



# Action syndicale visant à promouvoir un salaire égal pour un travail de valeur égale

RAPPORT SUR LA POLITIQUE DE LA CSI

# Table des matières

---

ÉCARTS SALARIAUX ENTRE HOMMES ET FEMMES: DONNÉES ET FAITS PRINCIPAUX AU NIVEAU MONDIAL	3
QUELLES SONT LES CAUSES DES ÉCARTS SALARIAUX ENTRE HOMMES ET FEMMES?	4
POURQUOI AVONS-NOUS BESOIN DE L'ÉGALITÉ SALARIALE?	5
QUE FAIRE POUR RÉDUIRE LES ÉCARTS SALARIAUX ENTRE HOMMES ET FEMMES?	8
ACTION SYNDICALE VISANT À COMBLER LES ÉCARTS SALARIAUX ENTRE HOMMES ET FEMMES À TRAVERS LE MONDE	10
RECOMMANDATIONS	14

# Écarts salariaux entre hommes et femmes: données et faits principaux au niveau mondial

**La croissance économique ne s'est pas suffisamment traduite par une amélioration des conditions de vie et de travail des personnes à travers le monde.** Ces dernières décennies, la part des salaires en pourcentage du produit intérieur brut (PIB), c'est-à-dire la part du revenu du travail, a enregistré une baisse considérable dans les économies de marché les plus avancées et émergentes, dans la mesure où les salaires ont stagné par rapport à l'augmentation de la productivité<sup>1</sup>.

**Les inégalités persistent entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, ce qui rend les femmes plus vulnérables sur le plan économique.** Les femmes continuent d'être sous-représentées dans l'emploi et surreprésentées dans le travail à temps partiel, les emplois et les secteurs faiblement rémunérés, et le travail précaire et informel. En outre, la présence des femmes tend à être disproportionnée dans les activités de soins et les travaux non rémunérés. Cependant, ces activités n'étant pas toujours prises en compte dans le calcul du PIB, les contributions des femmes à l'économie et à la société

dans son ensemble sont ignorées et sous-estimées<sup>2</sup>. Les femmes ont également été les plus touchées par les mesures d'ajustement macroéconomique introduites durant les périodes de crise économique, en raison de la suppression d'emplois et du gel des salaires dans le secteur public, notamment dans les domaines de la santé et de l'éducation, dans lesquels les femmes sont majoritaires.

Depuis plusieurs décennies, la situation des femmes sur le marché du travail a progressé dans de nombreux pays, mais les disparités salariales entre hommes et femmes perdurent, et ont globalement très peu changé.

Les estimations de l'OIT<sup>3</sup>, fondées sur des données relevées dans 80 pays (OIT 2018), **indiquent que, en moyenne, les femmes continuent d'être payées environ 20% de moins que les hommes.** D'après ONU Femmes, au rythme actuel, il faudra 257 ans pour combler les écarts salariaux entre les sexes à l'échelle mondiale<sup>4</sup>. **Parallèlement aux différences entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, les écarts de rémunération constituent l'un des principaux aspects des inégalités salariales, qui font obstacle à des marchés du travail équitables et inclusifs.**

<sup>1</sup> Voir CSI 2023, *Développer une économie inclusive: priorités des syndicats*

<sup>2</sup> Selon des estimations prudentes, le travail non rémunéré des femmes dans le monde correspondrait à une production de 10.000 milliards de dollars US par an, soit environ 13% du PIB mondial. Voir CSI 2023, *Développer une économie inclusive: priorités des syndicats*

<sup>3</sup> *Rapport mondial sur les salaires de l'OIT 2018/2019*

<sup>4</sup> ONU Femmes (2023), *Closing gender pay gaps is more important than ever*

## Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?

Les écarts salariaux entre hommes et femmes résultent de nombreux facteurs interconnectés, tels que:

- **La ségrégation professionnelle** (verticale et horizontale): les femmes sont surreprésentées dans les secteurs et les emplois moins bien rémunérés, et sont sous-représentées aux postes de direction. Ce type

de ségrégation est dû à de multiples causes, parmi lesquelles les stéréotypes de genre dans l'éducation et sur le marché du travail, ainsi que les déséquilibres entre les femmes et les hommes en matière de responsabilités liées aux soins ou à la famille, qui peuvent amener les femmes à rechercher des emplois demandant moins d'heures de travail et davantage de flexibilité<sup>5</sup>.

**Bien que des avancées aient été réalisées pour atteindre l'égalité entre hommes et femmes dans l'éducation, d'importantes différences subsistent, en particulier en ce qui concerne l'accès à la formation dans le secteur numérique.** L'accès des femmes à l'enseignement supérieur et à la formation dans les domaines STEM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) et l'amélioration de leurs compétences numériques sont encore problématiques<sup>6</sup>. Selon les estimations, les 2,7 milliards de personnes non connectées à Internet sont majoritairement des femmes et des filles<sup>7</sup>. Le fossé numérique entre les hommes et les femmes continue de se creuser dans de nombreux pays en développement, ce qui crée un besoin spécifique urgent d'agir pour l'égalité numérique entre les sexes.

