

Encadré 1 : Le mandat de l'OIT dans le domaine de l'égalité entre les sexes

L'OIT dispose de quatre conventions clés sur l'égalité entre les sexes : 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 ; et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. Les conventions nos 100 et 111 comptent parmi les huit conventions fondamentales. Les principes et droits énoncés dans ces conventions figurent dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998). La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, fournit des orientations détaillées sur l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le mandat de l'OIT dans le domaine de l'égalité entre les sexes est étayé par les résolutions correspondantes adoptées par son organe décisionnel le plus élevé, à savoir la Conférence internationale du Travail. Les plus récentes sont la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptée en juin 2009, et la résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, adoptée en juin 2004.

Comment la négociation collective peut-elle parvenir à instaurer l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail?

Cette section va examiner le rôle que la négociation collective a joué dans les domaines suivants : l'écart de rémunération entre hommes et femmes, la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, la violence sexiste et la vulnérabilité de certaines professions occupées majoritairement par les femmes. La section suivante analysera les facteurs qui ont permis aux partenaires de trouver des solutions à ces problèmes grâce à la négociation collective.

Réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes

Bien que la législation et les conventions collectives aient, dans de nombreux pays européens, largement contribué à réduire les disparités salariales entre hommes et femmes, les avancées n'en restent pas moins lentes (Rubery et Grimshaw, 2015). Les femmes continuent d'être surreprésentées dans un nombre restreint de secteurs et de professions (BIT, 2016). Dans son Rapport mondial sur les salaires 2014-15, le BIT résume comme suit les principales raisons à l'origine des écarts salariaux entre hommes et femmes: 1) la sous-évaluation du travail des femmes; 2) les caractéristiques des lieux de travail (par exemple le degré de substituabilité entre travailleurs); 3) la ségrégation fondée sur le sexe qui canalise les femmes vers certaines professions et certains secteurs; 4) la structure globale des salaires du pays; 5) le fait que les femmes sont considérées comme économiquement dépendantes; 6) la probabilité que les femmes soient surreprésentées dans des secteurs non organisés ou qu'elles ne soient pas représentées dans les syndicats et 7) les modèles de comportement familial (BIT, 2015c).

Parallèlement, l'aggravation des inégalités salariales entre les entreprises, et au sein-même des entreprises, s'est trouvée associée au déclin de la réglementation collective et de la négociation collective sectorielle dans le secteur privé, qui a plus durement touché les travailleurs situés en bas de l'échelle salariale (Rubery et Grimshaw, 2015).

Trois facteurs permettent d'expliquer les raisons d'un moindre écart de rémunération entre les hommes et les femmes : le travail dans le secteur public, l'appartenance à un syndicat et le travail dans une grande entreprise (Olsen et al. 2010). C'est dans les sociétés les plus égalitaires

que l'écart de rémunération entre hommes et femmes est le plus faible, notamment dans les pays où la couverture de la négociation collective est élevée et où la négociation est centralisée (Hayter et Weinberg, 2011). Cet écart de rémunération est relativement faible dans les entreprises qui ont signé une convention collective (Pillinger, 2014, Hayter et Weinberg, 2011). Selon des estimations, plus le degré de coordination dans la fixation des salaires est élevé entre les syndicats, plus la redistribution salariale est égalitaire (CES, 2012a). On pourrait citer, à titre d'exemple de coordination dans la fixation des salaires, la formation d'une « unité de négociation unique » entre différents syndicats, où plus d'un syndicat représente les travailleurs sur le lieu de travail ou dans l'entreprise.

Le déclin de l'influence syndicale, à savoir la moindre réglementation collective ou négociation sectorielle, a donné lieu à une aggravation des inégalités salariales, touchant plus sévèrement les travailleurs les moins rémunérés (Pillinger, 2014; Rubery et Grimshaw, 2015). La tendance à l'individualisation de la rémunération et un manque de transparence ont rendu plus complexe la lutte contre les inégalités salariales entre hommes et femmes. Ainsi, tout porte à croire qu'il existe un parti pris contre les femmes dans la distribution des primes et la rémunération liée à la performance, et que leur travail et leurs compétences sont largement sous-évalués (Pillinger, 2014).

Les conventions collectives visant à réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes ont surtout ciblé les pratiques de recrutement et les accords contractuels, les travaux de recherche des entreprises sur l'égalité des

Tableau 1 : Moyens mis en œuvre pour instaurer l'égalité de salaire

Moyens mis en œuvre	Contenu des accords	Conventions collectives/accords-cadres mondiaux
Pratiques de recrutement et accords contractuels	Référence aux dispositions sur l'égalité et la non discrimination de la convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	Convention collective entre la Chiriqui Land Company et le syndicat des travailleurs de la Chiriqui Land Company (SITRACHIRI) en 1981, au Costa Rica
	Établissement d'une description de poste assortie des devoirs et des responsabilités exempte de préjugés sexistes	Convention collective entre le ministère des Finances et le Syndicat SITRAMHA en 2012, au El Salvador
Travaux de recherche des entreprises sur l'égalité des chances	Travaux de recherche sur le statut de la femme au travail	Accord-cadre mondial entre le Groupe Enel, le syndicat IndustriAll Global Union et PSI en 2013, à Rome (Italie)
Augmentation de la rémunération des travailleuses en vue de combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes	Augmentations individuelles des rémunérations en vue de combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes	Convention collective entre le syndicat FO et l'EDF en 2012, en France
	"Prime d'égalité" pour les professions occupées majoritairement par les femmes. La convention nationale a spécifié que les travailleurs ayant des salaires inférieurs à la moyenne allaient recevoir une augmentation supplémentaire de salaire.	Convention collective nationale entre la Confédération syndicale suédoise (LO-Suède) et l'organisation des employeurs HO en 2013, en Suède
	Lutte contre les écarts de rémunération non objectifs (ou non expliqués) entre hommes et femmes dans le secteur de la banque et de la finance	Convention collective entre l'association des employeurs des institutions bancaires suédoises (BAO) et le syndicat des services financiers de Suède (FSU), 2011-2014
Classifications de postes et évaluations des emplois exemptes de préjugés sexistes	Conception, mise au point et mise en application d'une classification des postes exempte de préjugés sexistes	Convention collective entre le syndicat des employés des services publics de l'Ontario et la Couronne du chef de l'Ontario en 2013, au Canada
	Mise au point d'un programme d'évaluation des emplois exempt de préjugés sexistes	Accord entre la fédération des travailleurs du service de l'eau potable et de l'assainissement de Lambayeque et l'entreprise publique du secteur de l'eau et de l'assainissement (EPSEL SA) en 2014, au Pérou
	Accords historiques qui ont ouvert la voie à une évaluation non sexiste de tous les emplois et qui ont donné lieu à des augmentations de salaire pour les emplois occupés majoritairement par les femmes et qui avaient été jusqu'ici sous-évalués	Accord de statut unique adopté par le Conseil national mixte pour le gouvernement local (organisations d'employeurs et de travailleurs) en 1997, au R.-U.

