

Des salaires différents

A travail égal, salaire égal!

THEMES

 DROITS SOCIAUX

 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

 DISCRIMINATION

COMPLEXITE

 NIVEAU 2

TAILLE DU GROUPE

 4 +

DUREE

 90 MINUTES

Thèmes	Droits sociaux, Egalité entre les sexes, Discrimination et xénophobie
Complexité	Niveau 2
Taille du groupe	4 +
Durée	90 minutes
Aperçu	Il s'agit d'une simulation visant à confronter les individus aux réalités du marché du travail. Elle aborde les questions suivantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Des salaires différents pour un même travail ▪ La discrimination sur le lieu de travail ▪ Les politiques de bas salaires pour les jeunes travailleurs
Droits corrélés	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Droit à une rémunération équitable ▪ Droit à un salaire égal et à un travail égal ▪ Droit à ne pas faire l'objet de discrimination pour des motifs d'âge et de sexe
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre les participants face aux réalités de la discrimination sur le lieu de travail ▪ Analyser la justification de la discrimination pour des motifs d'âge et de sexe ▪ Promouvoir la solidarité, l'égalité et la justice
Matériels	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un exemplaire du tableau des «taux de rémunération des travailleurs» ▪ Etiquettes, une par participant/travailleur ▪ Stylos ▪ Argent (vous pouvez utiliser les E-devises, en page 291)
Préparation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Préparez les étiquettes. Elles doivent préciser le sexe et l'âge des travailleurs. Utilisez le tableau des taux de rémunération en guise de référence. ▪ Décidez de l'activité que vous allez confier aux travailleurs. Réunissez les équipements dont ils vont avoir besoin.

Instructions

1. Expliquez aux participants que, en tant que travailleurs, ils vont devoir travailler pour leur employeur (vous!). Ils ne doivent pas s'inquiéter; tous seront payés.
2. Distribuez les étiquettes aux participants, au hasard, une pour chacun.
3. Expliquez-leur leur mission et vérifiez que tous ont compris.
4. A présent, au travail!
5. Lorsque les travailleurs ont rempli leur mission, demandez-leur de prendre la file d'attente pour être payés. Payez chacun selon son âge et son sexe en vous référant aux taux de rémunération de votre tableau. Vous devez faire les comptes à haute voix, de manière à ce que chacun puisse savoir ce que l'autre a gagné.



6. Si les participants commencent à se plaindre ou à poser des questions, donnez quelques «brèves» explications, mais évitez de vous lancer dans une discussion.
7. A vous de voir jusqu'où vous pouvez aller. Quoi qu'il en soit, stoppez l'exercice avant que la tension ne soit à son maximum! Donnez aux participants le temps de se calmer et de sortir de leur rôle, puis asseyez-vous en cercle pour le compte rendu.

Date clé

le 1er mai

Fête internationale du travail

Compte rendu et évaluation

Organisez la discussion en plusieurs phases. Commencez par analyser l'activité en soi:

- Qu'ont ressenti les participants en recevant plus ou moins que les autres pour une même tâche?
- Pourquoi certains ont-ils reçu plus (ou moins) que les autres? Pour quelles raisons?
- Qu'est-ce que cela fait de recevoir plus que les autres? Et de recevoir moins?
- Cette forme de discrimination existe-t-elle dans votre pays?

Ensuite, évoquez la question de la rémunération en fonction du sexe:

- Peut-on justifier qu'un même travail soit rémunéré différemment selon qu'il est fait par un homme ou par une femme? Pourquoi? Pourquoi pas? Dans quelles circonstances?
- Qu'en est-il si un homme exécute mieux un travail qu'une femme? Est-ce une raison suffisante pour rémunérer la femme à un niveau inférieur?
- Si un homme est plus qualifié qu'une femme, doit-il pour autant être mieux rémunéré?
- Selon vous, certains emplois devraient-ils être réservés aux hommes? Pourquoi? Pourquoi pas? Si oui, lesquels?
- Selon vous, certains emplois devraient-ils être réservés aux femmes? Pourquoi? Pourquoi pas? Si oui, lesquels?
- Pensez-vous que la pratique de la discrimination positive peut se justifier dans le but de changer les attitudes sociales?

Enfin, évoquez la question de la rémunération en fonction de l'âge :

- Votre pays pratique-t-il une politique de rémunération en fonction de l'âge? Si non, pensez-vous que cela serait une bonne chose?
- Quelle est la raison qui justifie l'application de ce type de politique, notamment eu égard aux jeunes?
- Que pensez-vous de ce type de politique? Est-ce bien? Mauvais? Nécessaire? Inutile? Justifiez votre réponse.

Conseils pour l'animateur

Vous devrez très probablement adapter cette activité. Si vous devez ajouter ou supprimer certains travailleurs de la liste, faites en sorte d'équilibrer les sexes et les groupes d'âge. Si votre groupe est important, ou si vous souhaitez approfondir la discussion sur les deux types de discrimination, vous pouvez par exemple répartir les participants en deux sous-groupes: un des groupes pourra s'intéresser à la discrimination fondée sur le sexe, et l'autre à la discrimination fondée sur l'âge.

Quel type de travail convient à cette activité? Tous les travailleurs doivent faire le même. Par conséquent, choisissez un travail que plusieurs participants peuvent faire en même temps, afin que personne ne s'ennuie à attendre son tour. Réfléchissez aux aspects suivants:

- Si vous envisagez une activité à l'extérieur, est-ce que la saison le permet?
- Est-ce que vous avez suffisamment d'espace?

Droit à une rémunération équitable

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, article 7

«Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment:

a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs:

i) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail.»

Charte sociale européenne Article 4 (3)

Droit à une rémunération équitable: droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Article 7 (5)

Droits des enfants et des adolescents à la protection: droit des jeunes travailleurs et apprentis à une rémunération équitable.

