

# 8Novembre16h48

**ÉGALITÉ  
SALARIALE**

-

**7 MESURES  
QUI FONCTIONNENT  
VRAIMENT**

# sommaire

---

Contributeurs et contributrices	<b>003</b>	Californie	<b>022</b>
Porte-paroles du mouvement	<b>005</b>	États-Unis	<b>025</b>
Remerciements	<b>007</b>	Union européenne	<b>029</b>
Revendications du #8Novembre16h48	<b>010</b>	Rwanda	<b>034</b>
Suède	<b>013</b>	Nouvelle Zélande	<b>036</b>
Espagne	<b>017</b>	France	<b>039</b>
Islande	<b>020</b>	Le long vendredi des Islandaises	<b>041</b>



# contributeur contributeurices

---



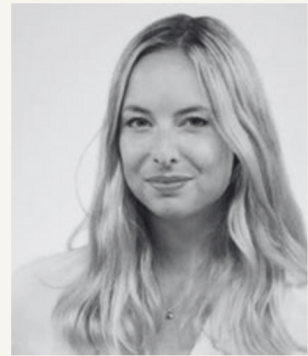
Rebecca Amsellem



Sarah Catherall



Josie Cox



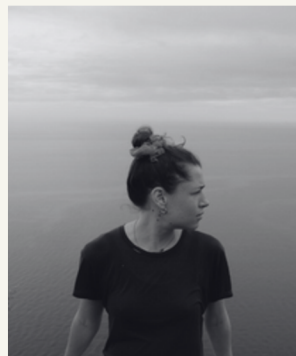
Natalie Donback



Jenna Gottlieb



Catesby Holmes



Josephine Lethbridge



Rodrigue Rwirahira

**Rebecca Amsellem** est chercheuse, entrepreneuse et artiste. Elle a publié plusieurs ouvrages. Elle est la créatrice de la newsletter Les Glorieuses et la fondatrice de Gloria Media, société de production de newsletters avec plus de 230,000 abonnées. Elle est à l'initiative des mouvements pour l'égalité salariale et de lutte contre les violences économiques. Elle est également docteure en économie.

**Sarah Catherall** est journaliste indépendante, autrice et animatrice radio basée à Wellington, en Nouvelle-Zélande. Sarah écrit pour des publications néo-zélandaises ainsi que pour des publications internationales - The Guardian, Vanity Fair et pour son blog, *Rants from a Runner*, tout en commentant régulièrement pour Radio New Zealand et la BBC. Son livre, *How to Break Up Well : Surviving and Thriving After Separation*, a été publié en août 2024. Sarah écrit et commente régulièrement sur les questions relatives aux femmes et à l'égalité des sexes, notamment en ce qui concerne les relations et les finances des femmes.

**Josie Cox** est journaliste à The Persistent, une plateforme de journalisme dirigée par des femmes dont la newsletter, envoyée deux fois par semaine, examine la politique, l'économie, les affaires, l'art et la culture à travers une perspective de genre.

**Natalie Donback** est une journaliste indépendante basée à Barcelone où elle couvre le changement climatique, la politique et la culture pour diverses publications internationales. Ses articles ont été publiés dans Devex, Hyphen, BBC, Grist, Mongabay, Euronews, HuffPost et bien d'autres. Auparavant, elle était rédactrice et reporter chez Devex, où elle couvrait l'aide et le secteur humanitaire.

**Jenna Gottlieb** est une journaliste indépendante, écrivaine et rédactrice originaire de New York qui vit en Islande depuis 2012. Les écrits de Jenna ont été publiés dans de nombreuses publications américaines et européennes, notamment l'Associated Press, CNN Travel, Reuters et The Independent. Elle est l'autrice du guide Moon Iceland, dont la 5e édition sera publiée en 2025.

**Catesby Holmes** est une journaliste indépendante qui vit à Brooklyn. Ses écrits ont été publiés dans Slate, Wired, Bloomberg, The Week et le Boston Globe, entre autres.

**Josephine Lethbridge** travaille sur des projets de recherche, de communication et de changement narratif avec des organisations axées sur l'impact et dédiées à apporter des changements sociaux et environnementaux. Elle a comblé le fossé entre la recherche et le journalisme au cours de la dernière décennie, en s'associant avec un large éventail de personnes et d'organisations, notamment The Conversation, l'Université du Sussex et l'Institut Max Planck. Son travail sur les dangers de la stratégie de zéro émission nette pour lutter contre le changement climatique a remporté un prix Covering Climate Now en 2022 ; et une publication sur les soldats de la paix haïtiens a conduit à de multiples enquêtes gouvernementales et onusiennes et à des changements dans la formation des soldats de la paix de l'ONU.

**Rodrigue Rwirahira** est un analyste des médias et un journaliste indépendant qui, jusqu'à présent, a travaillé comme journaliste senior dans des médias tels que «TheEastAfrican» et «The New Times Rwanda». Ses domaines de prédilection sont principalement le Parlement, le système judiciaire, l'égalité des sexes et l'éducation. Vous pouvez trouver certains de ses travaux sur son compte 'X' (@Rodra02).

# porte-paroles du mouvement

---



Héroïse Bolle



Insaff El Hassini



Marie Eloy



Emilie Friedli

**Héloïse Bolle** est ancienne journaliste économique. Elle est la fondatrice d'Oseille & compagnie, une société de conseil en patrimoine et d'éducation financière. Elle est aussi l'autrice de *Les bons comptes font les bons amants* (Cherche-midi éditeur, 2019) et de *Aux thunes, citoyennes !* co-écrit avec Insaff el Hassini (Alisio, 2023).

**Insaff El Hassini** est à la tête d'une entreprise de formation et de coaching créée dans le prolongement du podcast qui vise à accompagner les femmes déterminées à obtenir des rémunérations et des carrières à leur juste valeur. Elle est la créatrice de MA JUSTE VALEUR®, premier podcast au monde sur la négociation de rémunération, classé n°1 en France, et co-autrice du manuel d'éducation financière à succès *Aux Thunes, Citoyennes !*

**Marie Eloy** est Présidente de Bouge ta Boite, Bouge ton Groupe et Femmes des Territoires. Elle est également animatrice du Podcast des Echos « Elles ont Osé » et auteure d'une chronique mensuelle dans Les Echos. Membre du comité Gouvernance du Medef, du conseil d'administration du Mouvement Impact France, elle a été sélectionnée par Forbes parmi les 40 femmes inspirantes en France.

**Emilie Friedli** est entrepreneuse. Elle a créé en 2022 l'agence Maison Mère, qui propose du conseil ainsi que des programmes collectifs dans le but d'aider les femmes à faire croître leur business. Elle a été, de 2015 à 2021, directrice générale de CREATIS, le premier réseau d'incubateurs dans la culture et les médias.

# présentation et remerciements

---

## **Sur la newsletter Les Glorieuses et l'engagement de la newsletter pour l'égalité salariale**

Les Glorieuses est la première newsletter pour les femmes qui parle de philosophie, d'arts et... d'économie. Artistes, chercheuses, philosophes, créatrices sont invitées à s'interroger sur les problématiques d'aujourd'hui.

Les Glorieuses s'engage sur des sujets proches des femmes comme l'égalité salariale avec le #8Novembre16h48, ou encore les violences économiques.

C'est la neuvième année que la newsletter Les Glorieuses porte le combat de l'égalité salariale et de la lutte contre les violences économiques. Le mouvement est porté par la newsletter et quatre porte-paroles, rémunérées par Gloria Media : Insaaf El Hassini, Héloïse Bolle, Emilie Friedli et Marie Eloy. L'impact de ce mouvement s'inscrit dans sa durée et touche trois sphères qui s'entrecroisent : le grand public, les entreprises et les pouvoirs publics.

La newsletter Les Glorieuses est produite par Gloria Media - première société de production de newsletters - avec également Les Petites Glo sur la santé mentale, Impact autour des politiques publiques liées aux femmes et La Preuve qui vulgarise les sciences sociales liées au genre. Les newsletters de Gloria Media réunissent plus de 230 000 personnes.

Pour vous inscrire, c'est gratuit et c'est ici <https://lesglorieuses.fr/les-newsletters/les-glorieuses/>

**Les partenaires** Fondation des femmes, Crédit Municipal de Paris, L'Oréal, AGIPI.

**Les porte paroles** Héloïse Bolle, Insaaf El Hassini, Marie Eloy, et Emilie Friedli

**Éditrices et traductrices** Megan Clement, Anna Pujol Mazzini et Rebecca Amsellem

**Graphisme et coordination** Jessica Melcher

**Relecture attentive** Megan Clement et Ellen Lemardeley

**Partenaires médias du rapport et du #8novembre16h48** The Conversation, The Persistent, les newsletters produites par Gloria Media : La Preuve, Impact et Les Glorieuses et les partenaires médias du mouvement ELLE, Louie Media, L'Importante, My Little Paris.