Compilation basée sur le Wageindicator (2015), le BIT (2013) et diverses conventions collectives

chances, l'augmentation de la rémunération des travailleuses en vue de combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes, de même que les classifications de postes et les évaluations des emplois exemptes de préjugés sexistes. Le

tableau 1 montre, exemples à l'appui, comment ces modes opératoires ont débouché sur des conventions collectives dans le but d'instaurer un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale et personnelle

Le fait de concilier la vie professionnelle avec la vie familiale et personnelle est de plus en plus considéré comme une condition indispensable à l'instauration de l'égalité entre hommes et femmes. Les syndicats expliquent que l'un des plus grands obstacles à l'égalité entre hommes et femmes est la difficulté qu'éprouvent les femmes de concilier la vie professionnelle avec la vie familiale et personnelle (CES, 2014a). On s'accorde aussi de plus en plus à reconnaître que les d'hommes se doivent de participer à la garde des enfants et aux travaux non rémunérés du ménage, et qu'ils sont de plus en plus nombreux à souhaiter le faire. En règle générale, les aménagements permettant de concilier vie professionnelle et vie privée concernent l'ensemble des travailleurs (BIT, 2016).

Dans les pays industriels, la plupart des syndicats participent activement à des campagnes et à des

négociations visant à promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Gregory et Miler, 2009). Dans certains pays, les conventions collectives et les négociations des partenaires sociaux ont permis d'obtenir des modalités de travail flexibles tant pour les hommes que pour les femmes afin de promouvoir le congé parental et le temps partagé en famille, ainsi que la réduction du temps de travail pour permettre aux travailleurs de mieux gérer leur temps (Klenner, 2013). En Suède par exemple, les syndicats ont réussi à obtenir que les hommes aient davantage accès au congé parental payé (Pillinger, 2014).

Dans l'enquête « Négocier pour l'égalité – des stratégies à succès » conduite par la Confédération européenne des syndicats, 49 pour cent des syndicats ayant répondu à l'enquête avaient conclu des accords en vue de concilier vie professionnelle et vie familiale (51 pour cent de confédérations et 42 pour cent de fédérations) (Pillinger,

2014). Ces accords portent sur trois grands volets :

1. des mesures de conciliation mises en place via des conventions collectives autonomes ou dans le cadre de conventions collectives plus larges sur l'égalité, le temps de travail et/ou la rémunération ;
2. des accords qui régissent le temps de travail: la flexibilité du temps de travail (comme les horaires variables ou le télétravail) ; les droits des travailleurs à temps partiel ; les droits des travailleurs ayant des responsabilités parentales ou autres d'accroître ou de diminuer leur temps de travail ; l'aménagement des congés pour les parents, y compris la possibilité pour les pères de participer à la vie familiale ; et enfin les droits accordés à ceux qui dispensent des soins à long terme (ce qui est un problème de plus en plus prégnant dans les sociétés vieillissantes) ;
3. des accords qui ont été déterminants dans l'extension des droits relatifs à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, dans le cadre par exemple du congé parental ou de maternité, qui vont au-delà des dispositions en vigueur de la législation nationale.

Depuis 2000, on a assisté, dans les pays industriels, à un recentrage des objectifs de négociation des syndicats qui ont peu à peu abandonné la réduction du temps de travail au profit de la flexibilité du temps de travail en vue de promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et d'accorder une plus grande marge de

manœuvre personnelle au travailleur (voir Lee et McCann, 2011).

Les Pays-Bas ont été le premier pays à expérimenter un dispositif de choix individuel pour le temps de travail du fait que les accords sectoriels facilitent la négociation au niveau de l'entreprise grâce au recours aux « clauses introductives ». L'assouplissement de la réglementation du temps de travail a permis d'envisager toute une série d'aménagements du temps de travail – y compris l'annualisation des heures de travail et autres aménagements flexibles. Au niveau de l'entreprise, les partenaires sociaux se sont employés à négocier des accords qui complètent le cadre réglementaire national en vigueur sur les congés (Wintour et Pillinger, 2016).

Aux E.-U. de nombreux syndicats ont négocié des accords novateurs sur l'instauration d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. En Australie, les syndicats ont négocié avec succès des accords sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment dans le secteur public, où c'est la formulation d'une politique gouvernementale assortie de la détermination d'un syndicat de femmes qui ont ouvert la voie à la négociation. En Nouvelle-Zélande, une enquête menée en 2008 a révélé que 38 pour cent de toutes les conventions collectives contenaient des dispositions relatives au congé parental non rémunéré, 16 pour cent à la flexibilité du temps de travail et trois pour cent seulement au droit au travail à temps partiel (Parker et al. 2011).

Encadré 2 : Réglementation d'un temps de travail adapté aux besoins de la famille par les partenaires sociaux en Allemagne

Toile de fond

En 2005, Südwestmetall et IG Metall ont signé une convention collective cadre (Manteltarifvertrag) qui comportait une clause autorisant les conventions collectives à réglementer le temps de travail de manière à donner aux travailleurs un certain pouvoir décisionnel s'agissant de leur temps de travail, selon la taille de l'entreprise.

Les partenaires sociaux du secteur du métal ont accepté de compléter la convention collective par une convention collective complémentaire (*Ergänzungs-Tarifvertrag*) qui privilégiait les comptes à long terme pour la planification personnelle du temps de travail dans différents cycles de vie (*Langzeitkonten zur persönlichen Lebensarbeitszeitplanung*) (Klenner, 2013).

En 2011, les partenaires sociaux intersectoriels ont signé une « Charte pour le temps de travail adapté aux besoins de la famille » afin de donner la possibilité à tous les salariés – y compris les cadres – de recourir au travail à temps partiel et de choisir des horaires de travail adaptés aux besoins de la famille.

