



## Conseil économique et social

Distr. générale  
21 mars 2017  
Français  
Original : anglais

---

### Commission de la condition de la femme

Soixante et unième session

13-24 mars 2017

Point 3 a) i) de l'ordre du jour

**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 » : réalisation des objectifs stratégiques, mesures à prendre dans les domaines critiques et autres mesures et initiatives : autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution**

### **Table ronde ministérielle : Les écarts de rémunération entre les sexes dans les secteurs public et privé : comment parvenir à l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale dans un monde du travail en pleine évolution?**

#### **Résumé du Président**

1. Le 13 mars 2017, la Commission de la condition de la femme a tenu une table ronde ministérielle sur le thème « Les écarts de rémunération entre les sexes dans les secteurs public et privé : comment parvenir à l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale dans un monde du travail en pleine évolution? », dans le cadre du thème prioritaire « Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution ». Les participants ont fait part de leurs données d'expérience, des enseignements tirés et des bonnes pratiques en la matière, en mettant l'accent sur les lois, politiques, réglementations et programmes adoptés par leurs pays pour réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes ainsi que la discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail et la ségrégation des emplois. Ils ont également appelé l'attention sur les mesures favorables à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

2. La table ronde était présidée par la Secrétaire d'État parlementaire au Ministère fédéral allemand de la famille, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse, Elke Ferner, qui a fait une déclaration liminaire avant l'ouverture des débats. Des ministres et hauts fonctionnaires de 25 États Membres ont fait des exposés, et le débat s'est terminé par une allocution de la présidente. Le Sous-



Secrétaire général et Directeur exécutif adjoint de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), Yannick Glemarec, a fait des observations finales.

**Lois, politiques, réglementations et programmes nationaux ayant contribué à réduire véritablement les écarts de rémunération entre les sexes**

3. Les participants ont décrit les divers lois, politiques, réglementations et programmes qui avaient permis à leurs pays de réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Plusieurs d'entre eux ont souligné qu'il était apparu nécessaire d'adopter une approche structurelle globale pour s'attaquer aux causes profondes du problème. De nombreux participants ont également insisté sur le lien existant entre les mesures prises pour réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes et celles, plus générales, prises pour mener à bien le Programme de développement durable à l'horizon 2030, rappelant qu'il existe des liens d'interdépendance entre l'autonomisation économique des femmes et la croissance économique. La mise en place de dispositifs institutionnels tels que la réalisation d'audits par le Gouvernement et la création de comités chargés d'examiner la question des écarts de rémunération entre hommes et femmes ont été qualifiés de moyens utiles pour réduire ces écarts. Plusieurs participants ont également souligné l'importance des partenariats entre acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux.

4. Les participants ont rappelé que les gouvernements ne devaient pas se contenter de prendre des mesures législatives et cité trois mesures essentielles pour parvenir à un salaire égal pour un travail égal : sensibiliser à la question de l'écart de rémunération entre les sexes, combattre les stéréotypes sexistes qui influencent les choix et les résultats sur le marché du travail, et proposer aux employeurs des secteurs public et privé et autres acteurs concernés, tels que les syndicats, des mesures incitatives et des instruments permettant de mesurer et de contrôler les écarts salariaux. Ils ont souligné que les mesures macroéconomiques structurelles avaient une plus grande incidence sur l'égalité des sexes lorsqu'elles tenaient compte du caractère sexiste du marché du travail et ciblaient spécifiquement les personnes chargées des tâches domestiques et familiales, les femmes enceintes et les familles monoparentales. Plusieurs participants ont souligné combien il importait d'adopter de solides politiques de congé parental assurant aux femmes la sécurité de l'emploi et d'accroître les pensions de retraite, ce qui profite à la société dans son ensemble. On a également mentionné la prise en compte effective du rôle du père pour changer les stéréotypes qui persistent parmi les employeurs, ce qui pourrait contribuer à éliminer les considérations sexistes lors du recrutement.

**Mesures visant à faire en sorte que les femmes bénéficient d'un salaire égal pour un travail égal dans le secteur privé**

5. Plusieurs participants ont fait observer que l'écart de rémunération entre les sexes était généralement plus grand dans le secteur privé que dans le secteur public. Des ministres ont cité des exemples de mesures prises au niveau intersectoriel, sectoriel et des entreprises pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le secteur privé, tels que la définition d'objectifs concernant spécifiquement l'égalité des sexes, dans le cadre de programmes pour l'égalité des chances, ou la représentation des femmes au sein des conseils d'administration, y compris en recourant à des mesures spéciales. Plusieurs ministres ont noté que le secteur public devrait soutenir autant que possible les efforts faits par les entreprises

pour combler l'écart de rémunération entre les sexes, tout en soulignant l'importance de sanctionner les entreprises privées qui pratiquent la discrimination à l'embauche entre hommes et femmes.

6. Plusieurs participants ont indiqué que la transparence des barèmes de rémunération, par niveau et par sexe, entre les employeurs et leurs employés et entre secteurs, était un élément important des mesures prises pour combler l'écart de rémunération entre les sexes parce que cela pouvait inciter les entreprises à prendre des mesures positives. La création de garderies d'enfants, l'adoption d'une loi obligeant les entreprises à publier un plan pour l'égalité des sexes et la mise en place par les pouvoirs publics de services de formation des micro et petites entreprises sur les moyens de réduire l'écart entre les salaires sont quelques-unes des mesures citées. Plusieurs ministres ont indiqué que l'existence d'un salaire minimum était une question qui bénéficiait généralement davantage aux femmes qu'aux hommes et que l'instauration d'un salaire minimum ou son augmentation pourrait contribuer à réduire les écarts de rémunération entre les sexes.

**Mesures visant à éliminer la discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail et la ségrégation professionnelle et à encourager un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée**

7. Plusieurs participants ont noté que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes était lié à la discrimination fondée sur le sexe et à la ségrégation professionnelle, deux phénomènes ancrés dans les stéréotypes sexistes qui influencent l'éducation et les possibilités d'emploi des femmes et des hommes. Les mesures législatives accompagnées d'activités de sensibilisation qui encouragent les élèves des deux sexes à suivre des filières non traditionnelles peuvent accroître la présence des femmes dans les nouveaux domaines scientifiques et technologiques et dans d'autres secteurs du marché du travail qui sont traditionnellement masculins et généralement mieux rémunérés, tels que la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques, l'armée ou le corps diplomatique. Les programmes nationaux visant à encourager les hommes et les garçons à suivre des filières traditionnellement féminines, comme le secteur de la santé, ont également été cités comme un moyen d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail.

8. Les participants ont souligné la nécessité d'encourager un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment pour les femmes qui ont tendance à consacrer plus de temps aux travaux domestiques non rémunérés. L'un des meilleurs moyens d'aider à concilier vie professionnelle et vie privée était de promouvoir les possibilités et le droit de choisir des modalités de travail plus souples, y compris le travail à domicile. Les participants ont estimé que la prise en compte de l'inégalité entre les sexes devant la charge des travaux domestiques non rémunérés, et l'adoption de mesures visant à combler cet écart, contribueraient pour beaucoup à éliminer la discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail et à instaurer une culture favorable à l'égalité de traitement en matière de prise de décisions ainsi qu'à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous.