

COMBLER L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES SEXES : D'UN CHOIX PERSONNEL À UN CHANGEMENT INSTITUTIONNEL

RÉSUMÉ

Soixante-cinq ans après la ratification de la Convention n° 100 de l'Organisation internationale du Travail sur l'égalité de rémunération, les écarts de rémunération entre les sexes demeurent une réalité incontournable dans toutes les régions et la plupart des secteurs, et le débat politique sur la façon d'y mettre fin reste d'actualité. L'attention des pouvoirs publics s'est focalisée sur les comportements et les choix des femmes. Pourtant, celles-ci ont investi davantage dans leur éducation et ont intégré plus systématiquement le marché de l'emploi sans en tirer les bénéfices escomptés. Il est temps de s'interroger sur la manière dont on peut modifier l'environnement dans lequel les femmes font des choix. Le présent document examine les politiques qui permettraient de modifier les conditions d'emploi. Un tel changement impliquerait d'augmenter et d'étendre les niveaux de salaires minimum afin de réduire les pénalités liées au fait de se trouver au plus bas de l'échelle salariale; de valoriser davantage le travail des femmes en renforçant les réglementations juridiques et collectives; de développer les audits de rémunération entre les sexes et les plans d'action associés; et d'améliorer les perspectives d'emploi des femmes en développant leurs perspectives d'évolution dans les emplois et les secteurs dominés par les femmes et en permettant aux mères de conserver leur emploi ou d'en retrouver un. Les politiques destinées à combler l'écart de rémunération entre les sexes doivent être élaborées conjointement à des politiques visant à réduire les inégalités en général, promouvoir la justice sociale et renforcer l'aide de l'État aux parents qui travaillent.

Introduction : pourquoi est-il important de combler l'écart de rémunération entre les sexes ?

Malgré les progrès réalisés par les femmes dans de nombreuses régions du monde en matière d'insertion sur le marché de l'emploi formel, l'amélioration de leur niveau d'éducation – qui dépasse parfois celui des hommes – et le renforcement de leur indépendance politique et économique, des écarts de rémunération entre les sexes continuent de caractériser l'ensemble des marchés du travail.

L'écart de rémunération entre les sexes, qui est défini dans le présent document comme l'écart entre le salaire moyen versé aux femmes et le salaire moyen versé aux hommes, est bien souvent à l'origine d'un écart de revenu global entre les hommes et les femmes au cours de leur vie. Au niveau mondial, on estime que l'écart de rémunération entre les sexes s'élève à 24 %, et bien qu'il soit variable, il est réel et persistant dans tous les pays¹. Un faible écart peut être le reflet d'une plus grande égalité entre les sexes mais également d'une tendance à n'intégrer dans l'emploi formel que les femmes ayant un niveau d'éducation élevé². Quand les femmes se retrouvent majoritairement dans l'économie informelle, l'enjeu n'est pas seulement de s'attaquer à la question de l'égalité de rémunération, mais aussi d'étendre le statut de l'emploi formel et des droits qui y sont associés à celles qui travaillent de manière informelle, y compris celles qui travaillent dans le cadre d'un contrat de sous-traitance avec des grandes entreprises.

L'argument central relativement à l'élimination de l'écart de rémunération entre les sexes est que la justice sociale doit bénéficier à la moitié de la population mondiale. Quand les femmes dépendent de leur propre salaire pour assurer leur subsistance, elles basculent souvent dans la pauvreté³, n'étant pas en mesure d'offrir un niveau de vie décent à leurs enfants ou à elles-mêmes. Les femmes devraient avoir les mêmes droits que les hommes de

développer leurs compétences, mais la discrimination salariale limite leurs choix et affecte leurs revenus durant leur vie entière. Par ailleurs, l'égalité salariale peut avoir des retombées économiques positives si elle permet aux économies de faire un meilleur usage du potentiel et des talents des femmes.

Expliquer l'écart de rémunération entre les sexes : des choix personnels à des causes structurelles

La difficulté à combler l'écart de rémunération entre les sexes s'explique essentiellement par quatre raisons.