Questions qui se sont posées lors de l'élaboration de la convention collective complémentaire (*Ergänzungstarifvertrag*):

Les grandes compagnies étaient plus disposées à autoriser les comptes épargne-temps que les petites entreprises. Les entreprises n'ont pas toutes protégé les comptes épargne-temps en cas de faillites et, dans certains cas, les crédits d'heures de travail se sont éteints (Knüttel, 2013).

Incidences de l'accord

Dans une enquête menée par IG Metall en 2011, les deux-tiers des comités d'entreprise (Betriebsrat) ont déclaré qu'il s'agissait d'une question importante, bien que 15 pour cent seulement des accords conclus par les comités d'entreprise comportaient des mesures de conciliation. IG Metall a accordé la priorité à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et en a fait un objectif pour le cycle de négociations de 2015 (Knüttel, 2013).

Source: Jentgens et Wagner (2007), Manteltarifvertrag für Beschäftigte (2005).

Lutter contre la violence sexiste

La violence sexiste – qu'elle soit physique, psychologique et sexuelle – diffère des autres problèmes rencontrés sur le lieu de travail du fait que c'est une question très sensible et qu'elle est largement passée sous silence. On s'est accordé de plus en plus à reconnaître que la violence sexiste est tout à la fois un problème qui relève de l'égalité entre les sexes mais qu'elle constitue aussi un risque lié à la sécurité et à la santé au travail qui peut être la cause de divers maux : mal-être, stress, absentéisme, et violence en retour, autant de facteurs qui participent à la perte de productivité. De nombreux programmes de négociation comportent désormais des dispositions relatives à la violence sexiste afin de prévenir et de pallier le harcèlement sexuel au travail.

Négocier des accords tendant à lutter contre la violence sexiste sur le lieu de travail

Jadis, la violence sexiste sur le lieu de travail était considérée comme un problème de sécurité et de santé au travail. Ces dernières années, elle a été spécifiquement mentionnée dans les conventions collectives. Voici quelques exemples de conventions qui comportent des dispositions sur la violence sexiste :

- En République dominicaine, la convention collective de Vista Sol Punto Cana 2014-2017 est un exemple de bonne pratique pour la région. Elle déclare que le principal objectif consiste à prévenir les cas de harcèlement sexuel ; elle confirme qu'il ne saurait y avoir de sanctions contre les personnes qui portent plainte ; et elle préconise des sanctions à l'encontre des harceleurs. Une autre évolution se dessine en Amérique latine : certaines conventions collectives, notamment au Brésil, en République dominicaine ou au Paraguay, comportent des clauses appelant les employeurs et les syndicats à s'engager ensemble à

La question de la prévention de la violence domestique au travail et l'aide aux victimes de cette violence est désormais inscrite à l'ordre du jour des négociations dans de nombreux pays. Cette sensibilisation croissante à la violence sexiste est due à la mobilisation des femmes au sein des syndicats et de la société civile. Malheureusement, les femmes les plus exposées, comme les femmes enceintes et les jeunes mères, les travailleuses migrantes, les travailleuses domestiques, les travailleuses familiales dépendantes et les travailleuses du secteur informel, sont celles qui, statistiquement, sont le moins couvertes par la négociation collective (Cruz et Klinger, 2011).

prévenir le harcèlement sexuel grâce à des activités de sensibilisation, et préconisant des services d'aide aux victimes de harcèlement (CSA/BIT ACTRAV, à paraître).

- Un certain nombre de syndicats d'Afrique de l'Est sont en train de négocier des conventions collectives de manière à y introduire des clauses qui prévoient l'institution de comités de lutte contre le harcèlement sexuel et de comités de sécurité et de santé au travail, dans le cadre de programmes de sensibilisation et de renforcement des capacités. En République-Unie de Tanzanie, le Syndicat des travailleurs domestiques et assimilés de l'hôtellerie et autres secteurs connexes (CHODAWU) a négocié avec succès en 2015 une nouvelle convention collective qui comporte une clause sur le harcèlement sexuel (CSI, 2016).

Négocier des accords relevant du milieu de travail pour répondre à la violence domestique

La violence domestique est apparue comme un nouveau sujet de négociation relevant du milieu de travail. La négociation collective sur la violence domestique élargit la portée de la relation d'emploi en reconnaissant que les domaines privé et professionnel se recoupent, ce qui représente une nouvelle avancée de poids. Les clauses relatives à la violence domestique que l'Australie a été la première à instituer constituent un nouveau sujet de négociation et une nouvelle question socioprofessionnelle (Baird, McFerran et Wright, 2014). La première clause relative à la violence domestique qui a été négociée avec succès entre le syndicat des services australiens (ASU) (la Victorian Authorities and Services Branch) et le Conseil du Comté de Surf Coast en 2010 a été intégrée dans l'accord d'entreprise du Conseil du Comté de Surf Coast 2010-2013. La clause a fait les gros titres des journaux lorsque les parties ont négocié jusqu'à vingt jours de congés payés pour violence domestique (McFerran, 2016b).

En 2015, 944 accords comportaient une clause sur la violence domestique, couvrant quelque 804 649 salariés du secteur privé principalement, dans un grand nombre de secteurs comme le commerce de détail, les transports publics, la banque, l'éducation, l'industrie manufacturière, l'aviation et la navigation maritime, et impliquant certains des plus gros employeurs du pays (McFerran, 2016a).

Au Canada et en Australie, les syndicats ont négocié des accords qui octroient aux victimes de violence domestique quelque 20 jours de congés payés (Wagner et al., 2012; Baird et al., 2014). En Australie, les principaux facteurs qui ont facilité la négociation sur l'égalité ont été les alliances étroites contractées entre les syndicats et les mouvements de femmes, l'introduction d'une « clause modèle » et la participation active des représentants syndicaux (Baird, McFerran et Wright, 2014).

Négocier des accords qui couvrent les catégories vulnérables de travailleurs

Négocier des accords qui couvrent les catégories vulnérables de travailleurs s'avère particulièrement important étant donné que les femmes sont statistiquement plus représentées dans les professions vulnérables. Le travail domestique reste un secteur à forte prédominance féminine, les femmes représentant 81,5 pour cent de l'ensemble des travailleurs

Les travailleurs domestiques

La convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et sa recommandation correspondante (n° 201) ont marqué une étape décisive dans l'extension des droits d'organisation et de négociation à un secteur à prédominance féminine (Hobden, 2015). Or, malgré l'essor des organisations de travailleurs domestiques, les négociations collectives visant à améliorer les droits fondamentaux et les salaires minimums des travailleurs domestiques, et à promouvoir des conditions de travail décentes, restent limitées. La plupart des pays n'ont pas institué de salaire minimum pour les travailleurs domestiques. La Fédération internationale des travailleurs domestiques a été créée en 2013 et les syndicats nationaux s'emploient activement à promouvoir le travail décent et le respect de la convention n° 189 (Oelz et Rani, 2015).

