

Sommaire

| | |
|--------------------------|------|
| Préface | iii |
| Remerciements | viii |
| Note sur la terminologie | ix |

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

| | | |
|----------|---|-----------|
| 2 | Partie 2: L'écart de rémunération entre hommes et femmes _____ | 13 |
| | 1. Qu'est-ce que l'écart de rémunération entre hommes et femmes? | 14 |
| | 2. Quelle est l'ampleur de l'écart de rémunération entre hommes et femmes? | 15 |
| | 3. Quelles sont les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes? | 19 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 3 | Partie 3: Convention n° 100: le droit à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale _____ | 27 |
| | 1. Que prévoit la convention n° 100? | 28 |
| | 2. Quand les différences de rémunération sont-elles autorisées? | 29 |
| | 3. Quels sont les travailleurs couverts? | 30 |
| | 4. L'égalité de rémunération concerne-t-elle tous les pays? | 31 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 4 | Partie 4: Comprendre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale _____ | 33 |
| | 1. Quelle est la différence entre «l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale» et «l'équité salariale»? | 34 |
| | 2. Qu'entend-on par «travail égal»? | 35 |
| | 3. Qu'entend-on par «travail de valeur égale»? | 35 |
| | 4. Que couvre le terme «rémunération»? | 38 |

5**Partie 5: La comparaison des emplois et la détermination de la valeur égale** _____ **41**

1. Comment déterminer la valeur égale? 42
2. Qu'est-ce qu'une méthode d'évaluation des emplois? 43
3. Comment éviter les stéréotypes et les préjugés sexistes dans l'évaluation des emplois? 44
4. Que faut-il pour qu'une méthode d'évaluation des emplois soit efficace? 50

6**Partie 6: La fixation des salaires et l'égalité de rémunération** _____ **55**

1. Quel mode de fixation du salaire permet d'intégrer l'égalité de rémunération? 56
2. Quel est le rôle du salaire minimum? 56
3. Quel est le rôle de la négociation collective? 60

7**Partie 7: Le rôle du gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs** _____ **65**

1. Quel est le rôle du gouvernement en vertu de la convention n° 100? 66
2. Quel est le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs? 67
3. Comment améliorer la coopération entre le gouvernement et les partenaires sociaux? 74

8**Partie 8: Les mesures pour promouvoir et assurer l'égalité de rémunération** _____ **79**

1. Quelle stratégie utiliser pour atteindre l'équité salariale? 80
2. Pourquoi adopter des lois sur l'égalité de rémunération? 86
3. Que faut-il inclure dans la législation? 88
4. Quelles mesures peuvent promouvoir l'égalité de rémunération sur le lieu de travail? 94
5. Quel peut être l'apport de directives? 96

9**Partie 9: Les organismes et procédures de suivi et de contrôle de l'application** _____ **99**

1. Quel type d'organisme doit être mis en place ou renforcé? 100
2. Quel type de procédure utiliser pour le suivi et le contrôle de l'application? 104
3. Quel est le rôle de l'inspection du travail? 105
4. Quelles statistiques sont nécessaires? 110

10**Partie 10: Que peut faire l'OIT?** _____ **113**

- Annexe 1: Sources d'informations complémentaires du BIT 115
- Annexe 2: Sélection des conventions et recommandations de l'OIT pertinentes 118
- Annexe 3: Textes de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération et de la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951 120