- Il faut en finir avec le legs de la discrimination sexuelle en matière de répartition des tâches ménagères, de soins non rémunérés, et d'organisation du travail rémunéré. Les responsabilités des femmes en matière de travail non rémunéré restreignent leur accès aux emplois et à une carrière; à l'inverse, un salaire inégal limite aussi pour les familles la possibilité de modifier la répartition des tâches au sein du foyer.
- Les droits législatifs relatifs à l'égalité salariale pour un travail de valeur égale sont limités et souvent inefficaces⁴. Les éléments de comparaison se limitent souvent aux hommes travaillant au sein de la même entreprise et à des postes similaires, ce qui ne tient pas compte de la réalité de la discrimination sexuelle, largement répandue sur le marché du travail.
- Les inégalités entre les sexes peuvent prendre de nouvelles formes. Lorsque les femmes passent d'un travail de soins non rémunéré à un emploi formel, de nouvelles divisions des rôles entre les sexes peuvent apparaître dans l'emploi formel, et lorsque que les femmes accèdent à des professions de haut niveau jusqu'ici dominées par les hommes, les divisions des rôles entre les sexes au sein de ces professions peuvent s'intensifier⁵.

- Les inégalités croissantes et une réglementation et une transparence réduites sont en train de rendre de plus en plus compliqué le renforcement de l'égalité entre les sexes⁶. L'accroissement des inégalités salariales alourdit les pénalités pour celles qui sont en bas de l'échelle professionnelle, et la tendance à une individualisation accrue de la rémunération augmente la marge d'appréciation des équipes dirigeantes et la discrimination⁷. L'élargissement de l'externalisation et de la sous-traitance permet aux employeurs et aux clients de se soustraire à la réglementation et à leurs responsabilités en matière de normes du travail⁸.

Éliminer l'écart de rémunération entre les sexes est la meilleure manière d'améliorer la situation socio-économique des femmes. Cependant, envisager cette mesure de manière trop littérale présente cependant des désavantages. Premièrement, bien que la formalisation d'emplois informels soit en elle-même une étape positive, elle peut initialement renforcer l'écart de rémunération entre les sexes car la proportion de femmes peut augmenter dans des emplois peu rémunérés du secteur formel. Deuxièmement, la situation matérielle des femmes ne s'améliore pas si l'écart se réduit en raison d'une baisse de la rémunération des hommes, ou si les salaires réels chutent tant pour les hommes que pour les femmes. La figure 1 montre qu'au Royaume-Uni, malgré une réduction de l'écart de rémunération entre les sexes après la crise financière, les salaires réels ont chuté pour les hommes et pour les femmes. Troisièmement, la tendance aux écarts de rémunération entre les sexes pour le salaire horaire peut traduire une discrimination salariale directe, mais lorsque les femmes travaillent à temps partiel ou ont de longues périodes d'inactivité, les

écarts de revenu entre les sexes pendant toute la vie seront encore plus grands.

Les raisons avancées pour expliquer l'écart de rémunération entre les sexes sont axées sur le comportement et les choix des femmes, l'écart étant souvent attribué à un plus faible niveau d'éducation des femmes, une expérience professionnelle plus limitée et leur préférence pour une activité leur permettant de s'acquitter de leurs responsabilités familiales. Cependant, au cours des décennies récentes, les femmes ont amélioré leur niveau d'éducation - dépassant parfois celui des hommes -- ont étendu leur durée d'emploi et accédé à de nouvelles professions comme la médecine et le droit. Tout ceci indique que l'action menée par les femmes elles-mêmes ne suffit pas à instaurer l'égalité et que c'est le contexte institutionnel dans lequel elles poursuivent leur carrière qui doit évoluer⁹. Il est nécessaire de s'attacher davantage à changer les institutions liées à l'emploi, notamment en réformant les pratiques de fixation des salaires, de recrutement et d'avancement professionnel, comme le démontre le présent document. Ces changements doivent aller de pair avec des politiques visant à reconnaître la valeur du travail de soins non rémunéré des femmes au sein du foyer et à élargir l'aide sociale au travail de soins, questions qui sont traitées dans les documents de politique générale n° 2 et n° 5. Ces deux types de réformes sont essentiels pour réduire à la fois l'écart de rémunération entre les sexes et l'écart de revenus des femmes pendant toute la durée de leur vie.