Formes atypiques d'emploi

La relation de travail classique reste la forme la plus courante d'emploi dans les pays industriels. Près de 70 pour cent des emplois en Europe et aux États-Unis relèvent de relations de travail classiques. C'est aussi la forme d'emploi la plus importante créée dans de nombreuses économies émergentes depuis les années 2000 (BIT, à paraître ; Maurizio, 2016). Et pourtant, dans de nombreux pays industriels, cette relation de travail classique tend à être battue en brèche (BIT, à paraître).

Les syndicats, les organisations d'employeurs et de travailleurs à différents niveaux se sont engagés dans la négociation collective pour trouver une solution aux problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs occupés dans des formes atypiques d'emploi, notamment les travailleurs contractuels et occasionnels, dont beaucoup sont des femmes. Les cinq grands domaines qui ont été abordés dans la législation et la négociation collective sont les suivants : la fixation de limites à la durée et à la portée du travail contractuel ; la conclusion

domestiques (BIT, 2015c). Les femmes sont surreprésentées ou sous-représentées dans certaines formes atypiques d'emploi. En règle générale, les femmes occupent le plus souvent un emploi à temps partiel vu qu'elles s'efforcent de concilier l'exercice d'un travail rémunéré avec leurs obligations familiales non rémunérées (BIT, 2016, à paraître).

Certains syndicats, notamment en Allemagne, en Argentine, en Autriche, en Belgique, en Italie et en Suède, ont négocié des accords visant à protéger les droits des travailleurs domestiques (Hobden, 2015a). En Belgique, les partenaires sociaux ont signé un accord aux termes duquel ils s'engagent à entamer des négociations portant sur les salaires et les conditions de travail des travailleurs domestiques. En Italie, la première convention collective sur les travailleurs domestiques remonte à 1974 et elle est révisée tous les quatre ans ; elle porte sur toute une série de questions relatives à la rémunération et aux conditions d'emploi des travailleurs domestiques (Hobden, 2015a).

d'accords visant à réduire ou supprimer les différentiels de salaire entre les travailleurs permanents et les travailleurs contractuels ; l'établissement de garanties fixant un nombre minimal d'heures de travail ; l'extension de la protection de la maternité ; et des dispositions en matière de sécurité et de santé au travail. Or certaines catégories de travailleurs atypiques ont du mal à faire valoir la législation contre la discrimination pour la simple raison que dans certains pays ces travailleurs sont exclus du champ d'application de la législation sur le travail et l'emploi.

En 2013,² l'Autriche a adopté une nouvelle loi qui dispose que les travailleurs temporaires doivent être traités de la même manière que les travailleurs permanents, et recevoir notamment les mêmes prestations sociales. Or dans de nombreux pays, la protection de la maternité et autres prestations sociales sont conditionnées par le statut dans l'emploi.

Encadré 3 : Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT pour les travailleurs temporaires

Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a souligné qu'en vertu du principe de la liberté syndicale, tous les travailleurs (à la seule exception des membres des forces armées et de la police) ont le droit de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier. Il a aussi mis en exergue le fait que ce droit ne devait pas « être conditionné par l'existence d'une relation d'emploi, qui est souvent inexistante » (BIT, 2016, à paraître), comme c'est le cas pour les travailleurs indépendants « qui devraient toutefois avoir le droit de s'organiser » (BIT, 2016, à paraître). Les travailleurs temporaires ont eux aussi le droit de s'organiser. Le Comité de la liberté syndicale s'est aussi penché sur la question du droit de négociation collective des travailleurs temporaires, déclarant qu'ils « devraient être en mesure de négocier collectivement » (BIT, 2016, à paraître).

Les facteurs propices à l'instauration de l'égalité entre hommes et femmes par la voie de la négociation collective

Un certain nombre de facteurs peuvent faciliter les négociations collectives sur l'égalité entre hommes et femmes, à savoir : l'introduction des femmes dans les instances dirigeantes des syndicats et dans les équipes de négociation ; une législation qui fixe un cadre pour la négociation sur l'égalité entre hommes et femmes;

des stratégies mises en place par les travailleurs et les employeurs ; et l'adoption de politiques visant à promouvoir un système inclusif par lequel les conventions collectives sont étendues aux travailleurs de toutes les entreprises d'un secteur particulier.

Faire entrer les femmes dans les instances dirigeantes des syndicats et dans les équipes de négociation collective

L'arrivée des femmes dans les instances dirigeantes des syndicats et leur présence dans les équipes de négociation collective ont eu des incidences notoires sur la prise en compte du rôle spécifique des femmes dans la négociation collective (Ledwith et Munakamwe, 2015; Pillinger, 2010). Les organisations de partenaires sociaux ayant des femmes à leur tête sont plus enclines à mettre au point des stratégies instaurant l'égalité entre les sexes (Eurofound, 2014). De nombreuses questions portant sur l'égalité des sexes ne figurent dans les conventions collectives que lorsque des femmes participent en personne aux négociations collectives (Dickens, 1998). Au Kenya, les syndicats encouragent les femmes à participer aux négociations collectives pour faciliter

l'introduction et la prise en compte des questions féminines dans les conventions collectives (Shindondola-Mote et al., 2015). A la Confédération européenne des syndicats et dans certaines fédérations syndicales européennes, les femmes occupaient, en 2016, une majorité de postes de direction et de haut niveau (Wintour et Pillinger, 2016). Des conventions collectives récentes ont répertorié de nouvelles questions nécessitant de mener campagne dans le domaine de la négociation collective, et ont ciblé tout particulièrement les disparités salariales entre hommes et femmes, la protection de la maternité, les services de garde d'enfants et la violence au travail (BIT, 2016).