**Coordination générale** Rebecca Amsellem

Nous remercions infiniment toutes les personnes qui ont permis la réalisation de ce rapport.

13,9 %

**C'EST L'ECART  
DE SALAIRES  
ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES  
EN FRANCE EN 2024**

# 001. 7 revendications



#8Novembre16h48

Les Glorieuses

par Rebecca Amsellem, Héloïse Bolle, Insaff El Hassini, Marie Eloy et Emilie Friedli.



Grâce à deux jeunes femmes européennes, Kira Peter-Hansen (Danemark) et Samira Rafaela (Pays Bas), l'Europe se dote de la directive la plus courageuse en matière d'égalité salariale. Dès 2026, les Etats membres se doivent de faire appliquer une transparence des rémunérations pour les entreprises de plus de 100 salariés (et rien n'empêche à toutes les autres de leur emboîter le pas). Cette directive inclut également : le droit à la transparence des rémunérations dans le cadre d'un processus d'embauche, l'interdiction pour le futur employeur de demander le salaire de l'emploi précédent, puis en poste, le droit de demander des informations sur le niveau de rémunération individuel et les niveaux de rémunérations moyens pour les emplois similaires dans l'entreprise. La transparence change la donne : comme précédemment en Suède, ou encore en Islande. La France sera donc obligée de respecter la transparence des salaires à partir de 2026 - mesure poussée par la newsletter depuis le début de son engagement pour l'égalité salariale. La France a ainsi le choix de faire figure de "bonne élève" en se conformant au droit européen et d'avoir le courage de sa devise : "égalité" et aller plus loin que la directive européenne sur la transparence : ne pas atteindre 2026 et étendre les obligations à toutes les entreprises.

Ce rapport en atteste : il est possible de réduire les inégalités salariales drastiquement.

Il est possible qu'à travail égal, compétence égale et expérience égale, il n'existe plus en France un écart de salaire discriminant de 4%. Il est aussi possible qu'à temps de travail égal, l'écart de rémunération ne soit plus de 13,9% et que, tous temps de travail confondus, cet écart ne soit plus de 23%.

Comment ? En s'inspirant des pays champions en la matière : la Nouvelle-Zélande, la Suède, l'Islande, l'Espagne, et la Californie. Les solutions existent et elles ont déjà fait leurs preuves.

**1. Congé parental équivalent pour les deux parents** comme en Suède, et des solutions de garde pratique et peu chères (nous vous renvoyons vers les travaux de l'association Parents et Féministes).

**2. L'égalité salariale comme norme ISO.** Cette norme mondiale permet d'avoir des produits et des services sûrs : c'est aux entreprises de prouver qu'elles respectent l'égalité salariale, et ce sont elles qui doivent montrer un plan d'action pour les résorber. Cette mesure se retrouve dans la directive européenne et s'inspire directement de l'exemple islandais.

**3. Augmenter les salaires dans les secteurs à prédominance féminine** comme la santé, l'éducation et les soins, comme en Nouvelle Zélande en les comparant à d'autres secteurs. Un texte législatif adopté en 2020 a permis de rééquilibrer les échelles de rémunération dans les professions où les femmes sont depuis longtemps prédominantes. "Il ne s'agit pas d'être payée de manière égale au sein d'une profession, explique la journaliste Sarah Catherall, telle que l'enseignement de la petite enfance, les soins infirmiers ou les soins de santé, mais de rendre la rémunération égale à celle d'autres professions nécessitant des compétences similaires mais historiquement dominées par les hommes, par exemple en payant les sages-femmes de la même manière que les officiers de police".

**4. Appliquer le principe d'éga-conditionnalité.** Conditionner l'accès aux marchés publics, l'obtention des subventions publiques au respect de l'égalité salariale au sein de sa structure. Les entreprises doivent prouver qu'elles respectent l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour cela, on peut s'inspirer de l'Index d'égalité professionnelle, et ouvrir les marchés et l'accès aux avantages fiscaux aux entreprises qui ont plus de 95 pt à l'Index. Cette mesure à zéro euro permet de s'assurer que le budget alloué par les fonds publics n'accentue pas les inégalités. Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes recommande d'ailleurs d'appliquer ce principe.

**5. Favoriser le travail flexible,** comme en Espagne. Encourager le télétravail, ne pas favoriser celles et ceux qui sont le plus souvent physiquement au bureau (au détriment d'autres facteurs).

**6. Choisir une région test,** comme aux Etats-Unis et la Californie pour faire passer ces politiques publiques et mesurer les effets à court et moyen terme.

**7. Mesurer, toujours plus,** « L'adage veut que ce qui se mesure s'identifie et se corrige » (Dellwyn Stuart). Nous proposons d'introduire une nouvelle statistique : l'écart de salaire entre les femmes et les hommes pour les professions nécessitant des compétences équivalentes. Par ailleurs, tant que nous n'aurons pas de statistiques sur les femmes racisées, nous ne pourrions pas militer efficacement pour résorber les écarts de rémunération entre les femmes. Pour y remédier, il pourrait être utile dans un premier temps de collecter des données qualitatives auprès de femmes non blanches sur leurs rémunérations, comme suggéré par l'ancienne parlementaire européenne Samira Rafaela.

La newsletter Les Glorieuses est engagée depuis 2016, en calculant chaque année le moment où les femmes devraient théoriquement s'arrêter de travailler du fait des inégalités salariales. Chaque année, les discours sont nombreux mais les bonnes intentions sont peu suivies d'effets : arrêtons les discours, donnons-nous les moyens de tenir nos engagements.





**CHAQUE ANNÉE,  
LES DISCOURS SONT NOMBREUX  
MAIS LES BONNES INTENTIONS  
SONT PEU SUIVIES D'EFFETS :  
ARRÊTONS LES DISCOURS,  
DONNONS-NOUS LES MOYENS  
DE TENIR NOS ENGAGEMENTS.**

# 002. SUÈDE

À LA RENCONTRE DES "SUPER GEEKS" DE L'ÉGALITÉ  
SALARIALE - ELLES ONT DÉMONTRÉ QUE LES SAGES-  
FEMMES MÉRITENT LE MÊME SALAIRE QUE LES  
INGÉNIEUR·ES

*par Josephine Lethbridge,  
en partenariat avec  
la newsletter [La Preuve](#).*

**La Suède est largement considérée comme un leader mondial en matière d'égalité salariale.**

**Depuis 2009, les employeur-es sont légalement obligé-es de déclarer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier des plans d'action pour remédier aux inégalités de salaire.** Le pays est largement en avance depuis des années en ce qui concerne les politiques progressistes de congé parental et de garde d'enfants, qui réduisent les pénalités sur leur carrière que les femmes subissent en devenant mères. Il n'est donc pas surprenant que la Suède soit classée cinquième dans le Rapport mondial sur les inégalités de genre du Forum économique mondial.

Mais cela ne suffisait pas pour les chercheuses Marie Trollvik, Anita Harriman et Lena Johansson. Après tout, la Suède n'a pas encore atteint l'égalité : l'écart salarial y était encore de 11,1 % en 2022. "Nous avons travaillé sur ces questions toute notre vie professionnelle. Et quand nous avons pris notre retraite, nous avons refusé d'abandonner, car nous avons l'impression que personne ne prenait cela au sérieux", raconte Marie Trollvik.

Après avoir passé leurs carrières à travailler sur l'écart salarial de différentes manières, Marie Trollvik, Anita Harriman et Lena Johansson ont créé un cabinet de conseil qu'elles ont appelé Lönelotsarna (qui se traduit plus ou moins par "les pilotes du salaire"). Leur objectif : continuer à demander des comptes à la Suède et à ses employeur-es. Depuis 2015, Lönelotsarna publie des rapports annuels qui mettent en lumière les écarts de salaire entre les différents secteurs. Minna Cowper-Coles, experte des inégalités salariales au King's College à Londres, a décrit les trois femmes comme des "super geeks du calcul de l'égalité salariale – mais de l'égalité pour des travaux de valeur égale".

Lönelotsarna examine les emplois dans différents secteurs et les évalue selon plusieurs critères : le niveau de formation et d'expérience requis ; le niveau de responsabilité ; les conditions physiques et mentales du poste ; ainsi que les compétences sociales et de résolution de problèmes nécessaires. L'équipe utilise ensuite ces critères pour regrouper les emplois de valeur égale. Grâce aux données salariales exhaustives que produit la Suède, Lönelotsarna peut ensuite comparer chaque emploi dans le pays pour révéler les écarts structurels de rémunération. "C'est la différence entre les "emplois des femmes" et les autres emplois", m'explique Marie Trollvik.