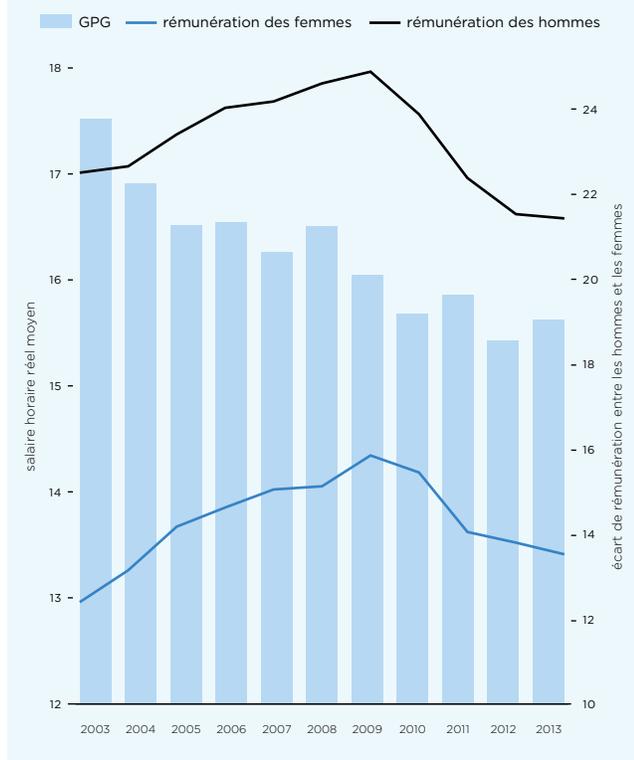
Réformer les institutions liées à l'emploi

Pour promouvoir l'égalité salariale, les réformes doivent porter sur trois domaines : réévaluer les salaires minimaux, valoriser le travail et les compétences des femmes et développer les perspectives d'emploi.

1. Réévaluer le niveau minimal de salaire

Les recherches ont montré que moins il y a d'inégalités globales entre les salaires, moins il y a de pénalités à se trouver en bas de l'échelle salariale¹⁰. Les femmes étant surreprésentées et même concentrées dans les emplois les plus mal rémunérés ou les moins valorisants, il est particulièrement important que le niveau minimal des rémunérations soit établi à un niveau correct au regard du coût de la vie et du salaire médian. Les définitions internationales considèrent qu'une faible rémunération se situe en deçà de 60 à 66 pour cent du salaire moyen, mais les niveaux des salaires minimaux sont souvent inférieurs à ces chiffres. La couverture et le respect des salaires minimums légaux sont également importants. Dans les pays en développement, de nombreuses femmes travaillant dans le secteur de l'économie informelle ne sont pas juridiquement couvertes par les salaires minimums. Cependant, la législation sur le salaire minimum peut encore jouer un rôle positif. Il est démontré d'une part que les salaires minimums dans le secteur formel améliorent également les niveaux des salaires dans le secteur informel, un phénomène connu sous le nom d'« effet phare »¹¹; et d'autre part, le salaire minimum établit une norme que les groupes de pression et les syndicats peuvent tenter d'atteindre lorsqu'ils revendiquent de meilleures conditions pour les travailleurs informels d'une chaîne de sous-traitance. Certains pays d'Amérique latine donnent l'exemple d'un cercle vertueux en matière de politique de minimum salarial : dans ces pays, des efforts simultanés ont été déployés pour syndiquer les travailleurs domestiques, étendre la couverture du salaire minimal et augmenter celui-ci (voir encadré 1).

FIGURE 1
Évolution du salaire réel et écart de rémunération entre les sexes au Royaume-Uni



Source : Grimshaw, 2015.

ENCADRÉ 1

Extension du salaire minimal et de la couverture des négociations collectives aux travailleurs domestiques en Amérique latine

Dans plusieurs pays d'Amérique latine, des efforts ont été menés parallèlement pour syndiquer les travailleurs domestiques, les inclure dans la couverture de la réglementation sur le salaire minimum et relever le niveau de ce dernier. Au Brésil, par exemple, la Fédération des travailleurs domestiques (FENATRAD) a organisé en syndicat les sept millions de travailleurs domestiques que compte le pays tandis que le gouvernement a favorisé la hausse du salaire minimum. Les travailleurs domestiques dont les salaires stagnaient auparavant ont obtenu une hausse réelle de 47 % de leur salaire mensuel moyen entre 2003 et 2011, par rapport à une augmentation de 20 % du salaire moyen de tous les travailleurs salariés sur la même période. Les années 1995 à 2007 ont aussi enregistré une baisse de l'écart de rémunération entre les sexes de 38 à 29 % au cours d'une période de croissance du salaire réel pour les femmes comme pour les hommes.

Sources : OIT, 2013b, p. 74 ; et ONU Femmes, 2015, p. 73 et 119.

