



## Conseil économique et social

Distr. générale  
9 novembre 2016  
Français  
Original : anglais

---

### Commission de la condition de la femme

Soixante et unième session

13-24 mars 2017

Suite donnée à la quatrième Conférence mondiale  
sur les femmes et à la vingt-troisième session

extraordinaire de l'Assemblée générale intitulée

« Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes,  
développement et paix pour le XXI<sup>e</sup> siècle »

### Déclaration présentée par Human Rights Advocates, organisation non gouvernementale dotée du statut consultatif auprès du Conseil économique et social\*

Le Secrétaire général a reçu la déclaration ci-après, dont le texte est distribué conformément aux paragraphes 36 et 37 de la résolution 1996/31 du Conseil économique et social.

---

\* La version originale de la présente déclaration n'a pas été revue par les services d'édition.



## **Déclaration**

### **Égalité professionnelle des femmes**

#### **I. Introduction**

Human Rights Advocates se félicite que la Commission de la condition de la femme mette l'accent sur les droits des femmes en matière d'emploi et invite instamment la Commission à approfondir cette question et à lutter contre les écarts salariaux entre hommes et femmes. S'il existe des rapports de pays et peu d'études comparées, il convient de recueillir de nouvelles données pour traiter de manière adéquate la question des écarts salariaux. Une enquête mondiale sur l'égalité salariale, visant à mesurer l'ampleur du problème, s'impose. Elle doit également s'intéresser au soutien avant et après l'accouchement, dont les répercussions sur la carrière des femmes sont loin d'être négligeables. Peu d'études ont été menées sur l'égalité de rémunération entre les sexes, mais les statistiques dont on dispose montrent indéniablement un écart entre les salaires et les perspectives d'évolution professionnelle des hommes et des femmes. Ces disparités représentent un problème mondial qui touche les femmes de toutes les régions de la planète. La présente déclaration traite des disparités salariales et dresse un état des lieux dans plusieurs pays.

#### **II. Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale**

Divers instruments relatifs aux droits de l'homme traitent du droit des femmes à l'égalité salariale.

Ainsi, l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme établit que toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre les discriminations. Plus précisément, le paragraphe 2 de l'article 23 reconnaît expressément le droit de tous, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. L'article 25 déclare que « la maternité et l'enfance ont droit à une aide et à une assistance spéciales ».

L'alinéa d) du paragraphe 1 de l'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes établit le « droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail ».

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes traite de la question de l'inégalité de rémunération pour un travail de valeur égale, dans sa recommandation générale n° 13 (1989). Il y recommande aux États parties à la Convention « d'appuyer, dans la mesure du possible, la mise en place de mécanismes d'application et d'encourager, le cas échéant, les efforts déployés par les partenaires des conventions collectives pour assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ».

Enfin, l'article 10 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels garantit aux mères salariées le droit à un congé payé ou un congé accompagné de prestations de sécurité sociale adéquates.

### III. Exemples d'inégalités salariales entre les sexes

La présente section présente plusieurs exemples qui illustrent, dans différents pays, l'ampleur du problème des écarts salariaux. Les exemples ci-après portent sur des pays de chaque région du monde, et l'accent est mis sur les observations finales du Comité.

#### 1. Pays européens

Dans ses observations finales (CEDAW/C/FRA/CO/7-8, 25 juillet 2016), le Comité pointe la non-application en France du principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale » et la persistance des écarts de rémunération entre les deux sexes, à la fois dans le secteur public et le secteur privé (alinéa b) du paragraphe 34). Le Comité se dit également préoccupé par la persistance de la ségrégation professionnelle horizontale et verticale et de la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel et faiblement rémunérés (alinéa a) du paragraphe 34). Autre source d'inquiétude pour le Comité, le fait que très peu d'hommes prennent un congé de paternité (alinéa c) du paragraphe 34). Si les hommes assumaient plus de responsabilités avant et après la naissance, les mères seraient libérées de certaines contraintes financières et professionnelles.

La France n'est qu'un des nombreux pays de l'Union européenne où persistent des inégalités salariales. À 30 %, l'Estonie est le pays d'Europe où l'écart de rémunération entre les sexes est le plus important (Emma Luxton, Which European countries have the biggest gender pay gaps? Forum économique mondial, 18 décembre 2015). En France, l'écart salarial est d'environ 15 %. L'écart le plus faible, tous pays de l'Union européenne confondus, est celui de la Slovaquie, à 3,2 %.

La plupart des pays européens prévoient des aides à la maternité importantes. Par exemple, l'Union européenne exige des employeurs qu'ils accordent 14 semaines de congés payés au minimum. De nombreux pays disposent de mesures significatives d'accompagnement de la maternité, à l'instar du Royaume-Uni, où le congé de maternité assorti d'une indemnisation partielle dure 39 semaines, avec une prolongation possible, mais non indemnisée, jusqu'à 52 semaines. Cela étant, dans plusieurs pays, le congé parental ne donne pas lieu au versement d'un plein salaire, ce qui fait peser un lourd fardeau financier sur les jeunes familles, et le congé de paternité est assez rare. C'est la Finlande qui accorde le congé de paternité le plus long : 45 jours et une indemnité calculée en fonction de la durée et du salaire. La Suède et le Royaume-Uni offrent un congé partiellement payé de 10 jours (Jeanine Sahadi, It's good to be a working parent in Europe, CNN Money, 2016).

Plusieurs pays européens constituent d'excellents exemples de ce qu'il faut faire pour gagner cette lutte vieille de plusieurs décennies en faveur de l'égalité des sexes au travail. Avec des congés parentaux payés, les nouvelles mères bénéficient d'un important soutien qui permet de préserver la stabilité financière des familles.

