



Rapport de la CSI sur les politiques sociales et économiques: Les disparités salariales entre hommes et femmes



ITUC CSI IGB Confédération syndicale internationale

Les disparités salariales entre hommes et femmes

Le problème

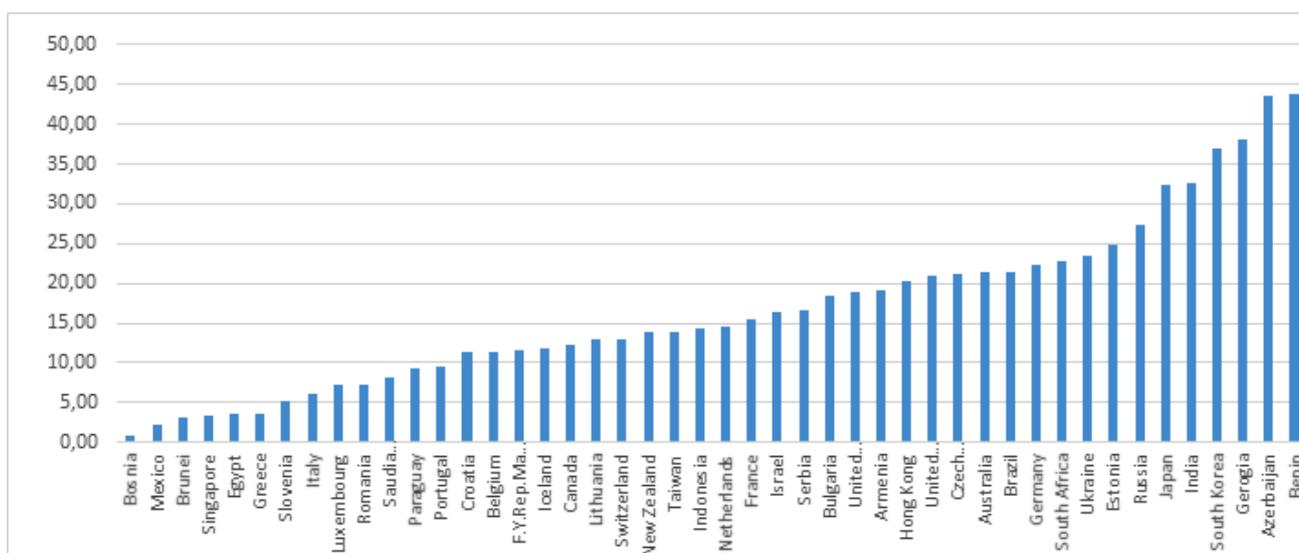
Sur l'ensemble du globe, le salaire des femmes est en moyenne nettement inférieur à celui des hommes. Les disparités salariales entre hommes et femmes se situent à 23% en moyenne, ce qui signifie qu'une femme gagne 77 cents pour chaque dollar gagné par un homme par heure de travail¹. Dans certains pays, l'écart de rémunération est beaucoup plus élevé. Par exemple, au Japon et en Corée du Sud, les femmes gagnent en moyenne 30% de moins que les hommes pour le même nombre d'heures travaillées et en Azerbaïdjan et au Bénin, les disparités salariales dépassent les 40%! Pour les femmes de couleur, les femmes handicapées, indigènes ou migrantes, les écarts de rémunération sont encore plus marqués.

Le fait que les femmes soient moins bien rémunérées entraîne chez elles un risque accru de pauvreté, d'autant plus qu'elles occupent davantage d'emplois à temps partiel et d'emplois informels et précaires, outre les interruptions de carrière ou les pertes d'emplois dues au temps disproportionné que les femmes consacrent aux tâches de soins non rémunérées. Par conséquent, les contributions des femmes à la sécurité sociale sont

également moins élevées, et leurs droits à la sécurité sociale sont insuffisants, voire inexistantes, ce qui les rend particulièrement vulnérables lorsqu'elles sont âgées. Dans les seuls pays de l'UE, les pensions des femmes sont 37% inférieures à celles des hommes.