Leurs rapports démontrent systématiquement que les professions dominées par les femmes en Suède sont moins bien rémunérées que celles dominées par les hommes, même lorsqu'elles nécessitent les mêmes niveaux de compétences, de formation ou de responsabilités. Par exemple, les professeur-es de primaire et les travailleur-euses sociales sont nettement moins bien payé-es que les policier-es, alors que ces postes demandent plus de compétences, de savoirs et d'efforts. Lönelotsarna a également montré que les sages-femmes gagnent beaucoup moins que les ingénieur-es civil-es, alors que les deux métiers sont très demandés et exigent des niveaux similaires de formation, de compétences, de responsabilités et des conditions de travail comparables.

"En réponse à nos chiffres, les gens disent toujours : "Oh, c'est le marché". Mais nos rapports ont montré que lorsque le marché a besoin de professions occupées par les femmes, ces métiers ne bénéficient pas des augmentations salariales que connaissent les professions dominées par les hommes", précise Marie Trollvik.



### En voici la preuve

Le travail de Lönelotsarna offre une réponse solide aux personnes qui remettent en question le rôle de la discrimination, des stigmates et des normes patriarcales dans l'écart persistant entre les salaires des hommes et des femmes. Il montre que les forces du marché ne peuvent pas entièrement expliquer l'écart salarial entre les genres, même lorsque l'écart est "ajusté" pour comparer des postes à niveaux de compétence et de responsabilité égaux. Il révèle également la dévalorisation massive des métiers du soin.

Les tentatives de mesurer et d'expliquer cet écart ont évolué au cours des dernières décennies. Elles ont vraiment commencé à prendre de la vitesse dans les années 1970, explique Yana Rodgers, directrice du Centre pour les femmes et le travail de l'Université Rutgers. À l'époque, inspiré-es par les recherches sur les inégalités raciales de salaire, des expert-es ont commencé à mesurer les écarts de salaire entre les genres.

Elles l'ont fait en divisant l'écart en deux composantes : les différences observées entre les hommes et les femmes en termes d'éducation et d'expérience, et les différences qui étaient "inexplicables" par ces caractéristiques. "C'est la portion que certaines personnes attribuent à la discrimination, et que d'autres, en particulier les économistes néoclassiques qui ne croient pas à la discrimination, qualifieraient simplement de "non expliquée – nous n'avons pas les données, mais si nous les avons, nous pourrions expliquer cet écart", explique Yana Rodgers.

Depuis, une nouvelle méthode consiste à utiliser des études de terrain pour mesurer plus directement la discrimination. Cela peut inclure l'envoi de centaines de candidatures fictives avec des prénoms reconnaissables comme masculins ou féminins, par exemple, pour mesurer les biais à l'égard des candidates féminines. Mais l'accent reste principalement mis sur l'égalité des chances au sein d'un même emploi.

Bien sûr, il est important de déterminer si un homme et une femme ayant la même formation, expérience et compétences sont payé-es le même salaire pour le même poste : si ce n'est pas le cas, il s'agit d'une discrimination claire. Mais se concentrer uniquement sur cela, comme l'ont fait les études initiales, ignore les problèmes systémiques beaucoup plus vastes qui sous-évaluent les professions à prédominance féminine (comme les soins infirmiers). La Nouvelle-Zélande et le Canada étaient à l'avant-garde de cette reconnaissance dans les années 1990 : des féministes ont commencé à exiger non seulement une égalité salariale pour le même emploi, mais aussi pour des emplois de valeur égale.

Trente ans plus tard, nous ne sommes pas beaucoup plus proches de l'équité salariale dans la plupart des pays, même ceux considérés comme des leaders de l'égalité de genre, comme l'a montré Lönelotsarna.

### Travail reproductif

Aujourd'hui, il existe d'innombrables indices, tels que le Rapport mondial sur l'écart entre les genres ou [l'Indice de l'égalité de genre](#) de l'Union européenne, qui tentent de mesurer les inégalités de genre – dont une grande partie est constituée par l'écart salarial – et de les comparer à l'échelle internationale. De nombreux progrès ont été réalisés. Mais "il faut prendre chacun de ces indices avec des pincettes", dit Yana Rodgers. "Un certain nombre d'entre eux utilisent, par exemple, les taux de participation des femmes au marché du travail. Mais un taux élevé de participation des femmes n'est pas nécessairement une bonne chose si les opportunités professionnelles des femmes sont limitées à des emplois mal rémunérés."

Le problème n'est pas seulement ce que les expert-es appellent la "ségrégation professionnelle" : le fait que les professions à prédominance féminine ont tendance à être moins bien rémunérées. D'autres facteurs forcent régulièrement les femmes à abandonner leurs ambitions professionnelles, à quitter le marché du travail ou à choisir des professions peu rémunérées. "La principale explication des inégalités salariales entre les genres est le travail de soin, et le rôle disproportionné des femmes dans ces emplois", ajoute Rodgers.

Cela signifie que nous devons non seulement examiner la surreprésentation des femmes dans les emplois mal rémunérés, mais aussi mesurer la quantité de travail non rémunéré que les personnes effectuent en dehors de leur emploi salarié.

Très peu d'indices d'égalité de genre tiennent compte correctement de ce travail. En fait, la plupart considèrent le travail reproductif non rémunéré (par exemple, cuisiner, laver les vêtements et s'occuper des enfants) de la même manière que le temps libre. Une analyse réalisée en 2022 de 17 indices de l'inégalité de genre entre pays a révélé qu'un seul – l'Indice africain du genre et du développement – se démarquait "par son objectif explicite de rendre visible le travail non rémunéré des femmes" en prenant en compte le travail reproductif non rémunéré.

Plus on examine l'écart salarial genré de près, plus cela devient complexe. De nombreux facteurs entrent en jeu : la discrimination flagrante envers les femmes sur le lieu de travail ; le fait que les femmes dominent certaines professions et pas d'autres ; la dévalorisation de ces professions ; les pénalités professionnelles que subissent les femmes lorsqu'elles deviennent mères ; les possibilités d'emploi limitées pour les femmes cherchant un travail à temps partiel ou flexible. Toutes ces discriminations sont aggravées par d'autres formes de discrimination et chacune d'entre elles pourrait faire l'objet d'un chapitre à lui seul – et elles le feront.



La principale explication des inégalités salariales entre les genres est le travail de soin, et le rôle disproportionné des femmes dans ces emplois.



"Tout se résume par la valeur accordée au soin", conclut Yana Rodgers. "Si nous sommes tous-tes conscient-es que le marché ne valorise pas ou sous-évalue le travail de soin, alors nous réalisons que c'est la responsabilité de chacun-e d'entre nous d'y accorder plus d'importance au quotidien. Je pense que cela contribuerait à réduire les écarts de rémunération entre les genres."

Pour comprendre ce que cela signifie en termes de politique, j'ai consulté quelques expert-es et lu plusieurs rapports (celui de Minna Cowper-Coles sur les rapports d'écarts salariaux dans six pays était particulièrement éclairant) pour comprendre ce qui marche et ce qui ne marche pas.

### En Suède, voici ce qui marche

- Obliger les employeur-es à **publier des données** sur les politiques pertinentes, notamment le congé parental, le travail flexible et les écarts de rémunération.
- Obliger les employeur-es à **évaluer, déclarer et ajuster** les disparités salariales pour des travaux de valeur égale, pas seulement pour les personnes occupant le même poste.
- Obliger les employeur-es à **publier des plans d'action réguliers** pour aborder les écarts de salaire.
- Tenir les employeur-es **responsables de leurs engagements** sur ces plans – non seulement par le gouvernement mais aussi par leurs employé-es. En Espagne et en France, par exemple, les représentant-es des employé-es et les syndicats valident les plans d'action des employeur-es.
- **Investir dans un congé parental obligatoire** (à prendre ou à perdre), des services de garde d'enfants abordables, et améliorer la rémunération dans les secteurs à prédominance féminine tels que la santé, l'éducation et les soins.