## **2. Fédération de Russie**

Le Comité engage la Russie « à réduire et à combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes, et à éliminer la ségrégation entre les hommes et les femmes sur le marché du travail » (CEDAW/C/RUS/CO/8, 20 novembre 2015, alinéa d) du paragraphe 34). Toutefois, il prend acte des réformes législatives engagées par la Fédération de Russie, notamment l'accompagnement des femmes pendant la grossesse et le congé de maternité.

## **3. Viet Nam**

Le Comité recommande au Viet Nam de « réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes, notamment en s'efforçant de remédier à la ségrégation des hommes et des femmes sur le marché du travail dans les secteurs public et privé et en encourageant l'accès des femmes à des emplois mieux rétribués et à des postes à responsabilité » (CEDAW/C/VNM/CO/7-8, 29 juillet 2015, alinéa a) du paragraphe 29). Le Comité se dit également préoccupé par les pratiques discriminatoires d'employeurs à l'encontre des femmes, fondées sur la maternité et la grossesse (alinéa d) du paragraphe 28).

## **4. Madagascar**

Le Comité exprime son inquiétude quant à la discrimination à l'égard des femmes enceintes et au taux élevé de chômage des femmes. Il se dit aussi préoccupé par la ségrégation verticale et horizontale dont elles font l'objet sur le marché du travail, ainsi que par le non-respect des lois dans ce domaine, notamment pour ce qui est de l'égalité salariale. Les écarts de salaires persistent dans les secteurs public et privé (CEDAW/C/MDG/CO/6-7, 24 novembre 2015). Le Comité recommande que Madagascar prenne des mesures pour combler les écarts salariaux entre femmes et hommes (alinéa c) du paragraphe 31).

## **5. Venezuela**

Le Comité salue l'adoption par le Venezuela de la loi organique sur le travail. Toutefois, il note avec préoccupation qu'elle ne protège pas suffisamment les droits des travailleurs domestiques de manière générale, que les femmes sont victimes d'une ségrégation verticale et horizontale sur le marché du travail et que des écarts de salaire subsistent entre hommes et femmes : taux élevé de chômage chez les femmes en âge de procréer, niveau de rémunération bien moins élevé chez les femmes actives que chez les hommes et nombre élevé de femmes employées dans le secteur informel. Le Comité se dit aussi préoccupé par la définition restrictive du harcèlement sexuel au travail (CEDAW/C/VEN/CO/7-8, par. 28, 14 novembre 2014).

## **6. Amérique du Nord**

En 2015, les femmes travaillant à temps plein aux États-Unis percevaient 80 % de ce que gagnaient les hommes. En moyenne, les femmes gagnent moins que les hommes dans presque toutes les professions pour lesquelles les données permettent de calculer avec fiabilité le rapport entre le revenu salarial des femmes et celui des hommes. (Pay Equity & Discrimination: About Pay Equity & Discrimination, Institute for Women's Policy Research, consulté le 30 septembre 2016).

Les États-Unis sont l'un des seuls pays du monde qui ne prévoit pas de congé de maternité rémunéré pour les nouvelles mères. Le seul soutien que reçoivent ces dernières est celui que prévoit la Family Medical Leave Act, la loi sur le congé médical familial, qui impose aux employeurs d'accorder jusqu'à 12 semaines de congés non rémunérés suite à la naissance d'un enfant. Cette disposition est insuffisante et ne s'applique pas aux entreprises de moins de 50 employés. Le manque de soutien financier post-partum met sous pression des femmes qui souffrent déjà de l'écart salarial entre hommes et femmes. Le soutien à la grossesse et à la maternité précoce devraient être obligatoires dans tous les pays pour permettre aux femmes du monde entier de parvenir à l'égalité (Angie Mohr, Maternity leave basics: Canada vs. the U.S., The Globe and Mail, 18 juin 2012).

Pour sa part, le Canada impose des congés payés, ainsi qu'une composante de prestations sociales gérée par les régimes provinciaux d'assurance-emploi. Ces régimes prévoient des congés payés pour l'un des parents ou les deux, et ceux-ci peuvent répartir ces congés comme ils le souhaitent. Le régime canadien permet aux mères et aux pères de partager la responsabilité de l'éducation des enfants et de l'emploi.

#### **IV. Conclusion**

Les disparités salariales représentent un problème mondial qui va au-delà de la seule question de la fiche de paie et peut avoir pour conséquence de priver les femmes de prestations sociales et de perspectives. Pour les surmonter, il faut faire preuve de détermination, mener des enquêtes et faire évoluer la législation. Human Rights Advocates recommande que le Comité mène une enquête sur l'écart salarial, dans le cadre d'une première démarche visant à traiter la question de la discrimination à l'encontre des femmes sur le lieu de travail partout dans le monde. Cette enquête doit inclure des statistiques sur les salaires ventilées par sexe dans divers secteurs d'activité et recenser les prestations et programmes de soutien offerts aux nouvelles familles. Il est temps d'adopter une approche mondiale de la question car il s'agit là d'un problème qui va bien au-delà de toutes les cultures et de toutes les régions du monde.

Human Rights Advocates prie instamment la Commission de la condition de la femme :

1. D'inviter les organismes des Nations Unies compétents à mener une enquête mondiale sur l'écart salarial entre les sexes;
2. D'engager les États à adopter des programmes de promotion de l'égalité de rémunération, du congé de maternité et du soutien pendant la grossesse.