- L'activité est-elle réalisable de la même façon par tous, indépendamment de leur sexe et de leur âge?
- Ne présente-t-elle aucun risque?
- Certains participants pourraient-ils être mal à l'aise et refuser le travail pour des raisons éthiques?
- Combien de temps prendra-t-elle?
- Est-ce qu'elle exige beaucoup de compétences?
- Comment faire pour qu'il soit possible de la répéter plusieurs fois?

Exemples de tâches:

- Nettoyer le tableau et y écrire soigneusement une phrase donnée.
- Prendre les livres sur une étagère et les mettre dans un carton. Puis transporter le carton de l'autre côté de la pièce, sortir les livres du carton et les disposer sur une nouvelle étagère.
- Réaliser un origami (un avion ou un chapeau)
- Trouvez trois feuilles d'arbre différentes et les coller sur un poster.
- Rechercher la définition d'un mot et la noter sur une feuille de papier. (Si vous choisissez des termes différents, concentrez-vous sur le thème des droits de l'homme, vous aurez ainsi produit un glossaire à la fin de l'activité!)

Au moment de payer les travailleurs, vous allez devoir justifier les différences de salaire. Les «raisons» peuvent être fondées sur des faits réels ou être ridicules. Par exemple:

- Une personne qui a trébuché est moins payée.
- Une personne qui souriait et paraissait heureuse est mieux payée.
- C'est mardi!

Les informations ci-dessous et d'autres encore au Chapitre 5 vous aideront à faire office de personne de ressources durant les discussions.

Variantes

Si l'approche de la simulation ne vous paraît pas adaptée pour cette activité, vous pouvez utiliser les informations comme base de discussion. Vous pouvez créer une «fiche de renseignements» pour chacun des travailleurs, avec des données sur leur travail, leur âge, leur sexe et leur rémunération. Vous pouvez y inclure des détails relatifs par exemple à leur formation et à leur expérience professionnelle. Vous pouvez aussi développer quelques études de cas approfondies portant sur différents travailleurs. Ceci dit, sachez qu'avec une discussion, vous provoquerez probablement moins de réponses émotionnelles fortes qu'avec une simulation.

Suggestions de suivi

Si le groupe apprécie les jeux de rôle et souhaite analyser le rôle des syndicats dans la défense des droits des travailleurs à des salaires et des conditions de travail équitables, vous pouvez lui proposer l'activité «La réunion syndicale», page 155.

Informations supplémentaires

Les questions relatives à l'inégalité de rémunération des travailleurs diffèrent selon les pays, mais aussi selon que la discrimination est opérée sur la base du sexe ou de l'âge. La discrimination sur la



base du sexe n'est rien d'autre que la preuve de la discrimination à l'égard des femmes. Les femmes ont toujours été défavorisées dans les sphères économique, politique et sociale. La discrimination qu'elles subissent dans le domaine du travail commence au moment de la sélection et des entretiens de recrutement, se poursuit avec les moindres possibilités de promotion qui leur sont offertes et, d'une manière générale, se traduit par des salaires inférieurs à ceux des hommes; cette inégalité des salaires constitue une violation du droit des femmes à un salaire égal à travail égal.

En tant que travailleurs, les jeunes ont droit à une rémunération équitable. Pourtant, la situation est complexe et différente selon les pays. D'une manière générale, les taux de chômage des jeunes sont supérieurs à ceux des adultes.

Bien que le principe de salaire égal à travail égal soit généralement reconnu, la rémunération des jeunes reste souvent un problème à part. Ainsi, de nombreux pays appliquent des politiques qui permettent que les jeunes soient moins payés qu'un adulte à travail égal. Ces politiques reposent sur deux logiques. D'une part, elles découragent les jeunes à entrer sur le marché de l'emploi et, à l'inverse, les encouragent à rester à l'école pour y acquérir une solide formation. D'autre part, elles permettent aux employeurs de recruter des jeunes sans expérience et peu qualifiés, qui sont de plus en plus nombreux à quitter l'école prématurément et qui, sinon, traîneraient dans les rues, accumuleraient les problèmes et deviendraient un fardeau pour l'Etat. Le succès de ce type de politique s'agissant de diminuer le chômage des jeunes est variable selon les pays.

Le Comité européen des droits sociaux (qui contrôle l'application de la Charte sociale européenne) ne considère pas qu'une rémunération inférieure pour les jeunes soit incompatible avec la garantie d'un salaire équitable, dans la mesure où la différence reste raisonnable et soit susceptible d'être rapidement comblée. Par exemple, un salaire de départ de 30% inférieur au salaire d'un adulte est jugé acceptable pour les 15-16 ans. Par contre, pour les 16-20 ans, cette différence ne doit pas excéder les 20%.

Les salaires des jeunes ne sont pas forcément bas. En réalité, de nombreux jeunes hautement qualifiés gagnent beaucoup d'argent - trop même, aux yeux de certains! Par exemple, beaucoup de jeunes réussissent dans les secteurs des nouvelles technologies et gagnent bien plus que leurs aînés proches de la retraite.

DOCUMENT

Taux de rémunération des travailleurs en fonction du sexe et de l'âge

	Sexe	Age	Salaires en Ems
1.	Masculin	35 ans	100
2.	Féminin	16 ans	30
3.	Masculin	22 ans	70
4.	Féminin	32 ans	90
5.	Masculin	16 ans	50
6.	Féminin	19 ans	60
7.	Masculin	26 ans	100
8.	Masculin	20 ans	70
9.	Féminin	24 ans	80
10.	Masculin	37 ans	100
11.	Féminin	17 ans	30
12.	Féminin	23 ans	80