### Et voici qui ne marche pas

- **Ne cibler que les grosses entreprises.** Les petites et moyennes entreprises représentent la majorité des employeur-es dans le monde.
- **Accorder trop d'importance aux chiffres** des écarts salariaux globaux. Cela peut inciter les entreprises à prendre des mesures contre-productives, comme **externaliser des emplois mal rémunérés** dans lesquels les femmes sont concentrées (par exemple, le nettoyage).
- **Présenter des politiques conçues pour aider les femmes à gérer leur carrière en même temps que leurs responsabilités familiales** comme des politiques spécifiquement destinées aux femmes. Cela peut entraîner une stigmatisation accrue.
- **Se concentrer exclusivement sur l'écart salarial entre les genres.** Les données sur d'autres catégories sociales (par exemple, l'origine ethnique, la langue maternelle) devraient être collectées – en tenant compte des droits à la vie privée et du contexte culturel – pour permettre une approche intersectionnelle.

# 003. ESPAGNE

EN AUGMENTANT LE SALAIRE MINIMUM, L'ESPAGNE  
A RÉDUIT L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION DE 10 POINTS  
EN DIX ANS

*par Natalie Donback*



### **L'Espagne est parvenue à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes de 10 points en dix ans.**

Des politiques telles que la transparence des salaires, l'augmentation du salaire minimum et l'obligation pour les employeurs de publier des stratégies en matière d'égalité des sexes ont contribué à réduire l'écart qui, selon Eurostat, l'agence statistique de l'UE, est passé de 18,7 % en 2012 à 8,7 % en 2022. Le pays sud-européen a obtenu de bien meilleurs résultats que la moyenne de l'UE, qui a vu l'écart de rémunération global passer de 16,4 % à 12,7 % au cours de la même période. En d'autres termes, l'Espagne est passée de l'un des plus mauvais élèves de l'Europe à l'un des plus performants.

**Ce succès s'explique en grande partie par l'augmentation du salaire minimum en Espagne**, qui est passé de 735 euros par mois en 2018 à 1 080 euros en 2023, soit une hausse de 47 % qui **profite essentiellement aux femmes, qui constituent la majorité des travailleurs rémunérés au salaire minimum**. Les changements démographiques ont également eu un impact, avec le départ à la retraite de nombreuses femmes âgées et l'arrivée sur le marché du travail de jeunes femmes très instruites qui accèdent directement à des postes mieux rémunérés - 54 % des jeunes femmes espagnoles ont un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 45 % des jeunes hommes.

**Le mouvement féministe a joué un rôle déterminant dans la sensibilisation aux inégalités salariales**, notamment lors des marches organisées à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, qui ont rassemblé l'an dernier 30.000 participants à Madrid et 40.000 à Barcelone.

« **Après les violences sexistes, les inégalités au travail sont probablement le deuxième problème le plus important** », a déclaré **Yolanda Besteiro**, présidente de la Fédération des femmes progressistes, une organisation à but non lucratif représentant les organisations dirigées par des femmes. Les organisations féministes ont également collaboré avec les principaux syndicats du pays afin de faire pression pour que des politiques obligatoires soient mises en œuvre dans les entreprises et négociées dans les conventions collectives, a-t-elle expliqué.

Parmi les autres changements politiques importants, citons l'adoption de deux nouvelles lois en 2020 qui ont rendu **obligatoire la mise en œuvre d'un plan d'égalité entre les femmes et les hommes pour les employeurs de plus de 50 personnes**, ce qui n'était auparavant exigé que des grandes entreprises de plus de 250 employés. Les plans sont négociés avec les travailleurs ou leurs syndicats et des audits des données salariales publiques ventilées par sexe sont censés garantir leur mise en œuvre.

« Le rôle fondamental des syndicats est d'analyser les données salariales et de négocier avec l'employeur pour déterminer où se situent les problèmes et quelles mesures peuvent être prises pour les résoudre », a déclaré Eva Fernández Urbón, secrétaire nationale pour l'égalité au CSIF, un syndicat indépendant qui représente un grand nombre de fonctionnaires espagnols.

Mais le CSIF ne partage pas les chiffres roses d'Eurostat, arguant que l'écart de rémunération actuel entre les hommes et les femmes s'élève à 19,89 %, alors que le ministère espagnol de l'égalité l'a estimé à 15,7 % en 2022. Les différences tiennent à la manière dont l'écart est mesuré. Eurostat utilise l'écart de rémunération « non ajusté », c'est-à-dire la rémunération horaire moyenne des femmes par rapport à celle des hommes. Si l'écart est ajusté pour tenir compte du salaire médian annuel, il se creuse car les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel.



**Après les violences sexistes, les inégalités au travail sont probablement le deuxième problème le plus important.**



« **La surcharge de travail qui pèse sur les femmes se traduit par de grandes injustices, dont l'une des plus importantes est l'écart de rémunération** », a déclaré Mme Fernández, en précisant que 75 % des contrats à temps partiel sont occupés par des femmes qui doivent jongler entre leurs obligations familiales et leur travail rémunéré.

Les progrès n'ont pas été uniformes partout. Des régions comme l'Andalousie et l'Estrémadure n'ont toujours pas de plan d'égalité entre les femmes et les hommes dans deux des trois secteurs vitaux que sont les soins de santé et l'éducation. « Il est triste de devoir mettre en place des lois pour les rendre obligatoires, mais il est encore plus triste qu'il y ait une loi mais qu'elle ne soit pas appliquée », a déclaré Mme Fernández.

Si la pandémie de COVID-19 a contribué à normaliser le travail à distance, il reste encore beaucoup à faire pour **promouvoir les horaires de travail flexibles** auprès des personnes qui en bénéficieraient. « Pour de nombreux emplois, le moment où l'on travaille importe peu tant que l'on fait ce que l'on a à faire, alors pourquoi ne pas permettre aux femmes d'avoir plus de flexibilité sur la façon dont elles passent leurs huit heures plutôt que de les voir passer à temps partiel et gagner moins », a déclaré Mme Fernández. Cela pourrait se faire par le biais de ce que l'on appelle des « banques d'heures » - des réserves d'heures flexibles permettant aux femmes de prendre des congés pour s'occuper d'un enfant et de « rendre » ces heures ultérieurement.

« Si la volonté existe et que des actions spécifiques sont mises en œuvre, il est possible de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, mais pour ce faire, il faut procéder à une analyse holistique et **il n'existe pas de solution miracle** », a déclaré M. Besteiro.



**LA SURCHARGE DE TRAVAIL  
QUI PÈSE SUR LES FEMMES  
SE TRADUIT PAR  
DE GRANDES INJUSTICES,  
DONT L'UNE  
DES PLUS IMPORTANTES  
EST L'ÉCART  
DE RÉMUNÉRATION.**



# 004. ISLANDE

CONGÉ PATERNITÉ OBLIGATOIRE, QUOTAS,  
CERTIFICATION : COMMENT L'ISLANDE EST DEVENUE  
UN LEADER MONDIAL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ SALARIALE

*par Jenna Gottlieb*

L'Islande est depuis longtemps reconnue comme un leader mondial en matière d'égalité de genre, se classant régulièrement en tête du rapport mondial sur les inégalités de genre du Forum économique mondial. Grâce à des politiques progressistes, à des réglementations strictes et à des mouvements sociaux, la nation insulaire a considérablement réduit les disparités salariales entre les hommes et les femmes. En 2022, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes était de 9,3%.

Selon Þórgerdur J. Einarsdóttir, professeure d'études de genre à l'université d'Islande, l'une des raisons sous-jacentes de la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en Islande est l'accent mis sur les politiques visant à aider les parents, en particulier les femmes, à concilier vie professionnelle et vie familiale.

« L'Islande a un passé de mesures actives, de lois et d'autres tentatives pour accroître l'égalité des sexes sur le marché du travail, notamment pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes », explique Þórgerdur J. Einarsdóttir.  
« Cela reflète la volonté politique de s'attaquer au problème ».

### De nombreuses initiatives législatives

Depuis le milieu des années 1990, la plupart des enfants âgés de plus d'un an bénéficient d'une garderie publique, appelée « **loi sur l'éducation préscolaire** ». Il s'agit d'une condition préalable au travail rémunéré des femmes, et bien qu'elle contribue à saper l'idéologie du gagne-pain masculin, elle ne contribue pas automatiquement ou directement à l'égalité salariale.

Depuis 1980, l'évaluation des emplois (aujourd'hui sans distinction de sexe) est effectuée dans les municipalités.

En 2000, un congé de paternité de trois mois non transférable a été introduit. Il a contribué à une plus grande égalité en matière de garde d'enfants et d'égalité des sexes, même si la responsabilité principale des enfants repose toujours sur les épaules des femmes.

En 2013, **des quotas ont été introduits dans les conseils d'administration des entreprises, exigeant qu'au moins 40 % d'hommes et au moins 40 % de femmes soient représentés dans les conseils d'administration des entreprises de plus de 50 employés.** Les quotas fonctionnent, mais il n'y a pas eu de retombées, telle que l'amélioration de l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les équipes de management de haut niveau. Les hommes sont toujours majoritaires à la tête des entreprises islandaises.