ENCADRÉ 2

Classification et pratiques salariales à haut risque

Classification

- Plusieurs systèmes de classification et de rémunération sur le lieu du travail
- Échelles salariales étendues et qui se superposent pour chaque grade
- Système d'évaluation des emplois obsolète ou sexiste

Pratiques salariales

- Différences entre les groupes pour le versement des primes et la compensation des heures supplémentaires et du travail en-dehors des heures normales
- Marge d'appréciation des équipes dirigeantes sur le salaire de départ et la rémunération au rendement

Culture de rémunération

- Manque de transparence et secret des rémunérations
- Absence de contrôle des décisions discrétionnaires en matière de rémunération
- Recours aux facteurs du marché pour justifier les écarts de salaire

Source : selon la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme du Royaume-Uni en 2010.

2. Renforcer la valorisation du travail des femmes

Le salaire minimum ne résoudra pas tous les problèmes et le risque est qu'il devienne le taux de salaire en vigueur, sans prendre en compte les différences en matière de compétences et d'expérience. Seuls 43 % des pays (pour lesquels nous disposons de données) disposent d'une législation qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égalé et, même dans ce cas, c'est généralement la législation relative à un salaire égal qui s'applique¹². Dans un contexte de ségrégation en matière d'emploi, la loi relative à l'égalité salariale doit être plus efficace pour comparer les rémunérations entre les organisations et les secteurs. Néanmoins, une réglementation collective coordonnée des salaires restera sans doute nécessaire pour réduire les inégalités salariales entre les secteurs et servir de cadre à la fixation d'une rémunération équitable selon les compétences, notamment les compétences des femmes. À l'exception de certains pays où la couverture syndicale est large, les mesures pour renforcer la valorisation des emplois des femmes existent principalement dans le secteur public ou par le biais de réglementations prescrivant la négociation collective en matière d'égalité (c'est le cas en France¹³), ou en impliquant les organisations syndicales dans les audits de rémunération entre les sexes (par exemple dans la province du Québec, au Canada¹⁴). Ces audits sur l'égalité des salaires peuvent être utiles pour identifier les pratiques salariales qui menacent l'égalité entre les sexes (voir encadré 2). Des plans d'action, de préférence élaborés conjointement avec les syndicats, sont nécessaires afin de limiter la marge d'appréciation et les préjugés sexistes dans la classification des emplois et les pratiques de rémunération. Cela doit être le cas même si l'écart de rémunération entre les sexes révélé est faible, car il se pourrait que les femmes méritent un salaire plus élevé dans un milieu professionnel particulier.

3. Améliorer l'accès à l'emploi et à la promotion professionnelle

La troisième catégorie de politiques vise à promouvoir un meilleur accès des femmes aux perspectives d'emploi. L'effet escompté est de réduire la ségrégation professionnelle selon le sexe. La déségrégation des emplois n'est cependant pas la voie à suivre automatiquement pour régler le problème de l'écart de rémunération entre les sexes ; en effet, la rémunération globale de la profession en question peut chuter ou les femmes peuvent se retrouver cantonnées aux échelons inférieurs de la profession (voir encadré 3). En outre, beaucoup d'emplois dans lesquels les femmes sont largement majoritaires comme les soins infirmiers, les soins aux enfants ou aux personnes âgées, sont extrêmement utiles à la société. Pousser les femmes hors des emplois de soins, par exemple, ne résout pas le problème de savoir qui va assurer les soins. Il est nécessaire d'agir pour augmenter les salaires associés à ces emplois afin que les personnes qui fournissent ces soins rémunérés ne soient pas pénalisées financièrement (voir les documents de politique générale n° 2 et n° 5).

Élargir les perspectives d'emploi nécessite une stratégie à deux volets. Le premier consiste à créer davantage de possibilités d'évolution professionnelle au sein des emplois ou des lieux de travail où les femmes sont nombreuses. Nombreux sont les employeurs qui ne proposent pas de possibilités d'évolution et rémunèrent les femmes au même taux, quelles que soient leurs compétences ou leur expérience¹⁵. Le deuxième volet consiste à soutenir les femmes qui poursuivent une carrière flexible ou non linéaire. La façon la plus directe de le faire est de proposer un congé maternité et parental, de préférence indemnisé, avec le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent au terme du congé. Pour éviter toute discrimination envers les femmes lors du recrutement, ces droits doivent être statutaires, universels,