Le secteur technologique reste dominé par les hommes, dans la mesure où les femmes ne représentent que 22% des professionnels de l'IA dans le monde et que la majeure partie des rôles techniques ou dirigeants demeurent occupés par des hommes. Dans les domaines STEM, les femmes sont promues moins rapidement que les hommes: seulement 52 femmes accèdent à un poste de direction pour 100 hommes. Il est alarmant de constater que 22% de femmes du secteur technologique envisagent de quitter leur emploi compte tenu de la culture de travail masculine prédominante, qui se manifeste par des obstacles à l'évolution de carrière, l'exposition à la violence et au harcèlement, ou des faibles salaires<sup>8</sup>.

Les données indiquent que les femmes et les hommes sont bien rémunérés dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC), mais que les écarts salariaux entre hommes et femmes persistent. Dans le domaine de la technologie, les données de l'UE montrent que les hommes ont des salaires plus élevés que ceux des femmes à poste égal, et que le fait d'attirer les femmes vers les emplois bien payés dans les domaines TIC et STEM est perçu comme un outil politique important pour réduire les disparités salariales entre hommes et femmes<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> Commission européenne, *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU*

<sup>6</sup> Voir CSI 2023, *Développer une économie inclusive: priorités des syndicats*

<sup>7</sup> Voir CNUCED 2023, *How to unlock women's potential in the digital economy*

<sup>8</sup> Voir OIT 2023, *Preparing Future Generations of Women for New Job Demands: Skilling, Re-Skilling, Digitalization and Automation*

<sup>9</sup> Voir EIGE (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes), *Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work*



- **Les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée** conjugués à des différences sexospécifiques au niveau de la répartition des responsabilités familiales: la part accrue de travail de soins non rémunéré effectué de manière disproportionnée par les femmes, souvent exacerbée par le manque de politiques appropriées (services abordables de garde d'enfants ou modalités de congés parentaux adaptées, par exemple), empêche les femmes d'accéder et à des emplois sûrs et rémunérés et de s'y maintenir, et porte préjudice à leur évolution de carrière et aux perspectives de rémunération.
- **La discrimination sexuelle**, qu'elle soit directe (en payant explicitement un employé moins cher du fait de son genre) ou indirecte (à savoir les préjugés non conscients), reste un problème omniprésent qui contribue largement aux écarts salariaux entre hommes et femmes. Il s'agit toujours de la principale cause des disparités salariales entre les sexes dans de nombreux pays, ce qui représente environ 38% des différences de salaire en Australie, par exemple<sup>10</sup>. La discrimination intersectionnelle aggrave les écarts salariaux pour les femmes issues de groupes défavorisés, tels que les femmes migrantes, handicapées, âgées, de couleur ou appartenant à des minorités ethniques.
- **Les écarts salariaux entre hommes et femmes, par conséquent, se révèlent particulièrement graves pour les parents, et de nombreux facteurs cités ci-dessus concernent les responsabilités liées aux enfants ou aux soins. Plusieurs études ont mis en évidence, en quelque sorte, une «sanction de la maternité»,** caractérisée par le fait que les mères ont tendance à gagner moins d'argent que les femmes sans enfants, de même qu'une «prime de paternité», qui se traduit par de meilleurs salaires pour les hommes<sup>11</sup>. Ce phénomène s'explique en partie par le fait que les femmes sont plus enclines à interrompre leur carrière pour s'occuper des enfants et des parents âgés ou malades, ce qui les éloigne du marché du travail, et qu'elles sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel. Ces différences sexospécifiques au niveau de la répartition des responsabilités familiales, résultant souvent de normes socialement genrées et de l'absence de politiques adéquates entre vie professionnelle et vie privée, peuvent à leur tour nuire à l'évolution de carrière des femmes, à leurs possibilités d'accéder au travail rémunéré et à l'emploi à temps plein, et à leurs perspectives salariales, ce qui contribue à la ségrégation professionnelle, comme mentionné plus haut, et à la discrimination fondée sur la parentalité ou l'éventualité de la parentalité.

## Pourquoi avons-nous besoin de l'égalité salariale?

Un salaire égal pour un travail de valeur égale est un droit fondamental internationalement reconnu, inscrit dans la Convention 100 sur l'égalité de rémunération (1951) de l'OIT, qui aborde

la discrimination sexuelle dans l'emploi et établit que les signataires doivent promouvoir et assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> Australian Diversity Council (2017), *The Economics of the Gender Pay Gap*

<sup>11</sup> Voir à titre d'exemple OCDE (2022), *Same skills, different pay*

<sup>12</sup> Article 1: «Aux fins de la présente convention: (a) le terme «rémunération» comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier; (b) l'expression «égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale» se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

Le rôle principal de l'égalité salariale pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes, la dignité, l'équité, le respect et la reconnaissance du travail des femmes, figure parmi les priorités du Programme 2030 des Nations Unies sur le développement durable. L'ODD 8 sur la

croissance inclusive, le plein emploi et le travail décent cite l'égalité salariale parmi ses objectifs, précisant qu'un monde du travail équitable et inclusif est une condition préalable à l'égalité entre les hommes et les femmes et le progrès de la société dans son ensemble (ODD 5).