En dépit de l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail dans de nombreux pays, les disparités salariales entre hommes et femmes persistent, et ont dans l'ensemble peu évolué au cours des 15 dernières années². En Amérique latine et aux Caraïbes, les écarts de salaire ont diminué de 12% depuis 1990, mais les femmes gagnent toujours un quart de moins que les hommes dans cette région³. Les estimations mondiales indiquent que, si l'on se réfère à la tendance actuelle, les disparités salariales entre hommes et femmes ne disparaîtront pas avant 2069⁴. Ce changement est d'une lenteur inacceptable; il faut absolument passer à la vitesse supérieure pour combler les écarts de salaire entre hommes et femmes.

Graphique: Écarts du salaire horaire entre hommes et femmes dans plusieurs pays sélectionnés



1 Nations Unies (2017) *État de la population mondiale 2017*

2 OCDE (2017) *Atteindre l'égalité femmes-hommes: Un combat difficile*

3 Forum économique mondial (2016) *Closing the gender pay gap in Latin America – why is progress so slow?* à partir de chiffres de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (ECLAC/CEPAL)

4 Nations Unies (2017) *État de la population mondiale 2017*

Les causes

Les disparités salariales entre hommes et femmes résultent de nombreux facteurs qui agissent les uns sur les autres, et sont en partie dues au fait que **les femmes ont tendance à être surreprésentées dans les secteurs et les emplois moins rémunérés**. Dans les pays de l'OCDE, les femmes sont présentes de manière disproportionnée dans les emplois du secteur des services (84%), en particulier dans les domaines de la santé, de la vente de détail et du travail social. Les hommes, en revanche, sont beaucoup plus présents que les femmes dans les emplois bien rémunérés des secteurs de la construction et de la production industrielle. Cette ségrégation sectorielle a de multiples causes, telles que les stéréotypes liés au genre dans l'éducation et sur le marché du travail, ainsi que les déséquilibres entre hommes et femmes au niveau des responsabilités relatives aux soins et aux tâches ménagères, ce qui peut amener les femmes à rechercher des créneaux professionnels avec des horaires plus souples ou la possibilité de limiter le nombre d'heures de travail⁵. **Globalement, le travail des femmes est moins valorisé; les professions traditionnellement «féminines» sont en général moins bien payées que les professions exercées par des hommes.**

Outre la ségrégation professionnelle entre les secteurs, les femmes occupent généralement des postes de grade moins élevé que les hommes dans les entreprises. Elles sont considérablement **sous-représentées au niveau de la direction**: elles n'occupent que 25% des emplois de cadres supérieurs⁶. De surcroît, les estimations mondiales révèlent que 34% des entreprises n'ont pas de cadres supérieurs femmes⁷. Les femmes ont également tendance à exercer des professions pour lesquelles elles sont trop qualifiées. Dans de nombreux pays, parmi les diplômés universitaires, les femmes ont plus de chances d'être surqualifiées pour un emploi que les hommes⁸.

Par ailleurs, partout dans le monde, les femmes assument encore largement la **responsabilité des soins** dans les foyers. Les études montrent que, à l'échelle planétaire, les femmes effectuent 75% de toutes les tâches non rémunérées liées aux soins et qu'elles y consacrent 2,5 fois plus de temps que les hommes⁹. **Les disparités salariales entre hommes et femmes se révèlent particulièrement aiguës chez les parents**¹⁰. Plusieurs études font état de la «sanction de la maternité» – les femmes qui ont des enfants ont tendance à gagner moins d'argent que les femmes qui n'en ont pas – par opposition à la «prime de paternité» – les hommes, eux, gagnent mieux leur vie quand ils sont pères¹¹. Ce phénomène est dû en partie au fait que les femmes sont plus à même d'interrompre leur carrière

pour s'occuper des enfants et des membres de la famille âgés ou malades, ce qui se traduit par une absence sur le marché du travail et, lorsqu'elles reprennent le travail, elles vont plus souvent opter pour le temps partiel que les hommes. Ces différences de répartition des responsabilités familiales entre les deux sexes peuvent porter préjudice à l'évolution de carrière des femmes, à leur possibilité d'accéder au travail rémunéré et à des emplois à temps plein, et à leurs perspectives salariales – en plus de contribuer à la ségrégation professionnelle, comme mentionné plus haut.