Depuis 2017, toutes les entreprises de plus de 25 salariés sont tenues d'obtenir une **certification d'égalité salariale, basée sur les directives de l'Organisation internationale de normalisation (ISO)**, qui démontre que les hommes et les femmes reçoivent un salaire égal pour un travail égal.



En 2021, les propositions d'un groupe de travail sur la réévaluation de la valeur des professions à prédominance féminine ont été publiées sur la base de la déclaration du gouvernement en mars 2020. Il est bien établi que la principale source de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est la ségrégation entre les sexes sur le marché du travail, c'est-à-dire le fait que les femmes et les hommes occupent des emplois différents. Les autorités ont indiqué qu'elles prenaient ce fait au sérieux en créant le groupe de travail.

### Cette législation s'appuie sur une forte culture de l'égalité

« L'Islande a connu un mouvement féminin dynamique depuis le début du 20e siècle », déclare Þórgerdur J. Einarsdóttir.

La plus célèbre réussite du mouvement féministe est la Journée de congé des femmes de 1975, lorsque 25 000 femmes (sur 250 000 personnes en Islande) se sont mobilisées pour l'égalité des droits. La Journée de congé des femmes a été répétée en 1985, 2005, 2010, 2016, 2018 et 2023.

« L'élection de Vigdís Finnbogadóttir, première cheffe d'État démocratiquement élue au monde (en poste de 1980 à 1996), est un autre exemple d'une culture de l'égalité », ajoute Þórgerdur.

Cependant, sous la présidence de Vigdís, les inégalités n'ont reculé que de 1,5 point. « À l'époque, l'Islande était en retard en matière d'égalité des sexes, mais le revirement a été rapide, car les choses peuvent changer rapidement dans les petites sociétés », explique Rakel Adolphsdóttir, chef d'équipe des Archives de l'histoire des femmes. « C'est pourquoi les militantes féministes islandaises ne peuvent pas se permettre de se reposer sur leurs lauriers, mais sont tout à fait conscientes qu'elles doivent se battre pour l'égalité des sexes, à la fois parce que nous n'y sommes pas encore et [parce que] la résistance est bien réelle ».

L'Islande n'a pas réussi à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes du jour au lendemain. **Elle est le résultat de décennies d'activisme persistant, d'une législation progressiste et d'un engagement sociétal en faveur de l'égalité des sexes.** L'approche du pays combine des exigences légales strictes en matière d'égalité salariale, des politiques complètes de congé parental, des services de garde d'enfants abordables et des mouvements sociaux forts qui demandent des comptes au gouvernement et aux entreprises. Mais il reste encore du travail à faire.

# 005. CALIFORNIE

UTILISÉE COMME LABORATOIRE, LA CALIFORNIE TESTE LES  
POLITIQUES PUBLIQUES FAVORABLES À L'ÉGALITÉ SALARIALE

*par Catesby Holmes*

### La Californie réduit l'écart salarial entre les hommes et les femmes, mais pas pour tout le monde

La Californie est l'État américain ayant l'écart salarial le plus faible - avec Porto Rico. Une multitude de lois ont contribué à la sécurité de l'emploi des femmes et à l'augmentation de leurs revenus, mais certaines femmes restent bloquées du mauvais côté de l'écart.

Comment s'attaquer à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes aux États-Unis alors que le Congrès est paralysé par la politique partisane et qu'il ne se préoccupe pas vraiment du retard salarial des femmes ?

Commencez par un État.

En 2014, des dizaines d'organisations américaines de défense des droits des femmes se sont associées pour lancer Equal Pay Today, une campagne nationale visant à éradiquer l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

« Nous savions que des avancées progressives étaient possibles dans certains États », a déclaré Noreen Farrell, directrice exécutive du groupe de défense des droits des femmes Equal Rights Advocates. « Notre stratégie consistait à incuber les politiques les plus impressionnantes que nous pouvions imaginer dans l'État le plus accueillant.

Elles ont choisi la Californie. Avec ses 40 millions d'habitants, Hollywood et la cinquième économie mondiale, la Californie a de l'influence. Les grandes idées qui y sont mises en œuvre ont tendance à faire tache d'huile.

Au cours de la dernière décennie, les activistes ont poussé la Californie à adopter plus de 50 lois qui ciblent systématiquement les forces qui font baisser les salaires des femmes, qu'il s'agisse de problèmes évidents tels que les interruptions de carrière causées par la prise en charge d'un proche ou de dynamiques plus surnoises, comme l'utilisation par les employeurs de l'historique des salaires pour fixer les rémunérations.

Parmi les premières victoires, on peut citer le renforcement de la loi californienne de 1949 sur l'égalité salariale (Equal Pay Act), qui n'a guère de poids, et les congés familiaux rémunérés, qui sont dérisoires. Les Californiens ont ensuite obtenu davantage de congés maladie, des indemnités d'invalidité plus élevées, des compensations pour les heures supplémentaires pour les employés de maison et des protections contre l'expulsion pour les survivantes de violences sexuelles. En 2019, des ajustements réglementaires ont permis l'ouverture d'un plus grand nombre de crèches. L'année dernière, une loi a été adoptée obligeant les grands employeurs à publier la fourchette de rémunération pour tous les emplois et à communiquer au gouvernement des données salariales ventilées par sexe, race et origine ethnique.

La transparence des salaires « change la donne », a déclaré M. Farrell. Elle dévoile « les puissants outils de dissimulation qui ont exacerbé l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ».

Lentement, elle porte ses fruits. L'année dernière, les femmes en Californie ont gagné 87 % du salaire des hommes, soit une augmentation de 3 points depuis 2014. Les experts s'attendent à ce que l'écart continue de se réduire au fur et à mesure que les nouvelles lois se mettent en place.

Comme on l'espérait, d'autres États ont emboîté le pas, des dizaines d'entre eux ayant adopté des lois plus strictes en matière d'équité salariale et des programmes de congés familiaux rémunérés depuis 2014.

« L'élan est en train de se produire », a déclaré M. Farrell.

Mais pas au même rythme pour tout le monde. Aux États-Unis, les femmes noires et les Latinas sont confrontées à un écart salarial béant. Pour 1 dollar gagné par un homme blanc, elles gagnent entre 0,65 et 0,70 dollar (quand les femmes blanches, elles, gagnent 0,83 dollar).

En Californie, les écarts sont encore plus criants : là où un homme blanc gagne 1 dollar, les Latinas n'y gagnent que 0,44 dollar. Le California Budget and Policy Center a récemment estimé qu'il faudrait 130 ans pour combler cet écart stupéfiant.

**« Comment un État peut-il mieux rémunérer les femmes que tous les autres États américains, mais moins bien rémunérer la majorité de sa main-d'œuvre féminine, à savoir les Latinas ? », s'interroge Sonja Diaz, cofondatrice du Latina Futures 2050 Lab à l'université de Californie, à Los Angeles.**

Certaines des nouvelles lois californiennes sur la sécurité économique devraient aider ses 3,3 millions de travailleurs latinos, a déclaré Mme Diaz, y compris l'expansion prévue l'année prochaine de l'école maternelle universelle et gratuite. Mais pour parvenir à l'équité, il faut « des interventions politiques urgentes et globales, qui donnent du pouvoir aux travailleurs latinos ».

L'une d'entre elles est la réforme de l'immigration, car les travailleurs clandestins qui craignent les autorités sont beaucoup plus faciles à exploiter. Une autre solution consiste à augmenter les salaires dérisoires des travailleurs du secteur de la restauration, dont la plupart sont des femmes.

« L'industrie de la restauration est le plus grand employeur de femmes du pays dans le secteur privé, et elle ne doit légalement payer que 2,13 dollars de l'heure », a déclaré Saru Jayaraman, qui dirige la campagne One Fair Wage visant à interdire de payer les travailleurs à pourboire moins que le salaire horaire minimum fédéral de 7,25 dollars. « Il y a quelque chose de dégoûtant qui ne va pas ».

À ce jour, sept États ont mis fin au salaire minimum pour les travailleurs à pourboire, dont la Californie, où le salaire horaire minimum est passé à 16 dollars cette année.

« Tout cela a permis d'augmenter les salaires des femmes et des immigrés, et a même créé une certaine dynamique au niveau fédéral », a déclaré M. Jayaraman, soulignant qu'une nouvelle proposition de loi de la Chambre des représentants, soutenue par les démocrates, vise à mettre fin au salaire minimum pour les travailleurs à pourboire à l'échelle du pays. La campagne présidentielle de la vice-présidente Kamala Harris a récemment soutenu ce projet.