Stratégies mises en place par les organisations d'employeurs et de travailleurs pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail

Le Bureau des activités pour les employeurs du BIT fait valoir la grande diversité des stratégies propres aux employeurs pour promouvoir les femmes dans les affaires et aux postes de direction. S'agissant des initiatives relevant des entreprises, l'enquête du BIT sur les entreprises a révélé que la plupart des entreprises nationales qui ont répondu à l'enquête avaient mis en place des politiques d'égalité des chances de même que des mesures visant à soutenir les femmes salariées. Un exemple éloquent est le projet Gender Equity Model Egypt (GEME) qui donne aux entreprises les éléments permettant de mettre en évidence les disparités entre les hommes et les femmes et leur indique les mesures correctives à prendre dans des cas particuliers (BIT, 2015b). Plusieurs pays décernent des distinctions au niveau de l'entreprise pour l'application de bonnes pratiques visant à instaurer l'égalité entre hommes et femmes, comme le trophée de la « Femme d'affaires de l'année » en Afrique du Sud. Diverses chambres de commerce et organisations d'employeurs nationales ont aussi lancé des initiatives pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, comme la Chambre de commerce du Chili qui encourage les bonnes pratiques dans les entreprises (BIT, 2015b). Certaines ont également réformé leurs propres structures afin d'y faire entrer des femmes et d'accroître le nombre d'adhérentes qui possèdent leur entreprise, comme au Nicaragua (BIT, 2015b).

Les syndicats ont mené des stratégies sur plusieurs fronts pour instaurer l'égalité de rémunération, au-delà de l'harmonisation des salaires entre hommes et femmes, et ont notamment remis en cause la sous-évaluation du travail des femmes et la structure des grilles de classification des emplois qui ne sont souvent pas conçues de manière à tenir compte des questions de rémunération entre hommes et femmes. Le travail à temps partiel, dont le choix est le plus souvent dicté par les obligations familiales et par l'absence de structures de garde d'enfants de qualité et abordables financièrement, explique aussi les disparités de rémunération entre hommes et femmes.

La négociation collective est un mécanisme important préconisé par les syndicats pour réduire les disparités salariales entre hommes et femmes. Le monde industriel témoigne de différentes stratégies de négociation. Les syndicats représentatifs des travailleurs dans les pays où les disparités salariales sont importantes mettent davantage l'accent sur les causes structurelles des inégalités, comme la sous-évaluation du travail des femmes, la ségrégation professionnelle, le travail à temps partiel et la faible rémunération des femmes, comme c'est le cas en Autriche (Pillinger, 2014). En revanche, les syndicats des pays où les disparités salariales sont moindres utilisent des stratégies différentes qui ciblent souvent la faible rémunération de

l'ensemble des travailleurs, par l'augmentation du salaire minimum dans toute l'économie et par l'application de politiques visant à concilier vie professionnelle et vie familiale. En Allemagne, les modèles sectoriels de la négociation salariale visant à réduire les disparités salariales inhérentes à un secteur se sont attachés à garantir des salaires décents aux travailleurs qualifiés à plein temps (Schäfer et Gottschall, 2015). Les syndicats qui n'ont pas négocié d'accords visant à réduire les inégalités de rémunération déclarent que c'est en raison de la couverture insuffisante de la négociation collective et du peu d'implication des employeurs plutôt que du manque d'engagement vis-à-vis de l'objectif qui consiste à instaurer l'égalité entre les sexes (Pillinger, 2014). En Allemagne, de même que dans d'autres pays, les syndicats se sont employés prioritairement à modifier la réglementation pour améliorer l'égalité entre les sexes, en plus d'autres mesures.

Parmi les dispositifs tendant à promouvoir la participation des femmes au processus de négociation collective figurent les systèmes de quota qui visent à assurer l'équilibre entre les hommes et les femmes aux postes décisionnels et dans les délégations aux assises générales des syndicats ou à d'autres manifestations. Au Royaume-Uni par exemple le TUC a introduit des quotas pour les équipes de négociation (Eurofound, 2014). L'instauration de quotas pour les femmes a eu des incidences positives tant sur la représentation des femmes que sur la structure organisationnelle, ce qui montre bien que les modifications apportées à la gouvernance des syndicats peuvent contribuer à revitaliser les syndicats (Kirsch et Blaschke, 2014).

En Europe, la majorité des syndicats traitent la question de la violence à l'encontre des femmes (CES, 2014b). Les conventions collectives aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise comportent des clauses novatrices sur la prévention du harcèlement sexuel et autres formes de violence

perpétrée à l'encontre des femmes sur le lieu de travail, dans lesquelles les employeurs s'engagent à mettre au point des dispositifs pour régler ce problème, et notamment des programmes de prévention ; une formation à l'intention des dirigeants et des salariés pour prévenir la violence au travail et en identifier les signes ; un accompagnement pour les salariés qui ont été victimes de violence au travail ou qui sont victimes de violence domestique.

Dans les pays nordiques, des structures ont été mises conjointement au point par les syndicats et les employeurs pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail. En Islande, un protocole signé entre les partenaires sociaux dans le cadre des conventions collectives de 2008 et 2010 comportait l'engagement de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes grâce à l'introduction pour les entreprises d'un système de certification en matière d'égalité des sexes et d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. En Finlande le Programme tripartite 2006-2011 pour l'égalité de rémunération portait sur les points suivants : la négociation collective ; les mesures visant à supprimer la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe; le soutien apporté aux femmes dans l'évolution de leur carrière et leur accession aux postes de direction la mise au point de systèmes de rémunération; et le congé parental pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Au-delà des frontières de l'Europe, on observe, dans certains pays d'Amérique latine notamment, des initiatives tripartites tendant à promouvoir l'égalité des chances et l'égalité des sexes comme la Commission tripartite pour l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi (CTIOTE) en Uruguay qui vise à instaurer une clause sur l'égalité des sexes dans les conventions collectives lors des négociations des Conseils de salaires (Espino et Pedetti, 2012).

La législation et les politiques visant à promouvoir la négociation collective

Garantir des négociations solidement étayées grâce à la transmission d'informations

Afin de régler le problème de l'écart de rémunération entre hommes et femmes, il est essentiel d'avoir accès à des informations qui peuvent être comparées via toute une série d'indicateurs d'égalité pour étayer le contenu et la portée des négociations salariales et des conventions collectives. Dans certains pays (comme l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la France, la Norvège et la Suède), la législation prévoit le droit pour les syndicats d'avoir accès à des données ventilées par sexe sur le lieu de travail (Pillinger, 2014).

