

Comité: Croissance économique

Problématique: Mettre fin à l'écart des salaires entre les hommes et les femmes

**Présidents: Chahinez BOUANANE , Imtinane MHOUMADI, Liliane McCALLIN,
Jérémy VIAL**



1.Introduction

Les 50 dernières années furent un immense progrès pour les femmes, autant en termes de droits qu'en termes économiques. Malgré cette émancipation des femmes, le droit de vote ainsi que celui de travailler dans la plupart des pays du monde, les inégalités entre les deux sexes persistent, au détriment de la femme. Ces inégalités se manifestent au quotidien; en subissant des discriminations dans la vie de tous les jours; mais aussi dans le monde du travail, comme à l'embauche, et surtout au versement du salaire (les femmes gagnent en moyenne 15% de moins que les hommes pour le même travail: OCDE). D'ailleurs, aux USA, en 2013 un homme gagnait plus de 18% de plus qu'une femme, pour le même travail. Ce problème ne touche alors pas seulement les pays moins développés, mais concerne bien toute la communauté internationale.

Il s'agira donc de trouver des solutions concrètes et efficaces à mettre en oeuvre pour résoudre le problème qu'est la différence de salaire entre les deux sexes, présent dans les objectifs 5 et 10 du développement durable de nos 15 prochaines années.

2. Définition des termes clés

Il existe des situations où une différence de salaire relève d'une discrimination sexiste, où le salaire est différent selon que l'individu soit un homme ou une femme; c'est précisément dans ces cas-là qu'intervient le terme d'**inégalité salariale**. Aujourd'hui, en France la loi impose l'égalité salariale entre hommes et femmes et assure à ce titre que: *"tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes"*.

Elle prône ainsi la reconnaissance de la valeur des emplois occupés traditionnellement ou majoritairement par les femmes. Cependant, si cette loi datée de 1972 participe au progrès égalitaire, elle démontre notamment que les écarts de salaire se maintiennent depuis des décennies.

D'après L'Union Européenne, **l'écart des salaires** est calculé en faisant « la différence moyenne de rémunération horaire brute entre les travailleurs de sexe féminin et masculin. »; cet écart est souvent exprimé en pourcentage des revenus de l'homme.

Des mesures peuvent être prises, en revanche, pour faciliter l'égalité des chances à une catégorie de personnes habituellement défavorisée: c'est ce qu'on appelle la **discrimination positive**. Elle consiste à donner un traitement préférentiel à ce groupe de personnes afin de réduire les inégalités.

3. Aperçu Général:

L'écart des salaires entre les hommes et les femmes est un phénomène assez courant dans de nombreux pays. Dans la plupart des pays occidentaux, il est interdit par la loi de rémunérer une femme moins qu'un homme pour le même travail. Malgré ces législations, les entreprises persistent, par manque de précision et contraintes qu'imposent ces lois. De plus, certaines entreprises préfèrent payer les sanctions qui découlent du non respects des lois de parités, plutôt que de les suivre, comme en France, où le parti UMP, puis Les Républicains, a préféré payer une lourde somme plutôt que de présenter autant d'homme que de femmes dans leurs listes. Ceci témoigne donc de l'aversion du monde du travail à embaucher autant de femmes que d'hommes, qui pour beaucoup, on comprend alors mieux d'où vient la différence de salaire.

Quelques chiffres

- Dans l'UE, les femmes étaient payées en moyenne 16,2% de moins que les hommes
- A l'échelle mondiale, les femmes gagneraient 77% du salaire masculin d'après les estimations de l'OIT(2016)
- Le salaire annuel d'un homme était de 21 000\$ contre 11 000\$ pour une femme en 2015 (World Economic Forum, 2015)

L'ORIGINE DE LA CONSTRUCTION DE CES DIFFÉRENCES

- Une discrimination pure

Une partie de l'écart salarial s'explique par le recours plus fréquent au temps partiel et aux emplois moins valorisés : En France, 44,8 % des emplois féminins sont concentrés dans quelques secteurs peu rémunérateurs, comme l'administration publique, la santé, ou l'enseignement . Pourtant lorsque l'on compare les rémunérations à conditions équivalentes (secteur, temps plein, âge, etc.), il reste un écart de 9,9 % qui constitue une « discrimination pure ». Une autre partie de cet écart de salaire vient du fait que les hommes bénéficient davantage d'heures supplémentaires mieux rémunérées, mais aussi de diverses primes (pénibilité, risques, performance...). Quand les femmes ont droit à ces primes, leur montant est inférieur de 37 % à celles des hommes.