La Confédération syndicale internationale (CSI) a adopté une approche innovante sur l'évaluation des progrès de l'ODD 8 en créant un indicateur composite mondial de l'ODD 8<sup>13</sup>. **Si l'on tient compte des données sur les écarts salariaux entre hommes et femmes dans l'indicateur composite de l'ODD 8<sup>14</sup>, une moindre performance est observée pour le classement de l'indicateur composite global, en particulier dans les pays asiatiques et l'Amérique du Nord (les données sont uniquement disponibles pour les États-Unis)<sup>15</sup>.**

La tendance à la baisse est due au sous-domaine «vulnérabilité de l'emploi» dans lequel figure l'indicateur des écarts salariaux.

 Indicateur composite de l'ODD 8: résultats du sous-domaine sur la vulnérabilité de l'emploi et sur l'indicateur composite global <b>sans</b> prendre en compte l'écart de rémunération entre les sexes				 Indicateur composite de l'ODD 8: résultats du sous-domaine sur la vulnérabilité de l'emploi et sur l'indicateur composite global <b>en prenant en compte l'écart de</b> rémunération entre les sexes			
	NB DE PAYS	VULNÉRABILITÉ DE L'EMPLOI	INDICATEUR COMPOSITE DE L'ODD 8		NB DE PAYS	VULNÉRABILITÉ DE L'EMPLOI	INDICATEUR COMPOSITE DE L'ODD 8
<b>RÉGIONS DE L'ONU</b>				<b>RÉGIONS DE L'ONU</b>			
ASIE	22	98.29	<b>95.57</b>	ASIE	15	91.91	<b>90.32</b>
EUROPE	36	116.32	<b>112.55</b>	EUROPE	35	110.72	<b>109.74</b>
AMÉRIQUE LATINE ET CARAIBES	23	96.51	<b>96.86</b>	AMÉRIQUE LATINE ET CARAIBES	14	95.46	<b>95.81</b>
AFRIQUE DU NORD	6	94.18	<b>87.53</b>	AFRIQUE DU NORD	1	94.17	<b>85.24</b>
AMÉRIQUE DU NORD	2	117.03	<b>110.04</b>	AMÉRIQUE DU NORD	1	112.31	<b>104.74</b>
OCÉANIE	3	98.75	<b>104.40</b>				
AFRIQUE SUBSAHARIENNE	41	78.52	<b>86.93</b>	AFRIQUE SUBSAHARIENNE	21	77.60	<b>85.79</b>
ASIE OCCIDENTALE	16	99.65	<b>93.49</b>	ASIE OCCIDENTALE	7	100.33	<b>91.28</b>
<b>GROUPES DE REVENU</b>				<b>GROUPES DE REVENU</b>			
BAS	25	72.03	<b>83.71</b>	BAS	25	65.27	<b>81.17</b>
MOYEN INFÉRIEUR	40	88.90	<b>90.05</b>	MOYEN INFÉRIEUR	40	88.94	<b>88.87</b>
MOYEN SUPÉRIEUR	39	101.54	<b>96.96</b>	MOYEN SUPÉRIEUR	39	102.12	<b>96.80</b>
ÉLEVÉ	45	114.70	<b>111.65</b>	ÉLEVÉ	45	111.68	<b>112.20</b>

<sup>13</sup> L'indicateur composite mondial de l'ODD 8 porte sur 149 pays, soit plus de 98% de la population mondiale, et est établi à partir d'une sélection d'indicateurs pertinents, fiables et disponibles, recueillis auprès de sources internationales officielles. Voir CSI 2022, [Un nouveau contrat social pour un programme porteur de transformations pour l'égalité des genres](#)

<sup>14</sup> Les données sur les écarts salariaux entre hommes et femmes ne sont disponibles que pour 90 pays à travers le monde; cet exercice ne peut donc prendre en compte que ces pays. L'indicateur utilisé est celui d'Eurostat: écart de rémunérations entre hommes et femmes (non corrigé). Voir CSI 2022, [Un nouveau contrat social pour un programme porteur de transformations pour l'égalité des genres](#)

<sup>15</sup> Voir CSI 2022, [Un nouveau contrat social pour un programme porteur de transformations pour l'égalité des genres](#)

**Il est indispensable de mesurer les avancées réalisées dans la réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes pour lutter contre la discrimination salariale, où qu'elle se produise, et encourager la mise en œuvre des ODD.** Malheureusement, le manque de données comparables ventilées par sexe, race, handicap et statut de migrant, ou autres caractéristiques des pays sur les écarts salariaux entre hommes et femmes, constitue une absence de preuves statistiques essentielles sur lesquelles pourraient reposer les appels en faveur de changements politiques importants.

**Les gouvernements et les institutions internationales doivent améliorer la disponibilité et la comparabilité des données statistiques** (en particulier pour les pays moins

développés) afin de garantir une analyse plus complète, plus robuste et plus précise des progrès réalisés. Au final, la production et la mesure des données relèvent d'un choix politique qui agit directement sur la gouvernance et les réponses politiques mondiales.

Par conséquent, le travail d'alliances internationales, comme la **Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC)**<sup>16</sup>, qui cherche à améliorer la législation, à renforcer les capacités ainsi que les mécanismes de suivi et de contrôle en vue de progresser plus rapidement vers l'égalité de salaire, joue un rôle primordial dans les efforts déployés à l'échelle mondiale pour combler les écarts de rémunération entre hommes et femmes.