Ces dernières années, les partenaires sociaux ont accordé beaucoup d'attention à la transparence de la rémunération. Certains syndicats se sont employés, avec beaucoup de succès, à conclure des accords et à renforcer la capacité de trouver des données ventilées par sexe et de les analyser. Dans l'Union européenne, près de la moitié des syndicats ont accès à des données ventilées par sexe, bien qu'il y ait des variations dans l'ampleur et la qualité de ces données (Pillinger, 2014). En Autriche, en Belgique, en Islande et en Norvège, certains syndicats ont négocié des accords qui réclament des données de rémunération ventilées au niveau du secteur et

de l'entreprise pour transmission aux négociateurs de sorte que les questions relatives aux inégalités de salaire entre hommes et femmes puissent figurer dans la négociation sur les salaires (Pillinger, 2014).

En France, les entreprises de plus de 50 salariés doivent chaque année (ou tous les trois ans en cas d'accord) mener des négociations sur l'égalité de rémunération et l'égalité entre les sexes. En 2006, une loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a introduit l'obligation de négocier chaque année au niveau sectoriel en vue de supprimer l'écart de rémunération entre les sexes. Toute convention collective doit comporter une clause portant sur l'égalité de rémunération afin d'être reconnue viable par les autorités. En 2010, l'obligation légale d'élaborer un plan d'action ou de conclure un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 50 salariés a été assortie de pénalités financières en cas de non respect (jusqu'à un pour cent de la masse salariale) avec mise en application dès 2012.

En 2011, seuls 12 pour cent des accords collectifs d'entreprise comportaient une clause d'égalité entre hommes et femmes et 3,5 pour cent seulement des accords conclus au niveau sectoriel (Parlement européen, 2015). En juillet 2015, près de 80 pour cent des grandes entreprises avaient mis en place un plan d'action pour l'égalité, négocié avec les syndicats, ce qui équivalait à quelque 10 000 plans au total. En 2015, la législation sur le dialogue social a encore renforcé l'obligation de mener des négociations sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail, la rémunération et le déroulement de carrière. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont signé des accords nationaux sur l'égalité entre hommes et femmes en vue d'inclure, dans un seul programme de négociation, les différentes négociations statutaires qui réglementent le temps de travail, l'égalité entre hommes et femmes, les écarts de rémunération entre hommes et femmes, le stress et le harcèlement, et les dispositions relatives aux travailleurs souffrant de handicaps (Wintour et Pillinger, 2016).

En Italie, un cadre juridique pour la négociation sur l'égalité des chances (aux termes du décret législatif 198/2006) demande aux employeurs de plus de 100 salariés de faire un rapport sur l'égalité des sexes, via des négociations avec les syndicats. Des accords nationaux et d'entreprise, comme l'établissement de commissions bipartite sur l'égalité aux niveaux régional et

national, ont eu pour objectif d'améliorer l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale, les qualifications des femmes, les conditions de travail et l'accès aux emplois où les femmes sont sous-représentées (Wintour et Pillinger, 2016).

En Belgique, une loi adoptée en 2012 visant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes a introduit l'obligation de « négocier des mesures de lutte contre l'écart salarial au niveau interprofessionnel ». En vertu des dispositions de cette loi, les entreprises sont tenues de fournir des données salariales ventilées selon le genre des travailleurs ainsi qu'un plan d'action si elles comportent plus de 50 salariés. Elles sont invitées à désigner un médiateur parmi les membres du personnel. Les accords collectifs d'entreprise devraient fournir des « systèmes de classification de fonctions neutres sur le plan du genre » (Wintour et Pillinger, 2016).

Au niveau sectoriel, un rapport d'analyse sur l'écart salarial entre hommes et femmes doit être fourni et comporter des comparaisons sur les coûts de la main-d'œuvre avec les pays voisins ; deuxièmement, des conventions collectives doivent être conclues, si tel n'est pas déjà le cas ; et troisièmement des commissions paritaires sont tenues de « rendre les systèmes de classification de fonctions neutres sur le plan du genre » (Wintour et Pillinger, 2016).

La promotion de cadres de négociation à caractère inclusif

Les gouvernements peuvent encourager l'élaboration de cadres de négociation collective plus inclusifs en élargissant la portée des conventions collectives. La couverture de la négociation collective peut se voir renforcée :

- a) lorsque les clauses d'une convention collective sont appliquées à l'ensemble des travailleurs, quels que soient leur statut syndical et le type de leur relation de travail. Un exemple éloquent est l'Afrique du Sud où le ministre du Travail peut prendre en compte la composition de la main-d'œuvre du secteur - en considérant notamment quel est le nombre de travailleurs intérimaires, de travailleurs engagés sous contrat à durée déterminée, de travailleurs à temps partiel ou engagés dans d'autres formes atypiques d'emploi - avant d'étendre l'application d'une convention (IRLEX 2016);
- b) lorsque les employeurs octroient d'eux-mêmes des

prestations à l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut syndical;

- c) lorsque les syndicats concluent des accords sectoriels ou multisectoriels qui couvrent les petites et moyennes entreprises.

Cet élargissement de la portée des conventions revêt une importance toute particulière pour les travailleuses dont beaucoup travaillent dans des petites et moyennes entreprises et qui sont surreprésentées dans les formes atypiques d'emploi qui ne sont souvent pas couvertes par des conventions collectives. Dans les pays où les accords sont nationaux ou sectoriels, la couverture de la négociation collective est souvent plus importante que le taux de syndicalisation (comme c'est le cas en Australie, en Autriche, en Belgique, en Espagne, en France, au Luxembourg, en Slovaquie et en Uruguay).

Les difficultés pour instaurer l'égalité entre hommes et femmes par la voie de la négociation collective

L'instauration de l'égalité entre hommes et femmes par la voie de la négociation collective se heurte à deux difficultés majeures.

Premièrement, la négociation collective a été mise à rude épreuve dans de nombreux pays et la couverture de la négociation collective s'est étiolée. Cet état de fait est dû en partie aux mesures gouvernementales adoptées pour faire face à la crise financière de 2008, dont certaines ont restreint les droits de négociation collective. Entre 2008 et 2012/13, la

couverture a diminué dans un certain nombre de pays - de 63 pour cent en Roumanie, de 45 pour cent en Grèce, de 27 pour cent en Slovaquie et de plus de dix pour cent à Chypre, en Hongrie et en Israël. Sur la même période toutefois, d'autres pays, à savoir l'Australie, le Brésil, le Danemark, la Finlande, les Pays-Bas et la Suisse, ont enregistré une hausse de leur couverture, entre environ trois et huit pour cent, grâce à l'adoption de tout un arsenal de mesures gouvernementales (Visser et al. 2015).