- Des décalages dès le diplôme

On remarque que dès l'obtention de diplômes, les hommes seront préférés aux femmes, alors que les deux sexes ont obtenus le même diplôme. Ces inégalités sont d'autant plus étranges qu'à l'école, les filles ont souvent de meilleurs résultats scolaires que les garçons. Pourtant, les diplômées de Sciences Po sont payées 28 % de moins que leurs condisciples masculins.

- Le poids inégal de la répartition familiale

Une partie des écarts salariaux sont la conséquence des inégalités persistantes dans l'organisation familiale. Les femmes subissent davantage les contraintes des enfants au niveau professionnel :(seules 72 % des mères de famille ont un travail, contre 85 % des pères.) Une étude réalisée par l'Insee sur les tâches ménagères montre de fortes disparités au sein des couples, à tout âge de la vie. Ces inégalités se sont atténuées en trente ans mais restent assez élevées : les femmes consacrent chaque jour 183 minutes aux tâches domestiques et 95 minutes aux enfants, soit deux fois plus que leurs conjoints. Et lorsqu'on regarde en détail, les hommes choisissent en priorité les tâches les plus valorisantes (bricolage...), reléguant les femmes au ménage et à la cuisine.

- Les stéréotypes

Ce phénomène d'inégalité salariale est causée par différents freins provoqués par la société. Tout d'abord ceux reposant sur les stéréotypes liés à la personnalité supposée des femmes et celle des hommes. Ces stéréotypes et préjugés sont nourris par un processus continu par lequel se transmettent des normes et des valeurs de génération en génération: la socialisation, qui devient par conséquent la cause principale des inégalités hommes-femmes. Dès la naissance, l'individu intègre sa

personnalité et apprend par exemple que le genre féminin est représentée par sa sensibilité tandis que le genre masculin est caractérisé par sa virilité. L'exemple même des métiers démontre bien que dans la société certains métiers sont destinés aux filles et d'autres aux garçons (sage-femme, pompier...). L'individu est donc "façonné" par la société qui augmente sans le vouloir les inégalités hommes-femmes. De plus, un homme sera préféré à une jeune femme "en âge" d'avoir des enfants; la probabilité qu'elle tombe enceinte agissant comme frein à l'embauche, puisque le congé maternité la rendra "inefficace" pendant plusieurs mois, étant donc un désavantage financier à l'employeur, on décide alors soit de ne pas les embaucher, ou de les payer moins que les hommes pour le même travail.

Les conséquences

Ces principales causes entraînent d'importantes conséquences; parmi une des positions hiérarchiques moins élevées. En effet, les femmes n'accèdent pas aux positions les plus élevées dans la société c'est à dire aux positions d'autorité. À cet égard, on utilise l'expression "plafond de verre" pour nommer cette frontière invisible qui n'est à ce jour pas dépassée dans la majorité des pays. Cette "cage de verre" est donc une construction faite de préjugés et renforcée par les défenses que les femmes adoptent elle-mêmes pour s'en protéger.

4. Pays et organisations concernés

Islande: L'Islande est un pays assez exemplaire en matière d'égalité homme-femme. Grâce à un système éducatif performant intégrant les hommes et les femmes l'Islande se classe premier sur le sujet de l'accès à l'éducation. L'écart des salaires est faible. Le gouvernement a instauré une loi qui oblige toutes les entreprises de prouver que les hommes et les femmes sont rémunérés de façon égale à poste égal.