Pour finir, **la discrimination sexuelle**, qu'elle soit directe (quand une femme est explicitement payée moins cher qu'un homme) ou indirecte (résultant de préjugés involontaires), demeure un problème omniprésent qui ne fait que creuser davantage le fossé salarial entre hommes et femmes. Il s'agit du principal facteur à l'origine des écarts de salaire dans de nombreux pays et il représente, par exemple, autour de 38% des différences de salaire en Australie¹². La discrimination intersectionnelle aggrave l'écart salarial pour les femmes appartenant à des groupes défavorisés, notamment les femmes issues des minorités ethniques, les femmes handicapées, âgées ou de couleur¹³.

Mesures politiques

Diverses mesures politiques ont fait leurs preuves pour réduire les disparités salariales entre hommes et femmes, en particulier lorsqu'elles sont associées les unes aux autres de manière efficace.

Avant toute chose, l'adoption et l'application de la **législation sur l'égalité des salaires et la lutte contre la discrimination** ont été reconnues comme essentielles pour établir un cadre juridique permettant de garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale et pour proposer un recours juridique aux victimes de discrimination salariale¹⁴. Un rapport des Nations Unies révèle que 59 pays avaient adopté des lois préconisant un salaire égal pour un travail de valeur égale en 2014¹⁵. De plus, il existe des normes internationales du travail relatives à l'égalité des salaires et à la non-discrimination (voir ci-dessous). Néanmoins, la Commission d'experts de l'OIT reconnaît que, même si de nombreux pays ont ratifié la Convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, un plus petit nombre de pays ont effectivement adopté des lois pour mettre en œuvre ou appliquer le principe de 'salaire égal pour un travail de valeur égale' en droit et en pratique¹⁶.

Ces dernières années, des gouvernements ont également pris des mesures pour améliorer **la transparence des salaires**, ce qui a permis aux travailleurs d'identifier plus

5 Commission européenne (2009) *La ségrégation du marché du travail fondée sur le sexe - Causes, implications et politiques au sein de l'UE*

6 Grant Thornton (2017) *Women in Business*

7 Ibid

8 Par exemple en Espagne, au Royaume-Uni, en Italie, en Belgique, en France, en Allemagne et aux Pays-Bas, voir Conde Ruiz and Marra de Artifiano (2016) *Gender Gaps in the Spanish Labour Market*

9 McKinsey Global Institute (2015) *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality can add \$12 Trillion to Global Growth*, OIT (2016) *L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives*

10 Pour une discussion plus approfondie, voir OIT (2015) *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*

11 Mandel and Shalev (2009) *How Welfare States Shape the Gender Pay Gap: A Theoretical and Comparative Analysis*

12 Australian Diversity Council (2017) *The Economics of the Gender Pay Gap*

13 Commission européenne (2016) *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law*

14 Voir par exemple l'Equality and Human Rights Commission (Commission britannique de l'égalité et des droits humains): *Why equal pay matters*

15 ONU Femmes (2015) *Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016: Transformer les économies, réaliser les droits*

16 OIT (2016) *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*

facilement les disparités salariales entre hommes et femmes et aux gouvernements de voir où se produisaient les violations de la législation sur l'égalité des salaires (plusieurs exemples récents de pays sont indiqués ci-dessous). En 2014, la Commission européenne a émis une Recommandation sur les mesures de transparence des salaires, exhortant les États membres de l'UE à mettre en place des mesures pour permettre aux employés de demander des informations sur les niveaux de rémunération par sexe et pour réaliser des audits sur les salaires dans les entreprises¹⁷. Seulement 11 États membres sur les 28 que compte l'UE ont mis en place ce type de législation¹⁸.

Les mesures destinées à **lutter contre la ségrégation sexuelle dans les professions** sont également importantes. À cet égard, la politique d'éducation peut jouer un rôle pour supprimer les préjugés liés au genre dans les programmes scolaires et sensibiliser aux conséquences probables du choix des domaines d'études que font les hommes et les femmes pour leur carrière et leurs revenus¹⁹. Des politiques délibérément favorables au recrutement et au maintien des femmes dans des domaines où elles sont sous-représentées, tels que la science, la technologie, le génie civil et les mathématiques, peuvent aussi se révéler utiles, de même que les politiques qui encouragent les hommes à se tourner vers les professions à prédominance féminine. Les partenaires sociaux ont un important rôle à jouer ici. Par exemple, le syndicat britannique Communication Workers Union (CWU) a participé à une initiative conjointe avec British Telecom pour cibler et recruter davantage de femmes ingénieures²⁰.