**LA CALIFORNIE  
EST  
L'ÉTAT AMÉRICAIN  
AYANT L'ÉCART  
SALARIAL  
LE PLUS FAIBLE.**

# 006. ÉTATS-UNIS

CE QUE LES AMERICAINES DOIVENT A LILLY LEDBETTER

*par Josie Cox*



### Ce que les américaines doivent à Lilly Ledbetter, disparue cette année et qui a donné son nom à la loi américaine de 2009 sur la rémunération équitable.

*En partenariat avec The Persistent, The Persistent est une plateforme de journalisme dirigée par des femmes dont la newsletter, envoyée deux fois par semaine, examine la politique, l'économie, les affaires, l'art et la culture à travers une perspective de genre.*

Samedi 12 octobre 2024, Lilly Ledbetter, l'une des plus ardentesses défenseuses de l'égalité salariale aux États-Unis, qui a donné son nom à une loi historique visant à protéger les travailleuses contre la discrimination salariale, promulguée en 2009 par Barack Obama, s'est éteinte paisiblement, entourée de ceux qui la connaissaient le mieux et l'aimaient le plus, y compris son fils Phillip. Elle avait 86 ans. Elle a vécu avec courage et sans crainte, se battant jusqu'à la fin. Le monde a perdu une pionnière, quelqu'un de complètement désintéressé dans sa quête de justice. L'histoire de Lilly Ledbetter vaut la peine d'être racontée et redite.

#### Une missionnaire en terre étrangère

La plupart des histoires sur Lilly Ledbetter commencent par le récit émouvant de ce jour de mars 1998 où elle s'est présentée à son poste de superviseuse à l'usine Goodyear Tire and Rubber Company de Gadsden, en Alabama, et a trouvé une note dans sa boîte aux lettres. Sur un morceau de papier déchiré, un auteur anonyme avait griffonné quatre noms à l'encre noire : celui de Lilly, suivi des noms de trois de ses collègues masculins. Tous les quatre avaient la même ancienneté dans l'usine - leurs titres de poste étaient presque identiques.

À côté du nom de Lilly, l'auteur a écrit un chiffre : 3,727 dollars. Même dans son état de confusion, Lilly a immédiatement reconnu qu'il s'agissait de son salaire mensuel, au dollar près. Les chiffres inscrits à côté des autres noms allaient de 4,286 à 5,236 dollars. Le sous-entendu était clair : elle n'était pas seulement moins bien payée que ses collègues masculins, son salaire était nettement inférieur, une différence qui aurait représenté une somme qui aurait changé sa vie au cours d'une carrière entière. C'était la première étape de ce qui allait être le parcours juridique de Lilly, long de plus de dix ans, qui comprendrait le dépôt, puis le combat, de son action en justice devant les tribunaux de tout le pays, qui l'amènerait jusqu'à la Cour suprême des États-Unis, qui ferait d'elle le fondement d'un texte de loi portant son nom et qui, naturellement, la placerait dans les annales de l'histoire des États-Unis. Mais l'histoire de Lilly, l'origine de son mécontentement et la genèse de son courage à combattre les grandes entreprises, a commencé bien avant tout cela.

#### Joindre les deux bouts

Lilly est née Lilly McDaniel au printemps 1938 dans la communauté rurale de Possum Trot, à peine un point dans l'État de l'Alabama. La maison où Lilly a passé sa jeunesse n'avait pas l'eau courante. Son père travaillait de nuit dans un dépôt de l'armée américaine situé à proximité, réparant les moteurs des chars endommagés pendant la guerre de Corée et, plus tard, ceux des chars revenant du Viêt Nam et du Moyen-Orient.

D'aussi loin qu'elle se souvienne, écrira-t-elle plus tard, Lilly passait les jours où elle n'était pas à l'école à aider sa mère. Elles cueillaient des haricots, du gombo et du coton jusqu'à ne plus en pouvoir. Elles écosaient les pois, épluchaient les tomates, blanchissaient les légumes et les mettaient en conserve. En été, la mère et la fille parcouraient les bois environnants à la recherche de myrtilles et de mûres, qu'elles transformaient en confiture pour le printemps suivant. C'est une éthique de travail qu'elle a développée dès l'enfance et qui lui restera toute sa vie.

Si Lilly n'a jamais souffert de la faim, elle a grandi en comprenant que la perspective de se passer de nourriture n'était jamais très loin. Les revenus de la famille étaient volatiles et l'économie américaine dans son ensemble était fragile. La famille McDaniel n'était pas pauvre en soi, mais elle n'était certainement pas riche. Très tôt, Lilly a compris que l'indépendance économique était synonyme d'opportunités et de liberté.

Après avoir obtenu son diplôme de fin d'études secondaires, Lilly a trouvé un emploi chez General Electric, où elle soudait des filaments pour les téléviseurs et les radios, mais elle a été licenciée lorsque l'entreprise, confrontée à des vents contraires, a été obligée de procéder à des réductions de personnel. Peu après, elle et son mari Charles ont appris qu'ils attendaient un enfant. Sa fille Vickie et son fils Phillip sont nés coup sur coup, ce qui l'a tenue à l'écart de la main-d'œuvre rémunérée pendant que Charles travaillait.

Mais à la fin des années 1960, alors que la famille Ledbetter a du mal à joindre les deux bouts, Lilly reprend le travail et occupe plusieurs emplois jusqu'à ce que, en 1979, elle tombe sur un article de magazine concernant Goodyear, l'usine de pneus et de caoutchouc située à Gadsden, non loin de l'endroit où elle a grandi.

L'article expliquait que les nouvelles technologies transformaient les méthodes de production de l'entreprise et que sa philosophie de gestion évoluait également. Le travail d'équipe était le nouveau mot à la mode et, dans le cadre d'une expérimentation particulièrement aventureuse, les cadres cherchaient pour la première fois activement à recruter des femmes. Lilly a posé sa candidature et a obtenu le poste.

#### L'erreur de Goodyear

Lilly était une travailleuse assidue et fière de son nouveau rôle, mais dans une entreprise presque entièrement dominée par les hommes, où régnaient la misogynie et le sexisme, elle a souffert. Les hommes avec lesquels elle travaillait la provoquaient et l'insultaient. Lilly écrit dans ses mémoires de 2012, Grace and Grit, qu'un jour un collègue lui a touché le sein.

Un autre collègue l'a qualifiée d'« erreur de Goodyear », tandis qu'un autre lui a parlé en plaisantant de la violer, se souvient-elle. Les abus n'ont fait qu'empirer lorsque, grâce à ses excellents résultats, elle a été promue superviseur. C'est à ce moment-là, selon ses mémoires, qu'un homme a annoncé : « Je reçois déjà des ordres d'une salope à la maison, et je ne recevrai pas d'ordres d'une salope au travail ».

Un chef d'équipe, écrit Lilly, l'a qualifiée, ainsi qu'un Noir qui travaillait dans la même équipe, de deux « perdants » qui risquaient de « ruiner » son dossier de performance. Le contremaître a juré de se débarrasser d'eux.

« En ce qui le concerne, lui et certains autres, écrit Lilly, j'aurais tout aussi bien pu être un missionnaire en terre étrangère, essayant de les convertir à une nouvelle religion ».

# 8Novembre16h48



*Lilly Ledbetter par Natalie Newsome*



Lors d'une évaluation des performances en 1981, l'un de ses supérieurs lui a suggéré de coucher avec lui pour obtenir une évaluation plus favorable, écrit-elle. Elle a quitté la réunion et, quelques mois plus tard, a été rétrogradée.

Cet incident a incité Lilly à déposer une plainte officielle auprès de l'Equal Employment Opportunity Commission, l'agence fédérale chargée de traiter les cas d'abus et de discrimination au travail, mais elle a finalement décidé de ne pas poursuivre l'affaire en justice. Elle savait que cela reviendrait inévitablement à opposer sa parole à la sienne. Quoi qu'il en soit, tout ce qu'elle voulait vraiment, c'était retrouver son poste de superviseur et pouvoir travailler sans être harcelée. Peu de temps après, elle a été réintégrée en tant que superviseur, mais rien n'a changé en ce qui concernait le comportement de ses collègues.

### Prescription

Après l'incident de la note dans la boîte aux lettres, Lilly a déposé sa deuxième plainte auprès de l'EEOC et, cette fois, elle a intenté une action en justice officielle pour discrimination salariale en vertu du titre VII de la loi sur les droits civils de 1964 et de la loi sur l'égalité de rémunération de 1963.