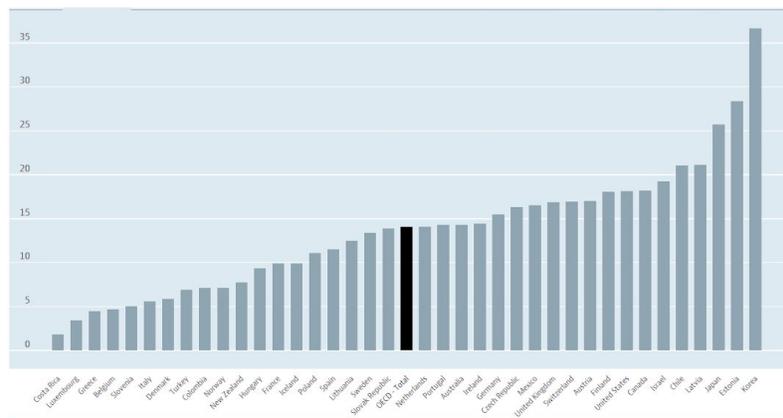
OCDE: L'OCDE est très impliquée sur le sujet d'inégalité salariale. Cette organisation publie régulièrement des données sur le sujet; elle informe sur les progrès réalisés par le gouvernement des pays dans la mise en oeuvre de l'égalité des sexes . Leur dernière publication date du 1er octobre 2017.

Rwanda: Le Rwanda est un pays peu développé mais est classé 4ème dans le top 10 des pays les plus en avance dans le domaine de l'égalité des sexes (2016). Au Rwanda les femmes gagnent environ 88% du salaire masculin contrairement aux Etats-Unis où les femmes gagnent environ 73% du salaire masculin. Le Rwanda est le seul pays au monde avec une majorité de femmes au parlement.

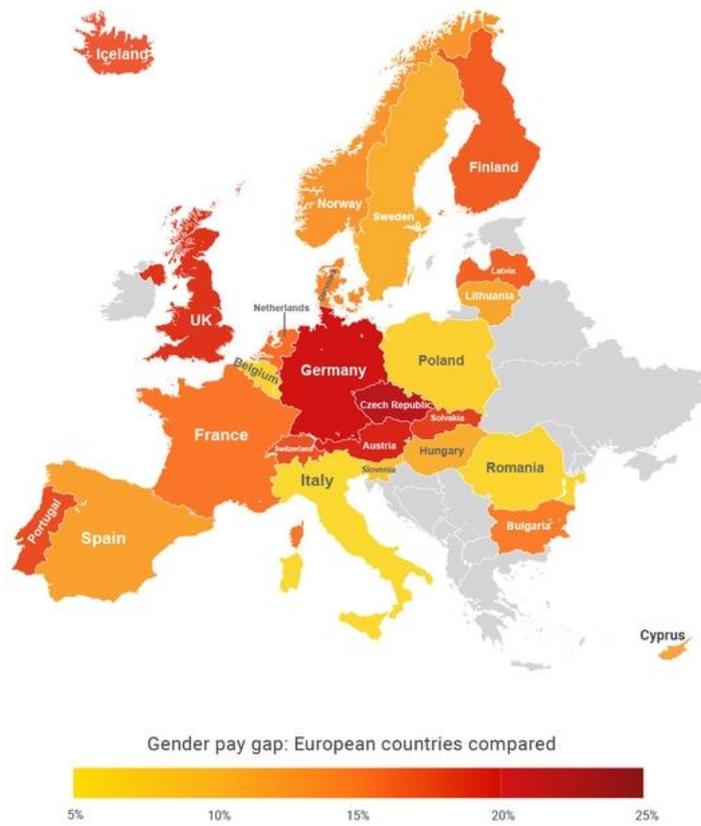
Allemagne: En Allemagne les femmes gagnent environ 21% de moins que les hommes. Ce pourcentage record place l'Allemagne à la 26ème position dans le classement de l'Union Européenne. Pour lutter contre les discriminations, le gouvernement a instauré une loi qui permettrait à un employé qui se sent discriminé de demander par écrit le salaire moyen de six personnes du sexe opposé. Cette loi ne s'applique qu'aux entreprises de plus de 200 salariés.