Les politiques visant à contrer le problème de la sous-représentation des femmes aux postes de dirigeants peuvent aussi avoir d'importants effets positifs. Certains gouvernements ont par exemple mis en place des quotas hommes-femmes – c'est notamment le cas de la Norvège, de la France et de la Belgique²¹. Le Rwanda a également adopté un quota de 30% de femmes dans les organes décisionnaires, ce qui lui vaut d'arriver en tête du classement mondial du plus grand nombre de femmes aux postes de dirigeants (voir les exemples de pays ci-dessous). En outre, l'instauration de systèmes d'évaluation et de classification des emplois exempts de préjugés liés au genre peut contribuer à combattre la discrimination indirecte dans la promotion et la rémunération des femmes²².

Les politiques familiales peuvent permettre de réduire les disparités entre hommes et femmes au niveau de l'emploi et, par conséquent, des revenus. Elles peuvent également diminuer les interruptions de carrière chez les femmes lorsqu'elles s'occupent d'autres personnes, et éviter que les femmes ne soient contraintes de quitter

complètement le marché du travail. L'amélioration de l'accès à des services de garde d'enfants abordables et à des services de soins pour les parents âgés ou dépendants est indispensable pour stimuler la participation des femmes sur le marché du travail une fois qu'elles ont eu des enfants²³. La promotion d'un congé familial plus équilibré entre les hommes et les femmes encourage les femmes à revenir plus vite sur le marché du travail après une maternité, diminue la discrimination des employeurs à l'égard des femmes en âge d'avoir des enfants, et favorise l'amélioration des perspectives de carrière et des hausses de revenus pour les femmes²⁴. Le congé familial permet par ailleurs de remettre en question les normes sociales relatives au rôle reproductif des femmes, en encourageant les hommes à prendre part aux responsabilités liées aux soins.

Le salaire minimum vital peut contribuer à réduire les disparités salariales entre les hommes et les femmes – en particulier pour les travailleurs qui perçoivent des bas salaires²⁵. Comme les femmes ont tendance à être surreprésentées dans les professions faiblement rémunérées par rapport aux hommes, le fait d'augmenter le salaire minimum peut accroître leur salaire en comparaison à celui des hommes. La hausse du salaire minimum, de manière plus générale, se révèle être un outil efficace pour réduire la pauvreté des personnes qui travaillent et assurer un salaire décent à tous les travailleurs – hommes et femmes²⁶. Des systèmes satisfaisants de protection sociale universelle prévus par la Convention n°102 et la Recommandation n°202 sont également essentiels à cet égard.

Enfin, il a été démontré que le respect de la liberté syndicale des travailleurs, du **droit de s'organiser et de négocier collectivement**, et de la capacité de formuler des réclamations collectives permet de réduire les écarts de salaire entre hommes et femmes. En définissant des normes salariales claires, les conventions collectives limitent le pouvoir discrétionnaire des employeurs pour rémunérer les travailleurs. Aux États-Unis, les différences de salaire entre hommes et femmes s'élève à 11% pour les femmes syndiquées, alors que ce taux est en moyenne de 22%²⁷. Au Royaume-Uni, le salaire des femmes syndiquées est en moyenne 30% supérieur à celui des femmes non syndiquées²⁸. Il apparaît par ailleurs que les marchés du travail qui disposent de structures de négociation coordonnées et centralisées donnent lieu à des régimes salariaux plus égalitaires qui favorisent l'égalité de genre²⁹. Cela dit, ces dernières années, de nombreux gouvernements ont pris des mesures qui fragilisent les syndicats³⁰ et diminuent la couverture des négociations collectives³¹, ce qui produit un effet dévastateur sur les droits des travailleurs et aggrave les inégalités salariales³².