**En dépit des promesses de limiter les écarts salariaux entre les sexes à l'échelle mondiale, les différences de salaire entre les hommes et les femmes demeurent un problème structurel dans les pays à faible revenu comme dans les pays à revenu élevé<sup>17</sup>. Ces disparités salariales importantes et persistantes exposent les femmes à des risques accrus de pauvreté au cours de leur vie active et après.** Les femmes, du fait de leurs salaires inférieurs à ceux des hommes, de leur forte présence dans les emplois à temps partiel, les emplois informels et précaires, et de leur plus faible participation sur le marché du travail, risquent davantage de connaître la pauvreté.

Les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont à l'origine de cotisations de sécurité sociale plus faibles de la part des femmes, ce qui se traduit par des droits de sécurité sociale insuffisants, voire inexistant, et rend les femmes particulièrement vulnérables lorsqu'elles sont âgées. Rien que dans les pays de l'UE, les pensions des femmes sont

inférieures d'environ 30% à celles des hommes, en moyenne<sup>18</sup>.

**La réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes peut permettre d'améliorer fortement la sécurité économique des femmes et de diminuer leur risque de pauvreté.** Dans le cas des États-Unis, par exemple, une **étude réalisée en 2021** par l'Institute for Women's Policy Research (Institut de recherche politique sur les femmes) a révélé que si les femmes percevaient un salaire comparable à celui des hommes, la pauvreté des travailleuses baisserait de plus de 40%. L'étude a également montré que la **réduction de ces écarts pourrait engendrer des effets positifs plus généraux sur l'ensemble de l'économie**. L'égalité de salaire pour les femmes qui travaillent permettrait également de faire passer leur revenu annuel moyen de 41.402 dollars US à 48.326 dollars US, ce qui ajouterait 541 milliards de dollars US de revenus salariaux à l'économie américaine<sup>19</sup>.

<sup>16</sup> Voir <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/fr/>

<sup>17</sup> Rapport mondial sur les salaires de l'OIT 2018/2019

<sup>18</sup> À partir des données les plus récentes d'Eurostat (2020)

<sup>19</sup> *Narrow the Gender Pay Gap, Reduce Poverty for Families: The Economic Impact of Equal Pay by State*, Institute for Women's Policy Research (IWPR), mai 2021

De même, d'après l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), une meilleure participation des femmes à la main-d'œuvre et la réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes auraient une incidence positive sur la croissance économique des pays de l'UE. Malgré de récentes avancées, il subsiste des disparités salariales entre les sexes en termes d'activité du marché du travail et de rémunération, ce qui fait baisser les taux d'emploi des femmes, et limite potentiellement la croissance de l'UE. Les données de l'EIGE indiquent que la réduction des écarts salariaux aurait certes

un effet relativement faible sur le PIB, avec une augmentation de 0 à 0,2% du PIB par habitant sur la période 2030-2050, mais que des salaires plus élevés encourageraient davantage de femmes à entrer sur le marché de travail, ce qui entraînerait une **hausse de la capacité productive de l'économie**, donc **une augmentation de l'emploi**<sup>20</sup>.

Ainsi, **la réduction des disparités salariales génère une baisse globale des taux de pauvreté, une optimisation des dépenses d'assistance sociale et, par voie de conséquence, des sociétés plus dynamiques.**

## Que faire pour réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes?

Plusieurs politiques, en particulier lorsqu'elles sont efficacement combinées entre elles, ont démontré leur effet positif pour réduire les disparités salariales entre les sexes.

Tout d'abord, il est reconnu qu'il est essentiel d'établir et de faire respecter une **législation sur l'égalité de salaire et la lutte contre la discrimination** pour instaurer un cadre juridique qui garantisse un salaire égal pour un travail de valeur égale, et offrir un recours juridique aux victimes de discrimination salariale<sup>21</sup>. Les normes internationales du travail dans le domaine de l'égalité de salaire et du combat contre la discrimination, à savoir les Conventions de l'OIT n°100 sur l'égalité de rémunération et n°111 concernant la discrimination (emploi et profession), fournissent aux gouvernements d'importants cadres à cet égard.

Toutefois, la Commission d'experts de l'OIT admet que, bien que de nombreux pays aient ratifié la Convention 100 de l'OIT, un plus petit nombre de pays a effectivement adopté des lois pour la mettre en œuvre, ou appliqué le principe «de salaire égal pour un travail de valeur égale» dans la loi et dans la pratique<sup>22</sup>.

Certains gouvernements ont également appliqué des mesures visant à améliorer la **transparence des salaires** ces dernières années, ce qui a permis aux travailleurs d'identifier plus facilement les écarts salariaux entre hommes et femmes, et aux gouvernements de détecter les violations de la législation sur l'égalité salariale (le cas de plusieurs pays est présenté ci-dessous à titre d'exemple). En 2023, l'UE a adopté une Directive sur la transparence des rémunérations, en vertu de laquelle les entreprises de l'UE sont tenues de partager des informations sur le montant qu'elles versent aux femmes et aux hommes pour un travail de

<sup>20</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/activity-pay>

<sup>21</sup> Voir à titre d'exemple UK Equality and Human Rights Commission: *Why equal pay matters*

<sup>22</sup> OIT (2016), *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*



même valeur et de prendre des mesures si leur écart de rémunération entre les femmes et les hommes dépasse 5%<sup>23</sup>.

