

Commission de l'application des normes

Date: 20 mai 2024

Les gouvernements figurant sur la liste des cas individuels ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de présenter à la commission des informations écrites.

► Informations sur l'application de conventions ratifiées fournies par les gouvernements inscrits sur la liste des cas individuels

Mexique (ratification: 1952)

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

Le gouvernement a communiqué les informations ci-après.

Au Mexique, l'égalité entre femmes et hommes est prévue à l'article 4 de la Constitution politique des États-Unis du Mexique; en ce qui concerne le travail, l'article 123.VII prévoit un salaire égal pour un travail égal sans aucune discrimination. Cette disposition renforce le droit à un travail décent, c'est-à-dire un travail qui respecte la dignité humaine des travailleuses et des travailleurs. Concernant l'égalité de rémunération pour un travail égal, celle-ci est prévue à l'article 2 de la loi fédérale du travail. À cet égard, les conditions de travail fondées sur le principe de l'égalité réelle entre femmes et hommes ne peuvent être inférieures à celles prévues par la loi, doivent correspondre à l'importance des services et être égales pour un travail de valeur égale, sans qu'aucune différence ni exclusion ne soit faite pour des motifs fondés sur l'origine ethnique ou la nationalité, le sexe, le genre, l'âge, le handicap, le statut social, l'état de santé, la religion, les opinions politiques, l'orientation sexuelle, l'état de grossesse, les responsabilités familiales ou l'état civil, comme le prévoit l'article 56 de la loi susmentionnée.

La fixation du salaire minimum général et des salaires minima professionnels fait l'objet d'une négociation et d'un accord entre le groupe employeurs, le groupe travailleurs et le gouvernement fédéral, qui composent le Conseil des représentants de la Commission nationale des salaires minima. Ce processus vise à assurer la cohérence entre les dispositions de la législation du travail et les conditions économiques et sociales nationales, en promouvant l'équité et la justice entre les facteurs de production, dans un contexte de respect de la dignité des travailleuses et des travailleurs et de leurs familles. Les propositions relatives aux salaires que le gouvernement mexicain présente aux différents groupes se fondent sur des études techniques menées pour évaluer, dans le contexte de la fixation des salaires, la situation dans la branche ou l'activité économique et la profession ou le métier dont il s'agit et, en ce qui

concerne l'augmentation des salaires, l'impact des précédentes augmentations sur l'inflation, l'emploi, la pauvreté, l'écart entre femmes et hommes et l'environnement macroéconomique.

La réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes est un engagement du gouvernement, comme en témoigne le Programme sectoriel pour le travail et la sécurité sociale 2020-2024, dont l'objectif prioritaire 3 prévoit de relever le pouvoir d'achat du salaire minimum et du revenu afin d'améliorer la qualité de vie des travailleuses et des travailleurs, en particulier la mesure «3.1.5 Contribuer à réduire les écarts de rémunération dans certaines catégories du système de salaires minima professionnels, afin d'améliorer le pouvoir d'achat des femmes et des jeunes», contenue dans la stratégie prioritaire 3.1. À cet égard, la politique mexicaine de l'emploi est élaborée avec l'appui d'instances telles que l'Institut national de statistique et de géographie qui, dans son enquête semestrielle intitulée «Enquête nationale sur les revenus et les dépenses des ménages», rend compte de l'évolution de diverses questions liées aux revenus et aux dépenses des ménages mexicains, à partir de données recueillies sur leurs caractéristiques professionnelles et sociodémographiques. Les indicateurs du document, publié régulièrement depuis 2016, comprennent le ratio des revenus moyens gagnés par les femmes et les hommes, ce qui permet de mesurer l'évolution de dernier.

Avec la nouvelle politique du salaire minimum, l'augmentation du salaire minimum ces cinq dernières années a permis de réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes et d'améliorer l'égalité en la matière. De fait, le taux moyen de croissance des salaires des femmes a été supérieur à celui des hommes, dans la mesure où une plus grande proportion de femmes que d'hommes a bénéficié d'augmentations des salaires minima. Selon les dernières données disponibles, en mars 2024, les travailleuses couvertes par l'Institut mexicain de sécurité sociale ont vu leur salaire moyen augmenter de 5,9 pour cent par an, alors que l'augmentation moyenne du salaire des hommes était de 5,1 pour cent par an, soit une différence en faveur des femmes de 0,8 point de pourcentage. Comparé au début de cette période de six ans, le salaire moyen des femmes a augmenté de 22,6 pour cent et celui des hommes de 20,5 pour cent (soit une différence de 2,1 points de pourcentage). Ainsi, les augmentations du salaire minimum entre 2019 à 2024 ont permis de réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes de 27,7 pour cent au niveau municipal dans le secteur formel; l'impact est plus important encore dans les municipalités où résident les femmes les plus pauvres, cet écart ayant été réduit de 63,8 pour cent. En outre, l'augmentation de 20 pour cent du salaire minimum en 2023 a fait augmenter les salaires moyens des femmes dans le secteur formel, celles-ci affichant un taux de croissance salariale supérieur à celui des hommes de 0,3 point de pourcentage dans la zone franche de la frontière nord, et de 0,6 point de pourcentage dans le reste du pays; l'écart de rémunération au sein des entreprises a donc été réduit de 0,5 pour cent dans la zone franche de la frontière nord et de 0,6 pour cent dans le reste du pays.