17 Commission européenne, Recommandation relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence (2014/124/EU)

18 Commission européenne (2017) [Report on the implementation of the pay transparency recommendation](#)

19 Voir OCDE (2012) *Closing the Gender Gap*

20 Close the Gap (2013) [Shifting the balance? Exploring the trade union responses to tackling gendered occupational segregation](#)

21 Commission européenne (2016) [Gender balance on corporate boards: Europe is cracking the glass ceiling](#)

22 Voir par exemple l'Equality and Human Rights Commission (Commission britannique de l'égalité et des droits humains) (2014): [Gender-Neutral Job Evaluation Schemes: An Introductory Guide](#)

23 Voir par exemple les rapports de la CSI intitulés [Investir dans l'économie des soins](#)

24 Voir par exemple OCDE (2017) [Paid Parental Leave, where are the fathers?](#)

25 Rapport mondial sur les salaires 2016/2017 de l'OIT; Rubery and Grimshaw (2011) *Gender and the minimum wage in regulating for decent work*

26 Voir rapport du L20 (2018) sur les politiques sociales et économiques: [Pour une croissance induite par les salaires](#)

27 Institute for Women's Policy Research (2016) [The Union Advantage for Women](#)

28 Statistiques du gouvernement britannique (2014) [Trade Union Statistics 2014](#)

29 Voir OIT (2016) *Closing the Gender Pay Gap*; Rubery and Grimshaw (2011) *Gender and the minimum wage in regulating for decent work*

30 Voir l'[Indice CSI des droits dans le monde 2018](#)

31 Voir rapport du L20 (2018) sur les politiques sociales et économiques: [Pour une croissance induite par les salaires](#)

32 Voir par exemple Bosch (2015) *Shrinking collective bargaining coverage, increasing income inequality: A comparison of five EU countries*

Normes internationales du travail à prendre en considération pour lutter contre les disparités salariales entre hommes et femmes

La Convention n°100 sur l'égalité de rémunération dispose que les signataires doivent promouvoir et garantir une rémunération égale aux hommes et aux femmes pour un travail de valeur égale.

La Convention n°111 sur la discrimination (emploi et profession) dispose que les signataires doivent promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi et éliminer la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

La Convention n°156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales dispose que les signataires doivent permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit à l'emploi sans subir de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. La Recommandation n°165 y afférente ajoute que des mesures doivent être prises pour mettre en place ou promouvoir des services abordables de garde d'enfants, d'aide à domicile et de soins à domicile, et d'autres services d'aide à la famille.

La Convention n°183 sur la protection de la maternité dispose que les signataires doivent garantir aux femmes le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent, rémunéré au même taux, après leur congé de maternité. Ils doivent également veiller à ce que la grossesse et la maternité ne constituent pas un motif de discrimination ou de licenciement de la part de l'employeur.

La Convention n°131 sur la fixation des salaires minima dispose que certains critères doivent être pris en compte pour fixer le salaire minimum, notamment les besoins des travailleurs et de leur famille, le niveau général des salaires du pays, le coût de la vie, les prestations de sécurité sociale, les niveaux de vie comparés à d'autres groupes sociaux, et les facteurs d'ordre économique. Cette Convention est établie en collaboration avec les partenaires sociaux; un système adéquat d'inspection du travail veille à son application effective, et des sanctions sont prévues en cas de non-respect.

La Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, la Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective et la Convention n°154 sur la négociation collective protègent les droits des travailleurs de se syndiquer et de mener des négociations collectives.

Ce que demandent les syndicats

Une action concertée est nécessaire de la part des gouvernements et des partenaires sociaux pour lutter contre les disparités salariales entre hommes et femmes. Certains syndicats appellent d'ailleurs à conjuguer plusieurs mesures:

- Les gouvernements doivent mettre en place une législation rigoureuse sur **l'égalité des salaires et la lutte contre la discrimination** qui soutient le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale, associée à des systèmes d'application et des mécanismes de réclamation stricts, et à un accès aux réparations conformément aux normes internationales du travail et aux bonnes pratiques.
- Les employeurs doivent procéder à des **évaluations et classifications des emplois exemptes de préjugés liés au genre** afin d'éviter tout parti-pris lors du recrutement ou de la promotion des femmes, veiller à **la transparence de tous les critères et décisions concernant la rémunération**, recueillir et publier régulièrement des données sur les niveaux de salaire par sexe pour toutes les catégories d'emploi.
- Les gouvernements et les partenaires sociaux doivent prendre des **mesures pour lutter contre la ségrégation sexuelle** entre les secteurs et les catégories professionnelles, par exemple en fixant des quotas et/ou en établissant des initiatives destinées à former, recruter et maintenir les femmes dans les secteurs et les emplois où elles sont sous-représentées.
- Parallèlement à d'autres mesures visant à concilier les responsabilités professionnelles et familiales, notamment **le congé familial rémunéré pour les hommes et les femmes**, les gouvernements devraient investir dans des **services publics officiels de qualité abordables** pour les enfants et les parents dépendants, la création d'emplois décents dans le secteur des soins et la formalisation des emplois informels liés aux soins.
- Les gouvernements doivent garantir à tous les travailleurs des **salaires minimum vitaux**, calculés à partir du coût de la vie et mis au point avec la participation pleine et entière des partenaires sociaux – en plus de systèmes adaptés de protection sociale universelle.
- Il est souhaitable que les partenaires sociaux entreprennent des **négociations collectives** sur les salaires, et que les gouvernements les encouragent. Les conventions collectives devraient avoir une large couverture et être juridiquement contraignantes. Les réformes des gouvernements qui affaiblissent les conventions collectives doivent être réexaminées au plus vite.