Les mesures destinées à **lutter contre la ségrégation sexuelle dans l'emploi** sont également importantes. À ce point de vue, la politique d'éducation peut jouer un rôle primordial pour éliminer les préjugés fondés sur le genre dans les programmes scolaires et sensibiliser aux conséquences probables des choix d'études des hommes et des femmes pour leur carrière et leur revenu. Les politiques ayant pour objectif de recruter et de retenir les femmes dans des secteurs où elles sont sous-représentées, comme les domaines STEM, peuvent être utiles aussi, de même que les politiques qui incitent les hommes à se tourner vers des professions majoritairement exercées par des femmes.

Par ailleurs, les politiques qui cherchent à remédier au **manque de représentation des femmes aux postes de direction** peuvent avoir des effets significatifs; en effet, certains gouvernements ont adopté des quotas hommes-femmes en ce sens, notamment la Norvège, la France et la Belgique<sup>24</sup>. Le Rwanda a mis en place un quota de 30% de femmes dans les organes publics de prise de décisions, ce qui a hissé le pays aux niveaux les plus élevés du monde en ce qui concerne la présence de femmes aux postes de direction (voir les exemples de pays mentionnés ci-après). De surcroît, l'établissement de **systèmes d'évaluation et de classification non sexistes des emplois** peut aider à lutter contre la discrimination indirecte en termes de promotion et de rémunération des femmes<sup>25</sup>.

**Les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** peuvent réduire les disparités entre les hommes et

les femmes au niveau de l'emploi et, par conséquent, de la rémunération. Elles peuvent diminuer les lacunes existant dans la carrière des femmes dues aux activités de soins et éviter que les femmes soient obligées de quitter complètement le marché du travail. Un meilleur accès à des services abordables de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées ou dépendantes est une politique qui a fait ses preuves pour accroître la présence des femmes sur le marché du travail une fois qu'elles ont des enfants<sup>26</sup>. Il est également utile de promouvoir un meilleur équilibre du congé parental entre les hommes et les femmes pour permettre un retour plus rapide des femmes au travail après la naissance d'un enfant, réduire la discrimination des employeurs envers les femmes en âge d'avoir des enfants, et offrir aux femmes des perspectives de carrière plus favorables et un salaire plus élevé<sup>27</sup>, tout en questionnant les normes sociales sur le rôle des femmes et en encourageant les hommes à partager les responsabilités liées aux soins.

**L'augmentation du salaire minimum** s'est en outre révélée efficace pour réduire les disparités salariales entre hommes et femmes, en particulier pour les travailleurs à faible revenu<sup>28</sup>. Les femmes ayant tendance à être surreprésentées dans les emplois faiblement rémunérés par rapport aux hommes, l'augmentation du salaire minimum peut contribuer à élever leurs salaires. De manière plus générale, la hausse du salaire minimum est un outil efficace pour réduire la pauvreté au travail et assurer des moyens de subsistance décentes à tous les travailleurs, femmes et hommes confondus<sup>29</sup>. Dans cette perspective, des systèmes de protection sociale universelle conformes à la Convention 102 et à la Recommandation 202 de l'OIT sont eux aussi essentiels.

<sup>23</sup> Pour de plus amples informations, voir [Conseil de l'UE \(2023\), communiqué de presse concernant la Directive sur la transparence des rémunérations](#)

<sup>24</sup> Commission européenne (2016), [Gender balance on corporate boards: Europe is cracking the glass ceiling](#)

<sup>25</sup> Voir [UK Equality and Human Rights \(2014\), Gender-Neutral Job Evaluation Schemes: An Introductory Guide](#)

<sup>26</sup> Voir à titre d'exemple les rapports de la CSI [Investir dans l'économie des soins](#)

<sup>27</sup> Voir à titre d'exemple OCDE (2017), [Paid Parental Leave, where are the fathers?](#)

<sup>28</sup> Rapport mondial sur les salaires de l'OIT 2016/2017; Rubery and Grimshaw (2011), [Gender and the minimum wage in regulating for decent work](#)

<sup>29</sup> Voir le rapport sur les politiques du L20 (2018) [The case for wage-led growth](#)

Enfin, la liberté syndicale, le droit d'adhérer à des syndicats et de mener des négociations collectives, de même que la capacité de déposer des réclamations collectives, permettent de réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes. Les données disponibles indiquent que la négociation collective aide à réduire positivement les inégalités de rémunération entre les sexes<sup>30</sup>. En établissant des normes claires sur les salaires, les conventions collectives peuvent limiter le pouvoir discrétionnaire des employeurs quant à la rémunération des

travailleurs. Il est également démontré que les marchés du travail dotés de structures de négociation coordonnées et centralisées offrent, dans l'ensemble, des systèmes de rémunération plus égalitaires qui favorisent l'égalité entre les hommes et les femmes<sup>31</sup>. Cependant, ces dernières années<sup>32</sup>, de nombreux gouvernements ont pris des mesures pour affaiblir les syndicats<sup>33</sup> et diminuer la couverture des négociations collectives, ce qui a eu des effets dévastateurs sur les droits des travailleurs et a contribué à aggraver l'inégalité salariale<sup>34</sup>.