Deuxièmement, les dirigeants syndicaux sont encore majoritairement des hommes dans de nombreux pays. Les données disponibles les plus fiables concernent l'Union européenne et reposent sur l'Enquête annuelle du 8 mars conduite par la Confédération européenne des syndicats. Cette enquête révèle que le pourcentage moyen de femmes syndicalistes est de 43 pour cent, oscillant entre 75 pour cent à la STTK (Finlande) et 13 pour cent à la DEOK (Chypre). Sur les 55 postes de dirigeants syndicaux dans l'Union européenne,

seuls 10 postes (soit 18 pour cent) sont occupés par des femmes (CES, 2016). Les priorités stratégiques adoptées par les syndicats s'en trouvent forcément biaisées. On ne dispose pas actuellement de chiffres comparatifs sur le pourcentage de femmes à la direction d'organisations d'employeurs, mais les résultats d'une enquête mondiale sur les femmes à la direction d'organisations d'employeurs, menée par le Bureau des activités pour les travailleurs, devraient paraître fin 2016.

Conclusion

La négociation collective est un mécanisme efficace pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, conjugué à d'autres dispositifs réglementaires comme la législation et les mesures adoptées au niveau de l'entreprise. Les femmes qui se trouvent dans les équipes de négociation collective ont élargi le champ de la négociation pour y introduire des questions intéressantes tout particulièrement les femmes, comme l'écart de rémunération entre les sexes, la protection de la maternité, la garde des enfants, le temps de travail et la violence sexuelle. Les partenaires sociaux ont également un rôle important à jouer dans les stratégies et les politiques à adopter.

C'est en renforçant la capacité des employeurs et des syndicats à accroître le nombre de femmes aux postes de direction, en faisant en sorte que les négociations soient constructives, significatives et dûment étayées, en favorisant les procédures propices à une négociation à caractère inclusif et en y associant les femmes via l'extension des conventions collectives, que l'on réalisera des avancées significatives dans l'instauration de l'égalité entre les hommes et les femmes (BIT, 2015a).

References

- Aidt, T.; Tzannatos, Z. 2002. Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment (Washington, DC, Banque mondiale).
- Baird, M.; McFerran, L.; Wright, I. 2014. "An equality bargaining breakthrough: Paid domestic violence leave", dans *Journal of Industrial Relations* [en ligne]. DOI: 10.1177/0022185613517471. Disponible à l'adresse : <http://jir.sagepub.com/content/early/2014/01/23/0022185613517471> [14 août 2014].
- Berg, J. 2015. Le marché du travail, les institutions et les inégalités : Bâtir des sociétés plus justes pour le XXI^e siècle (Genève, BIT). Disponible à l'adresse : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_346661.pdf [14 juillet 2016].
- Bureau international du Travail (BIT). 2009. Résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009 (Genève, BIT).
- . 2013a. Les travailleurs domestiques dans le monde : Statistiques régionales et mondiales et étendue de la protection juridique (Genève, BIT).
- . 2013b. Igualdad de Género en La Negociación Colectiva (San José). Disponible à l'adresse : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220035.pdf [30 août 2016].
- . 2015a. Négociation collective - Guide de politique (Genève, BIT).
- . 2015b. Femmes d'affaires et femmes cadres. Une montée en puissance [résumé] (Genève, BIT).
- . 2015c. ILO global estimates on migrant workers. Results and methodology. Special focus on migrant domestic workers (Genève, BIT).
- . 2016. Les femmes au travail. Tendances 2016 [résumé] (Genève, BIT).
- . 2016. A paraître. Non-standard employment around the world (Genève, BIT).
- Borbély, S. 2015. 10 GPG clauses in collective agreements: WITA GPG project. European Commission. Disponible à l'adresse : www.wageindicator.org/documents/wita-gpg/10-gender-pay-gap-clauses-in-collective-agreements.pdf [29 août 2016].
- Budlender, D. 2011. Gender Equality and Social Dialogue in South Africa. Working Paper 2/ 2011 (Genève, BIT).
- Confédération européenne des syndicats (CES). 2014a. Négocier pour l'égalité : Comment la négociation collective contribue à éliminer les discriminations salariales entre les femmes et les hommes qui font le même travail ou un travail de valeur égale (Bruxelles).