S'agissant des travailleuses et des travailleurs dans le secteur formel et des travailleuses et des travailleurs dans le secteur informel, à la lumière des données de l'enquête nationale sur l'emploi, on observe que le salaire moyen des femmes a augmenté de 14,1 pour cent et celui des hommes de 13 pour cent (soit une différence de 1,1 point de pourcentage). Selon les données de l'enquête nationale sur les revenus et les dépenses des ménages, l'écart de rémunération horaire en 2018 était de 12,5 pour cent, tandis qu'en 2022, il était de 12 pour cent, soit une diminution de 0,5 point de pourcentage. L'écart entre femmes et hommes en ce qui concerne les revenus du travail (comprenant les revenus obtenus en plus des salaires, tels que les étrennes, les avantages sociaux, la rémunération des heures supplémentaires et les commissions, ainsi que les pourboires) était de 18,1 pour cent en 2018 et de 14,6 pour cent en 2022, soit une réduction de 3,4 points de pourcentage en 2022. La Commission nationale des

salaires minima, dans le cadre de ses compétences, a suivi l'évolution de l'écart de rémunération entre femmes et hommes au moyen d'études et de rapports, afin de continuer à promouvoir la politique du salaire minimum, laquelle a un impact positif sur la réduction des écarts de rémunération, en particulier en faveur des femmes qui gagnent moins.

En ce qui concerne la norme mexicaine sur l'égalité et la non-discrimination au travail entre femmes et hommes, le gouvernement mexicain informe les lieux de travail sur les critères favorisant l'exercice des droits des travailleuses et des travailleurs, comme le travail décent, l'égalité de chances et de traitement, la non-discrimination et l'insertion dans l'emploi, entre autres, afin de lutter contre la discrimination sur le lieu de travail, de la prévenir et de l'éliminer. Parmi les mesures adoptées pour contrôler le respect de cette prescription figure la prescription n° 7, intitulée «Garantir l'égalité de rémunération et l'octroi d'avantages et de compensations au personnel», qui vise à garantir que les lieux de travail disposent de critères d'évaluation des emplois pour la fixation et l'augmentation des salaires, exempts de discrimination fondée sur le sexe. D'autres éléments consistent en la liste des postes, des grades, des salaires par sexe et l'attribution de compensations et d'autres incitations économiques, en plus de celles établies par la loi, sur la base de procédures transparentes et déterminées par le lieu de travail. Ces éléments doivent être vérifiés à partir de justificatifs, c'est-à-dire de documents attestant de l'égalité de rémunération, comme les manuels ou les documents d'exploitation et/ou de procédure, les lignes directrices, les orientations pour l'attribution de rémunérations basées sur les performances, tous ces documents devant être ventilés par salaire, par grade et par sexe. Les processus mis en œuvre dans le cadre de cette norme consistent en l'audit interne et le suivi, qui sont gérés et réalisés à la fois par le lieu de travail et par des organismes agréés externes au gouvernement fédéral, conformément à la réglementation applicable.

En ce qui concerne les progrès réalisés dans la révision des normes, il convient de rappeler que le Conseil interinstitutionnel chargé de la norme mexicaine pour l'égalité au travail entre hommes et femmes (NMX-025), composé du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, de l'Institut national des femmes et du Conseil national pour la prévention de la discrimination, a déjà réalisé des travaux en vue de présenter un projet de norme en matière d'égalité au travail et de non-discrimination au ministère de l'Économie, à des fins appropriées. L'objectif principal ici est d'établir les conditions requises pour que les lieux de travail des secteurs public, privé et communautaire, quels que soient leur activité et leur taille, intègrent, mettent en œuvre et exécutent, dans le cadre des processus de gestion et des ressources humaines, des pratiques exemptes de violence, prévoyant l'égalité de rémunération entre hommes et femmes sans aucune discrimination, et favorisant le plein développement des travailleuses et des travailleurs. Afin que la NMX devienne officiellement une norme, certaines procédures normatives pertinentes doivent être suivies, notamment la publication du règlement d'application de la loi sur l'infrastructure qualité qui fixera les règles spécifiques permettant au Conseil interinstitutionnel chargé de la NMX de concrétiser le changement de mécanisme.

Enfin, il convient de noter que, en vue d'améliorer la qualité de l'environnement de travail au Mexique et de garantir le respect des législations nationales et internationales en matière de travail, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a présenté, le 8 mars 2024, le Protocole pour l'inspection du travail tenant compte des considérations de genre. Ce protocole est un outil fournissant des orientations sur la portée de l'activité normative et la manière dont l'administration du travail fixe les critères réglementant les activités d'inspection sur les lieux de travail. Les principaux indicateurs du protocole consistent en le contrôle de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, de l'existence de mesures visant à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement sexuel, ainsi que des conditions de travail sûres pour

les femmes enceintes et celles qui allaitent. En outre, il s'agit de contrôler que des politiques d'égalité et de non-discrimination sont intégrées dans le règlement interne des lieux de travail. L'intégration de la dimension de genre dans l'inspection du travail permettra de déterminer la situation quant au respect des droits des femmes et des hommes au travail, et de mettre en évidence les besoins et les mesures spécifiques à prendre pour garantir à toutes les travailleuses et tous les travailleurs l'exercice effectif de leurs droits au travail, en tenant compte des considérations de genre. Cela permettra également de suivre les écarts entre femmes et hommes en matière de conditions de travail et de prendre les mesures d'inspection appropriées qui favoriseront la réduction de ces écarts. En outre, les informations stratégiques recueillies sur l'inspection du travail devraient permettre de prendre des décisions, ainsi que d'adopter et mettre en œuvre des mesures garantissant les progrès vers la réalisation de l'égalité des genres dans l'exercice effectif des droits des femmes et des hommes au travail.