## Action syndicale visant à combler les écarts salariaux entre hommes et femmes à travers le monde

Le salaire égal pour un travail de valeur égale est l'élément central de l'appel des syndicats en faveur d'un nouveau contrat social, impliquant la création d'emplois de qualité, notamment dans l'économie des soins, le respect des droits fondamentaux du travail, des salaires suffisants, une protection sociale universelle, davantage d'égalité et d'inclusion<sup>35</sup>.

L'objectif du salaire égal pour un travail de valeur égale sera plus facilement atteint si les marchés du travail sont inclusifs et égalitaires. Les syndicats, ainsi que des politiques et des réglementations adaptées et axées sur l'égalité entre hommes et femmes, sont indispensables à des marchés du

travail inclusifs et à la recherche de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes<sup>36</sup>.

Cette section présente plusieurs exemples de campagnes syndicales menées à travers le monde pour lutter contre les disparités salariales entre les sexes, en s'appuyant sur le dialogue social en vue d'adopter une législation favorable, des politiques et des conventions collectives sur le lieu de travail, et en mettant au point des campagnes et d'autres outils et initiatives.

### CHILI

En 2022, un accord a été conclu entre le gouvernement chilien, la Centrale unique des travailleurs chiliens (CUT) et 16 fédérations syndicales du secteur public, réunissant

<sup>30</sup> Voir à titre d'exemple OIT ACTRAV (2019), *Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions?*; Pillinger and Wintour (2019), *Collective Bargaining and Gender Equality*

<sup>31</sup> Voir OIT (2016), *Closing the Gender Pay Gap* et Rubery and Grimshaw (2011), *Gender and the minimum wage in regulating for decent work*

<sup>32</sup> Voir le rapport sur les politiques du L20 (2018) *The case for wage-led growth*

<sup>33</sup> Voir *Indice CSI des droits dans le monde 2018*

<sup>34</sup> Voir à titre d'exemple *Economic Policy Institute (2021), The enormous impact of eroded collective bargaining on wages*

<sup>35</sup> Voir CSI (2022), *Un nouveau contrat social: déclaration du Congrès*

<sup>36</sup> *Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions?*, document de travail de l'OIT ACTRAV, avril 2019

diverses initiatives destinées à éliminer les écarts salariaux entre hommes et femmes dans le secteur public. Dans le cadre de cet accord, un comité bipartite, composé de représentants du gouvernement et des syndicats, a été chargé d'examiner et d'analyser les données existantes sur les disparités salariales entre les sexes dans le secteur public en 2023 et de mener des projets pilotes dans trois institutions publiques en utilisant la méthodologie d'évaluation non sexiste des emplois de l'OIT pour 2023-2025, afin d'identifier les écarts salariaux dans les institutions sélectionnées et d'engager les processus de dialogue social et de négociation collective pour réduire ces écarts. Ce projet faisait suite à une première série fructueuse de projets pilotes, qui se sont achevés en 2017, à l'issue d'un protocole signé entre le gouvernement du Chili et l'ANEF (Association nationale des employés du public).

## ISRAËL

Na'ammat, le plus grand mouvement de femmes d'Israël, par ailleurs affilié à la Histadrout-Fédération générale des travailleurs, a joué un rôle primordial dans **l'amendement de la loi sur l'égalité salariale entre hommes et femmes, qui prévoyait une obligation de rapport au sujet de la segmentation des écarts salariaux fondés sur le genre pour les entreprises de plus de 518 employés, détaillant les écarts salariaux moyens relevés entre les hommes et les femmes en pourcentage pour chaque groupe de travailleurs/euses d'un lieu de travail donné**. Les entreprises sont désormais tenues de fournir deux rapports par an: un pour l'organisation interne et l'autre pour le public, qui figurera sur le site web de l'entreprise en préservant toutefois le droit à la vie privée des employés.

## JAPON

Au Japon, l'écart salarial entre hommes et femmes s'élève à 25,7%, un chiffre nettement plus important que dans les autres pays. Si

la proportion d'hommes et de femmes aux postes de direction était égale, l'écart serait réduit de neuf points de pourcentage, et si le nombre d'années de travail était le même chez les hommes et les femmes, l'écart serait réduit de 4,4 points de pourcentage, ce qui constituerait une amélioration considérable. Le gouvernement est à l'origine d'une avancée positive en soutenant les organisations de travailleurs, grâce à l'amendement de l'ordonnance ministérielle de la loi sur la promotion de la participation et de l'avancement des femmes sur le lieu de travail, qui impose aux entreprises de 301 employés et plus d'identifier et de signaler les différences de rémunération entre les hommes et les femmes. L'organisation syndicale japonaise RENGO travaille actuellement sur des initiatives visant à faire appliquer efficacement la loi.

Ces initiatives consistent par exemple à encourager les organisations affiliées à RENGO à réaliser des activités syndicales pour examiner les écarts salariaux, et à demander aux employeurs d'établir des plans d'action pour lutter contre les disparités salariales. L'obligation de l'employeur d'élaborer un plan d'action et de publier des informations a été étendue aux entreprises de 101 employés ou plus à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022.

