

Célébration de la Journée Internationale de l'Égalité des Salaires 2022

Les mesures de transparence salariale peuvent-elles contribuer à réduire l'écart de rémunération entre les sexes ?

Contexte

Même si la plupart des gouvernements dans le monde ont légiféré pour garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de rémunération, et même si la convention de l'OIT concernant l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100) bénéficie d'un taux de ratification de 93 %, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes persiste. Au niveau mondial, les femmes sont en moyenne payées environ 20 % de moins que les hommes. Si des caractéristiques individuelles telles que l'éducation, le temps de travail, la ségrégation professionnelle, les compétences ou l'expérience expliquent en partie l'écart de rémunération entre les sexes, une grande partie est due à la discrimination fondée sur le genre ou le sexe. En outre, les femmes ont été parmi les plus touchées par la pandémie de COVID 19, notamment en ce qui concerne la sécurité de leurs revenus, leur représentation dans les secteurs les plus touchés et la répartition genrée des responsabilités familiales. Tous ces éléments ont eu un impact négatif sur l'emploi des femmes, menaçant d'annuler des décennies de progrès vers l'égalité de genre. Prendre des mesures pour remédier à ces reculs en matière d'égalité de genre au moment où les pays sortent de la pandémie est non seulement pertinent et opportun, mais aussi essentiel pour une reprise inclusive, durable et résiliente.

C'est pourquoi les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs reconnaissent plus que jamais l'importance de combler les écarts de rémunération entre les sexes. Ces dernières années, de plus en plus de gouvernements proposent de s'attaquer à l'écart de rémunération entre les sexes par la transparence et le partage d'informations. La moitié des 38 pays membres de l'OCDE, par exemple, ont rendu obligatoire la communication systématique et régulière des écarts de rémunération entre les sexes par les entreprises du secteur privé d'ici 2021, le secteur public donnant l'exemple. Cette mesure devrait permettre de réduire l'écart de rémunération entre les sexes, même si la mise en œuvre, et en particulier l'opérationnalisation du concept de salaire égal pour un travail de valeur égale, peut poser des défis importants. La plupart des politiques de transparence salariale étant relativement récentes, peu de recherches ont été menées pour évaluer leurs effets sur les salaires et l'emploi.

Néanmoins, des recherches récentes, bien que limitées, ont montré que les mesures de transparence salariale, en fonction de la manière dont elles sont mises en place, peuvent servir d'outil efficace pour identifier les différences de rémunération existantes entre les hommes et les femmes et, en tant que telles, peuvent être des vecteurs de lutte contre l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et de réduction des inégalités de genre plus larges sur le marché du travail. Certaines recherches ont montré que les mesures de transparence salariale ont permis de réduire l'écart de rémunération entre les nouvelles recrues grâce à une forte augmentation des salaires féminins et à

l'absence d'effet sur les salaires masculins¹, tandis que d'autres recherches ont montré que l'écart s'est réduit grâce à une croissance plus lente des salaires masculins².

La Coalition internationale pour l'égalité des salaires (EPIC) souhaite profiter de la Journée internationale de l'égalité des salaires 2022 pour mettre en lumière certaines des mesures de transparence salariale mises en œuvre dans différentes parties du monde, notamment divers outils et réponses à des questions clés. Des dirigeants de différents pays, ainsi que des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs, se réuniront pour discuter des avantages et des inconvénients de certaines des mesures de transparence salariale actuellement en place, de leur efficacité potentielle et réelle sur la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et, par conséquent, des inégalités de genre plus larges sur le marché du travail.

Informations clés en un coup d'œil

Date: Vendredi 16 septembre 2022

Heure: 15:30 -16:45 CEST

Langue: Anglais avec interprétation en français, espagnol, IS et sous-titrage

Platform: Zoom

Hôte: [Cairo Eubanks](#) - Représentante de la société civile internationale pour la jeunesse et membre de la New Future Foundation auprès des Nations Unies, ainsi que membre du comité directeur des représentants de la société civile pour la jeunesse du Département des communications mondiales des Nations Unies.