Dans un premier temps, un jury lui a donné raison, lui accordant une indemnisation et des dommages-intérêts punitifs d'une valeur de plus de 3 millions de dollars, mais Lilly n'a jamais rien vu de tout cela : Goodyear a fait appel de la décision en arguant que sa plainte était arrivée trop tard, qu'elle était invalide en raison du délai de prescription. **Une cour d'appel** lui a donné raison, et lorsque l'affaire s'est retrouvée devant la Cour suprême - une ultime tentative de l'équipe juridique de Lilly pour obtenir gain de cause - cette cour s'est également rangée du côté de Goodyear.

Dans une décision passée à une voix près, la Cour suprême a déclaré que les employeurs ne pouvaient être poursuivis en vertu du titre VII si les plaintes étaient fondées sur des décisions prises par l'employeur **plus de 180 jours auparavant**, mais l'affaire de Lilly s'appuyait sur le fait que l'employeur n'était pas tenu de respecter le délai de prescription.

A ce moment-là, d'autres auraient pu capituler. Pas Lilly. Elle a continué à faire pression en faveur de l'égalité salariale avec l'aide d'une multitude d'organisations qui se sont résolument ralliées à sa cause : le National Women's Law Center, l'American Association of University Women, l'American Civil Liberties Union, l'AFL-CIO, la National Employment Lawyers Association et le National Council of Jewish Women. Elle a passé au moins deux semaines par mois à Washington D.C., rencontrant le personnel du Congrès et racontant son histoire à tous ceux qui voulaient bien l'écouter. Elle luttait sans relâche pour l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

**Le 29 janvier 2009, neuf jours seulement après son entrée en fonction, le président Obama a promulgué la loi Lilly Ledbetter Fair Pay Restoration Act, qui annule l'essentiel de l'arrêt Ledbetter v. Goodyear. Cette loi, entre autres, prolonge considérablement le délai pendant lequel un-e employé-e peut déposer une plainte pour discrimination.**

En vertu de la nouvelle loi, les salariés peuvent désormais déposer une plainte dans les 180 jours suivant le dernier chèque de paie discriminatoire qu'ils ou elles ont reçu. En vertu de l'arrêt initial de la Cour suprême, les salariés ne pouvaient le faire que dans les 180 jours suivant l'acte initial de discrimination, ce qui, dans le cas de Lilly, remontait aux années 1970, lorsque son salaire a été fixé pour la première fois. C'est la résilience et la passion de Lilly, ainsi que la force et l'influence des organisations qui l'ont soutenue, qui ont emporté l'adhésion de M. Obama.

« Lilly Ledbetter n'avait pas l'intention de devenir une pionnière ou un nom connu de tous », a déclaré M. Obama dans le discours qu'il a prononcé après la signature de la loi. Elle était simplement une bonne travailleuse qui faisait son travail - et le faisait bien - pendant près de vingt ans avant de découvrir que, pendant des années, elle avait été moins bien payée que ses collègues masculins pour le même travail ».

Le projet de loi, a-t-il dit, avait pour but d'envoyer un message clair, un message « selon lequel faire fonctionner notre économie signifie s'assurer qu'elle fonctionne pour tout le monde ». Décrivant la motivation de Lilly, M. Obama a déclaré : « Lilly savait qu'il était trop tard pour elle, que ce projet de loi n'allait pas réparer les années d'injustice qu'elle avait subies ni rétablir les revenus qui lui avaient été refusés », mais « cette grand-mère de l'Alabama a continué à se battre, parce qu'elle pensait à la prochaine génération ».

### Un combat sans relâche

Pendant que Lilly faisait du lobbying et racontait sans cesse son histoire - une bataille qui a jeté les bases d'une guerre qu'elle a menée au nom de toutes -, elle a subi d'énormes pertes personnelles. En décembre 2008, peu de temps après la défaite cinglante de la Cour suprême, Charles Ledbetter - son compagnon de tous les instants et un champion infatigable de tout ce que Lilly a défendu et pour lequel elle s'est battue - est décédé. C'était une semaine avant le 53e anniversaire de mariage du couple.

Malgré ce drame, Lilly était fermement décidée à continuer. Elle a compris que les enjeux étaient trop importants pour abandonner et, ce faisant, elle a démontré - y compris aux générations à venir - ce que le pouvoir de la persévérance peut donner.

### Qu'en est-il aujourd'hui ?

À une époque où les femmes sont encore exclues de l'histoire - à supposer qu'elles y soient même inscrites - notre tâche peut consister à faire en sorte que le nom de Lilly ne soit pas occulté par le passage du temps, qu'il soit plus qu'une simple entrée dans un livre d'histoire.

Plus encore, nous pouvons utiliser le nom de Lilly pour nous rappeler de demander des comptes au pouvoir, de créer une main-d'œuvre où tout le monde est traité équitablement, indépendamment de l'âge, de la religion, de l'origine nationale, de la race, du sexe ou du handicap.

En 2011, Lilly a été honorée par le National Women's Hall of Fame. À cette occasion, elle a déclaré que, lorsqu'elle mourrait, elle souhaitait que son pasteur puisse dire à ses funérailles qu'elle avait « fait la différence ».

**Il est clair qu'elle l'a faite, la différence.**

# 007. UNION EUROPÉENNE

DANS LES COULISSES DE L'AVANCÉE EUROPÉENNE LA PLUS  
SIGNIFICATIVE À CE JOUR - INTERVIEW DES PARLEMENTAIRES À  
QUI ON DOIT LA DIRECTIVE SUR LA TRANSPARENCE DES SALAIRES

*Entretien mené  
par Rebecca Amsellem*

### **Kira Peter-Hansen et Samira Rafaela sont les deux parlementaires européennes qui ont permis l'avancée européenne la plus significative à ce jour.**

*L'entretien s'est déroulé le 2 octobre 2024. Les propos ont été édités et parfois clarifiés.*

Pour celles et ceux qui n'en ont pas entendu parler, l'Europe s'est dotée de la directive la plus courageuse en matière d'égalité salariale. Dès 2026, les Etats membres se doivent de faire appliquer une transparence des rémunérations pour les entreprises de plus de 100 salariés (et rien n'empêche à toutes les autres de leur emboîter le pas). Cette directive inclut également : le droit à la transparence des rémunérations dans le cadre d'un processus d'embauche, l'interdiction pour le futur employeur de demander le salaire de l'emploi précédent, puis en poste, le droit de demander d'avoir des informations sur le niveau de rémunération individuel et les niveaux de rémunérations moyens pour les emplois similaires dans l'entreprise.

**Rebecca Amsellem** Que signifie la directive européenne sur la transparence des rémunérations pour les États membres ? Que doivent-ils faire ?

**Kira Peter-Hansen** Cette directive s'adresse aux entreprises basées dans l'UE et aux Etats membres en tant qu'employeurs. Elle repose sur trois piliers. Le premier est que les entreprises doivent établir des rapports sur les salaires - c'est ce que nous appelons la transparence salariale. Lorsqu'elles emploient plus de 100 personnes, les entreprises doivent procéder à une analyse de leur écart de rémunération. Sur cette base, elles doivent, en collaboration avec les partenaires sociaux et les représentants syndicaux, déterminer ce qu'il convient de faire pour combler l'écart de rémunération. Si l'écart de rémunération est supérieur à 5 %, une fois les chiffres nettoyés de ce qui pourrait être explicable, ils risquent également des sanctions. La transparence des rémunérations consiste également à fournir des informations à tous les travailleurs, pas seulement à ceux des grandes entreprises, mais à tous les travailleurs sur la manière dont leur progression salariale est fixée - quels sont les indicateurs clés de performance sur lesquels je suis évalué ? La directive prévoit la transparence de la progression des salaires et la possibilité d'obtenir des informations sur la façon dont mon salaire est comparé à celui des personnes travaillant dans ma division et effectuant les mêmes tâches que moi.

Le deuxième pilier est le droit de ne pas être interrogé par son employeur potentiel sur ses salaires antérieurs. C'était important pour nous parce qu'au lieu de considérer le poste pour lequel nous recrutons et d'avoir un niveau de salaire pour ce poste, nous basons le salaire sur ce que la personne reçoit déjà. Et cela a un impact sur le genre, car lorsqu'il existe déjà un écart de rémunération, il devient encore plus étroit ou plus difficile de le combler. Nous obligeons désormais les entreprises à publier des annonces neutres sur le plan du genre, mais aussi à indiquer la fourchette de rémunération de ce poste. En obligeant les entreprises à procéder à cette évaluation du poste, nous pouvons en fait comparer les emplois et disposer d'un moyen objectif et non biaisé d'évaluer les emplois.

Le troisième pilier, qui est également important à notre époque, car cette législation a été élaborée à une époque où l'Europe était beaucoup plus progressiste qu'elle ne l'est aujourd'hui, consiste à mettre l'accent sur l'intersectionnalité.