Exemples de pays menant des actions contre les disparités salariales entre hommes et femmes

Chili: Plusieurs mesures ont été prises au cours de la dernière décennie, ce qui a produit un effet positif sur les disparités salariales entre hommes et femmes. Ces mesures comportent notamment l'étendue de la prise en charge de la petite enfance afin de faciliter l'emploi des femmes, une réforme du congé de maternité qui est prolongé à 24 semaines et la mise en place de la possibilité de transférer une partie du congé aux pères, l'adoption d'une loi sur l'égalité de genre et l'instauration d'un Service pour l'égalité de genre¹.

France: En mars 2018, le gouvernement français a fait part de ses projets d'obliger les entreprises de plus de 50 employés à utiliser un logiciel qui vérifie les salaires pour rechercher les écarts de salaire injustifiés. Les entreprises devraient alors publier en ligne les données relatives aux disparités salariales et, si elles ne parviennent pas à éliminer ces différences dans un délai de trois ans, elles encourent une amende allant jusqu'à 1% de leurs charges salariales .

Islande: À partir de janvier 2018, les entreprises de 25 employés ou plus ont l'obligation de prouver qu'elles rétribuent les employés hommes et femmes sans discrimination sexuelle, faute de quoi elles s'exposent à des amendes journalières.

Allemagne: En 2015, l'Allemagne a instauré un salaire minimum national, ce qui a eu pour effet de stimuler le salaire des femmes, qui étaient présentes de manière disproportionnée dans les emplois faiblement rémunérés. Cette politique a fait suite aux réformes récemment prises pour rendre les congés parentaux plus accessibles aux hommes, offrir une prime aux parents qui prennent tous les deux leur congé, et améliorer l'accès aux services officiels de garde d'enfants.

Rwanda: La Constitution du pays, établie en 2003, définit les principes de l'égalité de genre, préconise l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes et présente une politique d'intégration de la dimension de genre dans tous les secteurs. La Constitution précise par ailleurs qu'au moins 30% des postes des organes décisionnaires aux niveaux national, régional et local doivent être occupés par des femmes. À ce jour, il existe 53 mesures politiques et d'autres cadres propices au soutien de l'égalité entre hommes et femmes pour accéder aux ressources, à l'éducation, à la santé, aux questions économiques et sociales et aux instances dédiées aux femmes².

¹ Voir OCDE (2012) *Closing the Gender Pay Gap*; Conseil des droits de l'homme des Nations Unies (2018) *Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes examine le rapport sur le Chili*

² Reuters (2018) *France to fine companies if gender pay gaps not erased*

Autres documents et liens utiles

Economic Policy Institute (2016) [What is the gender pay gap and is it real?](#)

European Institute for Gender Equality (2017) [Gender Equality Index](#)

OIT (2016) [Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence](#)

OIT (2016) [Les femmes au travail, Tendances 2016](#)

CSI (2017) [Construire le pouvoir des travailleuses](#). Rapport préparé pour la 3e Conférence mondiale des femmes de la CSI.

CSI (2017) [Investir dans l'économie des soins: Simulation des effets sur l'emploi par sexe dans les pays de l'hémisphère sud](#)

CSI (2016) [Investir dans l'économie des soins: Une analyse par sexe d'une stimulation de l'emploi dans sept pays de l'OCDE](#)

OCDE (2017) [Atteindre l'égalité femmes-hommes: Un combat difficile](#)

Forum économique mondial (2017) [The Global Gender Gap Report](#)