ENCADRÉ 3

L'impact de la féminisation sur le statut des emplois et des professions

L'accès des femmes à des emplois à forte rémunération dominés par les hommes est souvent lié à des changements au sein de l'emploi ou de la profession en question. Ces changements conduisent souvent à une perte globale du salaire et du statut ou à de nouvelles divisions au sein de la catégorie professionnelle, qui contraignent les femmes à rester aux échelons inférieurs. Par exemple, le travail de bureau bénéficiait auparavant d'une rémunération et d'un statut élevés, mais c'était avant qu'il ne soit considéré comme une profession féminine. Citant l'expérience des femmes aux États-Unis entre 1970 et 2007, Mandel (2013 : 1183) a décrit ce phénomène comme « monter un escalier qui descend ». Il a suffi que les femmes réalisent des percées importantes dans des emplois bien rémunérés et typiquement masculins, pour que ces emplois soient ceux où se manifeste le plus l'impact négatif de la féminisation sur le salaire. Au Royaume-Uni, les femmes représentent désormais plus de la moitié des collaborateurs dans les professions juridiques, mais seulement un quart des associés. L'augmentation rapide de la proportion de femmes dans la profession a également coïncidé avec un déclin global du nombre d'associés par rapport aux collaborateurs qui sont moins payés et salariés.

Sources : Reskin et Roos, 1990 ; Mandel, 2013 ; Bolton et Muzio, 2007.

financés par la collectivité et proposés aux deux parents, et inclure des quotas « à prendre ou à laisser » concernant les droits de congé parental des pères. Cependant, même ces conditions ne résolvent pas le problème si l'emploi impose des heures de travail très longues. Par conséquent, les heures de travail doivent être réglementées dans l'intérêt des parents qui travaillent, hommes et femmes. La possibilité de réduire les heures de travail ou de travailler de façon plus flexible quand les enfants sont en bas âge peut aussi permettre aux femmes de conserver leur emploi. Cependant, de telles mesures doivent s'accompagner du droit de revenir à une durée de travail normale¹⁶ ou de garanties contre des carrières professionnelles sans perspective d'avenir pour celles qui travaillent à temps partiel.

Bien que l'écart de rémunération entre les sexes se soit réduit très lentement, la poursuite des progrès est loin d'être évidente. Il est par conséquent important de nous employer à éviter que l'écart de rémunération entre les sexes ne s'élargisse et à trouver de nouvelles perspectives d'évolution. Les inégalités de rémunération entre les sexes tendent à être plus grandes quand les inégalités globales sont plus fortes, les politiques visant à réduire les inégalités de rémunération entre les sexes doivent donc être développées conjointement aux politiques visant à réduire les inégalités de salaires en général. Des mesures sont nécessaires non seulement pour réduire l'impact des inégalités et de la discrimination entre les sexes héritées du passé, mais aussi pour éviter que les inégalités entre les sexes n'apparaissent sous des formes inédites dans de nouveaux contextes professionnels. De nombreuses politiques dépendent des mesures gouvernementales et de leur mise en œuvre, mais pour être efficaces, elles doivent bénéficier du soutien des employeurs, des organisations syndicales et de la société civile.

RECOMMANDATIONS

- **Augmenter le niveau de salaire minimum, étendre sa couverture à des groupes qui en étaient auparavant exclus et veiller à ce qu'il soit mis en œuvre à travers des systèmes d'inspection du travail exhaustifs.**
- **Soutenir une réglementation collective des salaires coordonnée et inclusive.**
- **Appliquer le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale et étendre la législation sur l'égalité des salaires afin de faciliter les comparaisons entre les organisations.**
- **Élargir les responsabilités des employeurs afin qu'ils entreprennent des audits obligatoires de rémunération entre les sexes et élaborent des plans d'action pour éradiquer les pratiques salariales inéquitables, en impliquant les organisations syndicales.**
- **Inclure dans le cadre des plans d'action requis des possibilités d'évolution salariale au sein des emplois dominés par les femmes.**
- **Permettre aux femmes (et aux hommes) de conserver leur emploi quand elles ont des enfants en proposant des congés maternité et parentaux universels et financés par la collectivité, comprenant des quotas « à prendre ou à laisser » pour les hommes, ainsi que des heures de travail flexibles.**

Cette série de documents de politique générale offre une synthèse des résultats de recherches, des analyses et des recommandations des politiques sur l'égalité des sexes et les droits des femmes dans un format accessible. Ce document a été élaboré par Jill Rubery, professeure de systèmes d'emploi comparés, Manchester Business School, Université de Manchester. Pour les notes de bas de page et une lecture complémentaire, veuillez consulter <http://goo.gl/RLUo8J>