## ÎLE MAURICE

Sur l'**Île Maurice**, la CTSP (Confédération des travailleurs du secteur privé) a axé ses campagnes sur les faibles salaires des agents d'entretien et des travailleurs/euses des zones franches d'exportation, essentiellement des femmes et des migrants (qui percevaient jusqu'en 2017 des salaires mensuels de 50 et 150 dollars US, respectivement). La CTSP a organisé des mobilisations, des manifestations et des campagnes pour exiger des hausses de salaire, ce qui a donné lieu à une grève de la faim de 10 jours en octobre 2017 appelant à des salaires décents. Finalement, le 1<sup>er</sup>

janvier 2018, le gouvernement a présenté un  **salaire minimum national**  et instauré un  **Conseil du salaire minimum national** , auquel siège la CTSP, pour évaluer et revaloriser le salaire minimum chaque année. À l'issue d'une négociation assidue, en 2023  **le salaire minimum national des catégories de travailleurs les moins rémunérés a été fixé à 12.075 roupies mauriciennes (257 dollars US) pour 45 heures de travail par semaine.**

## NOUVELLE-ZÉLANDE

Depuis 2018, l'organisation syndicale de la fonction publique Public Service Association (PSA) travaille sur les réclamations relatives à l'équité salariale. En 2020, en réponse à l'action en justice menée par le mouvement syndical, la  **législation néozélandaise sur l'égalité salariale**  a été amendée afin d'intégrer les processus permettant de déposer et de régler les réclamations liées à l'équité salariale en dehors des processus de négociation collective. Les amendements ont considérablement amélioré la capacité des syndicats à faire valoir un salaire égal pour un travail de valeur égale et se sont traduits par d'importants progrès pour les femmes. Les syndicats tirent parti de cette avancée pour syndiquer les personnes concernées par ces réclamations et obtenir l'équité salariale.

À ce jour,  **28 réclamations relatives à l'équité salariale dans les secteurs public et privé ont été déposées** , ce qui concerne plusieurs dizaines de milliers de travailleurs/euses, plus spécialement dans des domaines qui comptent de nombreux effectifs, tels que l'enseignement, les soins infirmiers, l'aide à la personne et l'administration. Six réclamations ont été réglées à ce jour dans les services publics et locaux, donnant lieu à d'importantes hausses de salaire (30-40%) dans des secteurs dans lesquels les femmes sont majoritaires, ainsi qu'à de meilleures conditions d'emploi. La première réclamation menée à bien pour la

main-d'œuvre maori est encore plus profitable, avec une augmentation moyenne des salaires de 79%.

En outre, la commission de la fonction publique néozélandaise,  *Te Kawa Mataaho* , travaille en partenariat avec la PSA pour remédier aux écarts salariaux dans la fonction publique.  *Kia Toipoto, le plan d'action contre les disparités salariales dans la fonction publique* , entend combattre toutes les causes du manque d'équité salariale hormis la sous-évaluation, qui est déjà prise en compte dans le processus de réclamations portant sur l'équité salariale. Ces plans requièrent des agences qui luttent contre les  **disparités salariales fondées sur le sexe et l'appartenance à des groupes ethniques** . C'est une avancée significative, étant donné que lors des plans précédents, les agences devaient s'occuper uniquement des écarts de rémunération entre les groupes ethniques.

La combinaison entre le plan d'action  *Kia Toipoto*  et le règlement des réclamations en rapport avec l'équité salariale a eu d'importantes conséquences sur les disparités salariales dans le secteur public. Les écarts salariaux qui affectaient les Maoris ont diminué, passant de 11,2% à 6,5% depuis 2018, et les écarts de rémunération entre hommes et femmes affichent également une baisse, de 12,2% à 7,7%.

## PÉROU

En réponse aux pressions soutenues et à l'engagement de la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP), en partenariat avec l'OIT, le gouvernement péruvien a promis de modifier la  **loi sur les travailleurs/euses domestiques. Le gouvernement a présenté la loi sur les travailleurs domestiques n°31047 en 2020 et ses réglementations en 2021** , pour garantir aux travailleurs domestiques le droit à un salaire minimum légal et aux congés payés, à des gratifications complètes,

à une compensation en fonction des années travaillées, à un nombre maximum d'heures de travail, à la rémunération des heures supplémentaires, et à une majoration du salaire les jours fériés. Cette loi, qui a vu le jour dans le cadre de la mise en œuvre de la Convention 189 et conformément à la Convention 111 de l'OIT, s'applique à tous les travailleurs, sans distinction, et assure l'égalité des chances et de traitement pour tout ce qui a trait à l'emploi, notamment **l'accès à l'emploi, la promotion, la sécurité de l'emploi, la rémunération et les conditions de travail** par rapport aux autres travailleurs.

## ROYAUME-UNI

D'importants progrès ont été réalisés dans le secteur public, en particulier dans le service national de santé, le National Health Service (NHS), du fait de la pression exercée par les syndicats. Grâce à l'engagement du syndicat de la fonction publique **UNISON, le système de paiement du NHS «Agenda for Change» adopte un salaire égal pour un travail de valeur égale**, tout comme le Conseil conjoint national (NJC) pour les services des gouvernements locaux (Angleterre, Pays de Galles et Irlande du Nord), qui compte le plus grand groupe d'employé(e)s de l'économie britannique, et probablement de l'Europe, à des fins de négociation collective.