Corée du Sud: Selon un rapport de l'OCDE, la Corée du Sud arrive à la première place en termes d'inégalités salariales avec peu d'amélioration au cours de ces dernières années: on enregistre une différence de 37,4% entre les salaires homme-femme. Cet important écart s'expliquerait par l'existence d'un rude marché du travail pour les femmes ainsi que par l'insuffisance des services sociaux pour les femmes actives, ainsi que la quasi absence de régulation du travail, laissant un champ très libre aux employeurs concernant le sort de leur employés.

Israël: Selon plusieurs sources, Israël est un des pays développés avec le plus grand écart salarial entre hommes et femmes d'après un rapport publié par le Bureau central des statistiques. En effet, les femmes gagnent 66,8% du salaire des hommes pour le même travail. Il s'agit donc d'étudier les raisons culturelles, politiques et économiques de cet écart, et de trouver des solutions pour y remédier.



[Pourcentage de différence entre le salaire médian d'un homme et d'une femme par pays](#)



5. Solutions possibles

- Lutter contre les stéréotypes dans le choix d'orientation, en misant sur l'éducation des deux sexes dès le plus jeune âge, et la sensibilisation aux inégalités existantes, ainsi qu'aux différents travaux à stéréotypes genrés, pour montrer qu'ils sont tous accessibles, indifférent du sexe.
- Créer des congés parentaux attractifs qui inciteraient les hommes à s'occuper davantage des enfants, luttant alors contre le stéréotype que la femme seule accomplisse cette tâche, et agissant ainsi à l'envers du frein à l'embauche provoqué par la "fertilité" de la femme.
- Augmenter les quotas dans tous les milieux par le biais de réglementations et législations, dans le privé autant que le public (fonctionnaires, politique) qui respectent un certain nombre de femmes au sein du système dans lequel elles évoluent, en misant sur la discrimination positive, à répercussions punitives. Il est primordial d'avoir une plus grande représentation de femmes au parlement, non

seulement pour inciter d'autres femmes à se lancer dans la politique, mais aussi, et surtout pour promouvoir les droits de la femme au cœur de la politique, comme le problème de l'écart salarial.

Conclusion

Ainsi, les inégalités entre les femmes et les hommes se réduisent dans le monde, mais cette égalité est encore loin d'être atteinte et les situations sont très contrastées d'un pays à l'autre. Nous pouvons voir que l'écart salarial découle de stéréotypes et d'idées reçues depuis des siècles. Il ne s'agit donc pas de résoudre ce seul problème, mais d'aller à sa source, en éduquant et sensibilisant les générations suivantes. Des progrès cruciaux restent à être accomplis en matière de salaire autour de 4 enjeux qui devront être soulevés lors du débat: la lutte contre les stéréotypes femme-homme à l'origine de ce problème, l'accès aux femmes aux responsabilités et postes de cadres, la conciliation des temps de vie et le partage de cette égalité afin qu'elle soit accessible dans le monde entier.

Bibliographie

<https://www.theatlantic.com/business/archive/2016/03/equal-pay/472407/e/opinion/comment/despite-setbacks-women-are-closing-the-gap-but-there-s-still-plenty-to-fight-for-1.698549>

<https://www.thenational.ae/opinion/comment/despite-setbacks-women-are-closing-the-gap-but-there-s-still-plenty-to-fight-for-1.698549>

<http://www.sudouest.fr/2018/01/13/egalite-salariale-et-si-on-comparait-son-salaire-entre-colleges-comme-en-allemande-4107789-4803.php>

<https://dailygeekshow.com/rwanda-femmes-parlement/>

<https://www.spectator.co.uk/2018/01/what-rwanda-can-teach-us-about-gender-equality/>

<http://www.leparisien.fr/elections/legislatives/non-respect-de-la-parite-ce-que-cela-coute-aux-partis-08-03-2017-6743481.php>

<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

<http://www.tribunejuive.info/israel/israel-des-ecarts-de-salaire-importants>