Hashtag de l'évènement: #EQUALPAYDAY

Président du comité directeur de l'EPIC: Mr. [Rakesh Patry](#), directeur général des affaires internationales et intergouvernementales du Travail pour le Ministère de l'Emploi et du Développement social du gouvernement canadien, et président du comité directeur de l'EPIC.

Panélistes à confirmer: Cinq panélistes (incluant des femmes et des hommes et assurant une représentation géographique):

1. Mme. Sandra Hassan – La sous-ministre du Travail du Canada (confirmé)
2. Mme. Carmen Ávila, Directrice pour des organisations et des conférences internationales, ministère des affaires étrangères de la République du Panama (confirmé)
3. Mme. Irena Moozova - Directrice pour l'égalité et la citoyenneté de l'Union, Commission européenne (confirmé)
4. Mme. Anne Vauchez - Directrice générale des affaires européennes et internationales du MEDEF, Présidente du groupe de travail politique de l'OIE sur le genre, l'égalité et la diversité (confirmé)
5. Mme. Karen Palma - Vice-présidente du CUT Chili (confirmé)

Déroulement de l'évènement:

15:30 – 15 :33 – La personne modératrice ouvre le panel, en souhaitant la bienvenue, en partageant brièvement les règles de fonctionnement avec les participants et en présentant le sujet et les intervenants.

15:33-15:34- Lever de rideau sur la transparence des salaires.

¹ Böheim & Gust, 2021, *The Austrian pay transparency law and the gender wage gap*.

² Bennedsen et al, 2019, *Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?*

15:34-15:39 - Entretien avec le président de l'EPIC.

15:39-15:49 - Aperçu des conclusions des rapports/moniteurs de l'OIT et de l'OCDE sur la transparence des salaires.

15:49-16:30 - Débat interactif.

16:30-16:37- Q&A

16:37-16:42 - Distillation des messages clés (ONU Femmes)

16:42-16:45 - Remerciements et clôture par l'hôte.

Interview du président de l'EPIC (5 min)

L'hôte interviewera le président de l'EPIC sur des questions relatives au rôle de l'EPIC, à l'importance de l'égalité de rémunération et au lien entre l'égalité de rémunération et les mesures de transparence salariale.

Aperçu des principaux résultats des rapports de l'OIT et de l'OCDE sur les mesures de transparence salariale (10 min)

Les représentants de l'OIT et de l'OCDE disposeront de 5 minutes chacun pour présenter les principales conclusions de leurs récents rapports/moniteurs sur les mesures de transparence salariale.

- *Monika Queisser - Conseillère principale auprès du directeur de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales et cheffe de la Division des politiques sociales de l'OCDE.*
- *Manuela Tomei - Directrice, Département des conditions de travail et de l'égalité de l'OIT*

Débat suivi d'une session interactive (48 min)

L'hôte posera deux questions à chacun des 5 panélistes, leur donnant 3 minutes pour répondre à chacune des questions. Le secrétariat de l'EPIC développera les questions, qui seront partagées à l'avance avec les panélistes. Après les réponses, l'hôte invitera l'auditoire à adresser des questions aux orateurs invités, en filtrant si nécessaire.

Distillation des messages clés (5 min)

Une représentante d'ONU Femmes (Seemin Qayum) tirera des conclusions concernant les messages clés émanant de l'événement sur la base de la présentation des résultats des rapports sur les mesures de transparence salariale par les deux agences, du discours principal et du débat d'experts.

Clôture (3 min)

L'hôte remerciera les panélistes et le public, en rappelant les messages clés. En remerciant tout le monde pour leur participation active, elle les encouragera à contacter leurs gouvernements/organisations respectifs pour rejoindre l'EPIC et encouragera tous les membres à contribuer à la discussion en ligne qui sera lancée sur le même sujet via le portail de la communauté de l'EPIC, après l'événement.