- . 2014b. Enquête annuelle du 8 mars de la CES en 2014 – Septième édition (Bruxelles).
- . 2016. ETUC 8th March Survey 2016, (Bruxelles, ETUC). 9th edition. Disponible à l'adresse : https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/circular/files/etuc_8th_march_survey_2016_final_en.pdf. [5 sept. 2016].
- Confédération syndicale internationale (CSI). 2016. ITUC Labour Rights for Women project (2012-2015) Main findings related to gender clauses in Collective Bargaining Agreements and participation of women workers in CBA teams. (Bruxelles, CSI).
- Cruz, A.; Klinger, S. 2011. Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography (Genève, BIT).
- Dickens, L. 1998. Equal Opportunity and Collective Bargaining, Volume 4: Illuminating the Process. (Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail).
- Enel Group, IndustriAll et PSI. 2013. Global Framework Agreement (Rome). Disponible à l'adresse : www.epsu.org/sites/default/files/article/files/19-Enel_Global_Framework_Agreement_-_inglese_14_giu_2013.pdf [29 août 2016].
- Espino, A.; Pedetti, G. 2012. Social dialogue and gender equality in Uruguay. Working Paper No 15. (Genève, BIT) Disponible à l'adresse : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_187872.pdf
- Eurofound (2014), Social partners and gender equality in Europe (Partenaires sociaux et égalité entre hommes et femmes en Europe), Office des publications de l'Union européenne (Luxembourg).
- Gregory A.; Milner S. 2009. "Trade unions and work-life balance: Changing times in France and the UK?" dans British Journal of Industrial Relations, Vol. 47, Issue 1, pp. 122-146.
- Hayter, S. 2015. "Unions and collective bargaining", dans Berg, J. (dir. de publication). Labour markets, institutions and inequality (Le marché du travail, les institutions et les inégalités) (Genève, BIT).
- . S; Weinberg, B. 2011. "Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality", dans Hayter, S. (dir. de publication). The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice (Genève, BIT), pp.136-186.
- Hobden, C. 2015a, Improving working conditions for domestic workers: Organizing, coordinated action and bargaining. Issue Brief No 2. BIT (Genève). Disponible à l'adresse : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_432886.pdf [25 août 2016].
- . 2015b. Mapping collective bargaining and other forms of negotiation in the domestic work sector. ILO's Work in Progress (Genève, BIT). Disponible à l'adresse : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_345704.pdf [14 juillet 2016].
- IG Metall Bezirk Baden-Württemberg. 2005. Manteltarifvertrag für Beschäftigte 2005 (Stuttgart).
- IRLEX. 2016. ILO database on Industrial Relations. Disponible à l'adresse : <http://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1:::NO:::> [27 septembre 2016].
- Jentgens, B.; Wagner, H. 2007. Problem und Perspektiven der Arbeitszeitpolitik aus dem Bereich der IG Metall, dans : WSI Mitteilungen 4/2007, p. 221-225.
- Keifman, S.; Maurizio, R. 2012. Changes in labour market conditions and policies: Their impact on wage inequality during the last decade. UNU-WIDER Working Paper 2012/14 (Helsinki).
- Kirsch, A.; Blaschke, S. (2014) Women's quotas and their effects: A comparison of Austrian and German trade unions, dans: European Journal of Industrial Relations. Septembre 2014, Vol. 20 no 3, pp. 201-217.
- Klenner, C. et al. 2013. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Deutschland. WSI Diskussionspapier Nr. 184. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (Düsseldorf).
- Knüttel A. 2013. Bargaining for work life balance: Vereinbarkeit von Arbeit und Leben gestalten! IG Metall Vorstand. Présentation à la conférence de la CES "Négocier pour l'égalité », Vilnius, 5-6 novembre 2014.
- Ledwith, S.; Munakamwe, J. 2015. "Gender, union leadership and collective bargaining: Brazil and South Africa", dans Economic and Labour Relations Review (Vol 26), pp. 411-429.
- Lee, S.; McCann, D. 2011. "Negotiating working time in fragmented labour markets: realizing the promise of "regulated flexibility", dans Hayter, S. (dir. de publication) The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice (Genève, BIT).
- Maurizio, R., 2016. Non-Standard forms of employment in Latin America. Prevalence, characteristics and impacts on wages. ILO Conditions of Work and Employment Series No 75 (Genève, BIT). Disponible à l'adresse : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_486160.pdf [5 sept. 2016].
- McFerran, L. 2016a. Protecting Australian workers affected by domestic violence: Australian developments. 2010-2016, WWRG Sydney University (ouvrage non publié).

- . 2016b. Domestic Violence is a Workplace Issue. Australian Developments 2009-2016. (ouvrage non publié). Disponible à l'adresse : <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/mcferran-domestic-violence-workplace-issue-australian-developments.pdf> [2 août 2016].
- Oelz, M.; Rani, U. 2015. Domestic work, wages, and gender equality: Lessons from developing countries. Working Paper No. 5. Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED) du BIT (Genève, BIT).
- Olsen, W.; Heuvelman, H.; Gash, V.; Vandecasteele, L. 2010. The gender wage gap in the UK 1995–2007: Part 2. University of Manchester: Cathy Marsh Centre for Census and Survey Research (Londres, Government Equalities Office).
- Parker, J.; Nemani, T.; Arrowsmith, J.; Douglas, J. 2011. Comparative study on social dialogue and gender equality in New Zealand, Australia and Fiji (Genève, BIT).
- Parlement européen, Direction générale des politiques internes, Département thématique C : Droits des citoyens et affaires constitutionnelles, 2015. La politique d'égalité des genres en France. Disponible à l'adresse : [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA\(2015\)510024_FR.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA(2015)510024_FR.pdf) [15 sept. 2016].
- Pillinger, J. 2010. From membership to leadership: Advancing women in trade unions. ETUC (Bruxelles).
- Pillinger, J. 2014. Négocier pour l'égalité : Comment la négociation collective contribue à éliminer les discriminations salariales entre les femmes et les hommes qui font le même travail ou un travail de valeur égale. CES (Bruxelles). Disponible à l'adresse : https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/bargaining_equality_fr.pdf [14 juillet 2016].
- Rubery, J.; Grimshaw, D. 2011. "Gender and the minimum wage in regulating for decent work," dans *Regulating for Decent Work*. Palgrave et BIT (Basingstoke et Genève). Disponible à l'adresse : [4cc4b866-05be-41d5-a4b3-3cc5153807d6](https://doi.org/10.1007/978-1-349-11538-0_14) [14 juillet 2016].
- Rubery, J.; Grimshaw, D. 2015. "The 40-year pursuit of equal pay: A case of constantly moving goalposts", in *Cambridge Journal of Economics*, Vol.39, No 2, pp. 319-343.
- Schäfer, A.; Gottschall, K. 2015. "From wage regulation to wage gap: How wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three Industries in 24 European countries and Germany," dans *Cambridge Journal of Economics*, Vol.39, pp. 467-496.
- Shindondola-Mote, H.; Kalusopa, T. 2015. The Status of Women in Trade Unions in Africa: Evidence from 8 Countries. Labour Research and Policy Institute, Congrès des syndicats du Ghana (Accra, Ghana).
- TUCA/BIT ACTRAV/BIT. A paraître. Negociación Colectiva Y Promoción de la Igualdad de Género en América Latina. Informe elaborado por: Rebeca Torada Máñez, Luis Miguel Monge Gutierrez.
- Visser, J.; Hayter, S; Gammarano, R. 2015. Trends in Collective Bargaining Coverage: Stability, Erosion or Decline? (Genève, BIT). Disponible à l'adresse : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_409422.pdf. [5 sept. 2016].
- WageIndicator. 2015. Gender Equality and Work/Family Balance Arrangements in Collective Agreements in Africa, Latin America and South East Asia on the basis of the WageIndicator CBA Database (Amsterdam), non publié.
- Wintour, N. 2015. Report on the quadrennial survey on equality and diversity 2010-2014. EI 7th World Congress. Congress Proceedings. Book #4B: Quadrennial Surveys (Bruxelles, Internationale de l'Éducation).
- Wintour, N.; Pillinger, J. 2016. The role of collective bargaining in enhancing gender equality. Document préparé pour le BIT. Non publié.

Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK)

Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse

Tel: + 41 22 799 67 54

Fax: + 41 22 799 84 51

inwork@ilo.org

www.ilo.org/collectivebargaining

ISSN 2411-684X (print)

2313-5158 (online)

Octobre 2016