Le syndicat UNITE Construction a obtenu le soutien en faveur de l'égalité des salaires pour tous dans l'ensemble du secteur du bâtiment, à savoir un accord basé sur la révision annuelle des salaires, comportant des informations sur la race, le sexe et l'âge. Ces informations peuvent mettre en évidence la discrimination relative au système de paiement, telle que la rémunération liée à la performance ou la classification<sup>37</sup>.

## ISLANDE

En **Islande**, au cours de la dernière décennie, les partenaires sociaux, avec à leur tête la Confédération islandaise du travail (ASÍ), ont mis au point un système de gestion de l'égalité salariale dénommé **«norme sur l'égalité salariale»**, destiné à aider les employeurs à empêcher la discrimination salariale. En 2018, la législation a imposé aux entreprises et institutions de 25 employés ou plus d'appliquer la norme sur l'égalité salariale, ce qui impliquait qu'elles fassent l'objet d'un audit et qu'elles obtiennent la certification attestant qu'elles assuraient un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Les employeurs doivent par ailleurs renouveler leur certification d'égalité salariale tous les trois ans. Or, la norme sur l'égalité salariale a ses propres limites, dans la mesure où elle compare les salaires dans une même catégorie d'emplois au sein de la même entreprise/unité de travail, mais qu'elle ne prend pas en considération le problème culturel et historique systématique de la sous-évaluation du travail des femmes. Par conséquent, l'accent est désormais mis sur **les écarts salariaux non corrigés (réévaluation du travail des femmes)**: le gouvernement, en coopération avec les partenaires sociaux, entreprend un projet de réévaluation pour **corriger la sous-évaluation systémique des professions majoritairement occupées par des femmes**. Le projet de réévaluation porte sur ce que la norme sur l'égalité salariale ne peut pas prendre en charge, en examinant les différences entre les professions sans lien entre elles et en comparant les emplois similaires parmi les différents secteurs.

<sup>37</sup> Voir CES (2023), *Nouvelles frontières pour les négociations collectives*



## IRLANDE

Suite à la loi sur l'information concernant les écarts salariaux entre hommes et femmes adoptée en 2022, la confédération syndicale irlandaise Irish Congress of Trade Unions a publié un guide à l'intention des syndicats, intitulé «**Gender Pay Gap Reporting**»

(Signalement des écarts salariaux entre hommes et femmes), afin de combler les disparités salariales entre les sexes, d'intégrer cette question à la négociation collective, et de réfléchir à des mesures pour promouvoir la transparence des rémunérations et éliminer la discrimination salariale.

## Recommandations

L'urgence et la volonté de réduire les écarts de salaire entre hommes et femmes apparaissent plus fortes que jamais, et se trouvent au cœur de l'appel des syndicats à un nouveau contrat social. Comme le déclare le document final relatif à la **quatrième Conférence mondiale des femmes de la CSI**, les syndicats demandent:

1. La création de **575 millions de nouveaux emplois décents d'ici à 2030**, en particulier dans **l'économie des soins** et d'autres secteurs stratégiques profitables aux humains et à la planète, et la **formalisation d'un milliard de travailleurs/euses informels**, qui sont majoritairement des femmes.
2. **Une législation sur l'égalité salariale et la lutte contre la discrimination, assortie d'une mise en œuvre efficace** et d'un accès aux recours, conformément aux normes internationales du travail, plus précisément les Conventions 100 et 111 de l'OIT, dans le but d'assurer l'égalité de traitement des groupes de travailleurs/euses confrontés à l'exclusion, tels que les migrants et les femmes indigènes, de couleur ou handicapées – qui subissent des disparités salariales plus marquées.
3. Une législation sur la **transparence des rémunérations** conjuguée à des mesures et des données accessibles sur les niveaux de salaire de toutes les catégories d'emploi ventilées par sexe.
4. **Des quotas et/ou des initiatives ciblées** pour former, recruter et retenir les femmes dans les secteurs et les emplois où elles sont sous-représentées (comme les domaines STEM)<sup>38</sup> afin de combattre la ségrégation professionnelle horizontale et verticale fondée sur le genre entre les différents secteurs et catégories d'emplois.
5. L'élimination de la violence et du harcèlement au travail fondés sur le genre, ainsi que la **ratification et l'application effective de la Convention 190 et de la Recommandation 206 de l'OIT**.

<sup>38</sup> Science, technologie, ingénierie et mathématiques

6. Davantage **d'investissements publics dans le secteur des soins** et l'adoption de **politiques de soutien à la famille** pour aider à concilier les responsabilités professionnelles et familiales.
  7. **Des salaires minimums vitaux**, établis au moyen de processus statutaires ou de la négociation collective, comme mentionnés dans la Déclaration du centenaire de l'OIT.
  8. **Des socles et des systèmes de protection sociale universels** appropriés, en phase avec la Convention 102 et la Recommandation 202 de l'OIT.
  9. Une attention prioritaire vis-à-vis de la **négociation collective et du dialogue social** pour mettre fin aux écarts salariaux entre hommes et femmes.
-

**CSI**  
**Confédération syndicale internationale**

[info@ituc-csi.org](mailto:info@ituc-csi.org)

[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

Téléphone: +32 (0)2 224 0211

Boulevard du Jardin Botanique, 20,  
1000 Bruxelles, Belgique

**Éditeur légalement responsable:**  
Luc Triangle, secrétaire général par intérim