Ainsi, en cas d'action en justice, il sera possible de faire valoir que si vous êtes victime de discrimination salariale en raison de votre sexe, mais aussi de votre couleur de peau, de votre appartenance religieuse ou de votre origine ethnique, cela peut être considéré comme une circonstance aggravante et donc vous donner droit à une rémunération plus élevée. C'est la première fois que nous incluons l'intersectionnalité dans la législation européenne



*Samira Rafaela*

**Rebecca Amsellem** Cette mesure de transparence salariale constitue l'avancée européenne la plus importante à ce jour en matière d'égalité salariale. Quel a été le point de départ de votre volonté d'adopter cette mesure ?

**Samira Rafaela** Kira et moi formions une très bonne équipe, notamment parce que nous étions toutes deux intrinsèquement motivées pour résoudre ce problème. Nous sommes toutes les deux des femmes, des jeunes femmes. Nous pouvons tout à fait comprendre ce que vivent les autres femmes sur le marché du travail, n'est-ce pas ? **Il s'agit de nous. Il s'agit de nos mères. Il s'agit des générations qui nous ont précédées et qui ont dû se battre si durement pour obtenir l'égalité des droits.** J'étais à l'époque coordinatrice des droits de la femme et de l'égalité des sexes pour mon groupe politique, Renew Europe. J'ai choisi très consciemment de devenir membre de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres parce que je suis personnellement très motivée pour travailler sur le thème de l'émancipation économique des femmes, car si nous renforçons la position économique des femmes dans notre société, nous constatons qu'elles sont moins vulnérables à toutes sortes d'autres formes de discrimination et d'exclusion. Il est donc très important que nous travaillions à l'émancipation économique et à la force des femmes pour que la société en général en bénéficie. Personnellement, en tant que fille d'une mère célibataire, j'ai pu constater à quel point il est difficile pour les mères et les femmes de travailler, de faire carrière et de s'occuper de leurs enfants. C'est ce qui m'a personnellement motivée à élaborer la directive sur la transparence des rémunérations.



**Kira Peter-Hansen** Nous nous tenons sur les épaules du travail de beaucoup de gens, y compris le vôtre. En 2014, la Commission a adressé une recommandation aux États membres leur demandant d'apporter des améliorations pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils pouvaient le faire de la manière qu'ils souhaitaient. Ils pouvaient faire preuve de transparence en matière de rémunération, mener des campagnes d'information, etc. En 2019, cinq ans plus tard, l'évaluation a montré que les recommandations faites aux États membres n'avaient pas été suivies d'effets. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'avait pas vraiment diminué. La Commission a ensuite présenté sa législation, également sous l'impulsion des forces progressistes du Parlement européen : c'était l'une des principales demandes des Verts et des socialistes au Parlement européen.

**Rebecca Amsellem** Sur quelles études, lobbies, associations vous êtes-vous appuyée pour convaincre ?

**Kira Peter-Hansen** L'Organisation syndicale européenne, la Commission, qui l'a d'ailleurs présentée rapidement, l'Organisation européenne des femmes juristes, mais aussi des acteurs individuels. Nous avons rencontré une Islandaise, Margaret, d'une entreprise appelée PayAnalytics, qui a été l'une des pionnières des mesures d'égalité salariale pour les entreprises. On pourrait remonter jusqu'à 1915.

**Samira Rafaela** Nous avons étudié de nombreuses bonnes pratiques. Par exemple, ce qui se passe en Islande est un exemple très intéressant de la manière dont ils parviennent à l'égalité entre les hommes et les femmes. Nous avons étudié des exemples de pays où la législation favorise déjà la présence de femmes dans les conseils d'administration ou la transparence des rémunérations. Nous nous sommes basés sur l'IGI, l'Institut européen des statistiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous nous sommes basés sur les statistiques et les recherches des Nations unies et de toutes les organisations et institutions multilatérales très connues qui travaillent sur le sujet. Et pour nous, il était également très important d'approfondir les possibilités pour les entreprises de travailler avec des logiciels. La Commission européenne a également réalisé ce que l'on appelle une évaluation d'impact. C'est aussi ce sur quoi nous nous basons souvent, en tant que membres du Parlement européen.

**Rebecca Amsellem** J'imagine que tout le monde n'était pas convaincu. Quels arguments avez-vous utilisés pour convaincre les plus réticents ?

**Kira Peter-Hansen** Nous avons connu de belles années en matière d'égalité des genres, et nous assistons aujourd'hui à un retour de bâton. Nous avons un fort soutien au Parlement européen, de la gauche à la droite. Nous avons rencontré une forte opposition de la part d'une partie du secteur des affaires, qui estimait que c'était trop cher. Et il y a aussi un contre-argument : comment peut-il être trop coûteux de garantir l'égalité des droits et la qualité d'une certaine manière ? Il est également moins coûteux de faire travailler des enfants, par exemple, mais nous ne l'autorisons pas parce que c'est bon marché. Mais c'était l'un des contre-arguments.

Nous avons également constaté une certaine opposition de la part, par exemple, de mon propre pays, le Danemark, qui s'inquiétait de savoir si cela pouvait perturber l'accord entre les partenaires sociaux. L'interaction avec le marché du travail a-t-elle été trop importante par rapport à ce qui était censé se produire d'un point de vue politique ? Et puis, ce qui était aussi un peu délicat avec cette législation, c'est qu'on ne peut pas faire de législation européenne si trop de pays ont déjà une législation nationale. Il était donc difficile d'élaborer une législation uniforme et harmonisée.

**Samira Rafaela** Beaucoup d'entreprises pensaient que cela entraînerait une lourde charge administrative. L'une des histoires qui circulaient à propos de la directive sur la transparence salariale était que cela coûterait très cher. De nombreuses données sont déjà disponibles dans ces entreprises. Vous savez déjà combien de femmes et d'hommes vous avez, et à quels postes. Il s'agit donc de fusionner ces données avec des logiciels et des outils pratiques qui sont déjà disponibles et sur le marché. Et ce ne sont certainement pas les logiciels les plus chers. C'est donc ce que nous devons constamment démystifier. Et cela venait surtout des points de vue conservateurs selon lesquels l'écart salarial entre les hommes et les femmes ne serait pas un si gros problème.

**Et les gens remettaient même en question les statistiques.** Ils disaient : « Oh, ce n'est pas 13 % ». Nous avons donc eu beaucoup de discussions à ce sujet, et nous avons dû expliquer que l'écart salarial entre les hommes et les femmes, et aussi dans cette directive sur la transparence salariale, concerne l'écart salarial injustifié entre les hommes et les femmes. Bien sûr, vous pouvez le corriger en fonction de votre formation et de votre expérience professionnelle. La directive contient donc quelques critères objectifs que vous pouvez utiliser en tant qu'entreprise pour décider si la différence est justifiée. Mais même si nous la corrigeons avec les critères objectifs, ici aux Pays-Bas en général, par exemple, nous nous retrouvons toujours avec 7 %. C'est toujours significatif. Notre directive dit qu'à partir de 5 % et plus, vous devez mettre en œuvre des mesures pour corriger cela, car c'est tout simplement trop élevé. Et même les 5 % pour nous étaient trop élevés, mais nous n'avons pas pu sortir des négociations. Et puis un autre point qui était très important pour moi était la reconnaissance de la discrimination intersectionnelle. Je voulais vraiment que la discrimination intersectionnelle soit reconnue comme un facteur aggravant. Nous l'avons fait, mais cela a été un grand combat, surtout venant d'une perspective conservatrice. Les gens se demandaient ce qu'est la discrimination intersectionnelle. « C'est trop difficile. Nous devrions nous en tenir aux femmes uniquement. » Nous devons comprendre que selon votre apparence, même votre nom, d'où vous venez en tant que femme, vous avez plus de chances d'être discriminée, surtout en matière de discrimination salariale. Les femmes de couleur, par exemple, ou les femmes musulmanes, ont beaucoup plus de chances d'être discriminées sur le marché du travail. C'est pourquoi la discrimination intersectionnelle doit être reconnue. C'était donc surtout une discussion très personnelle où j'ai dû avoir beaucoup de discussions avec les gens et leur expliquer que toutes les femmes ne sont pas les mêmes. C'était donc une discussion très difficile aussi. Mais nous avons réussi à convaincre nos homologues.



**IL S'AGIT DE NOUS.  
IL S'AGIT DE NOS MÈRES.  
IL S'AGIT DES GÉNÉRATIONS  
QUI NOUS ONT PRÉCÉDÉES  
ET QUI ONT DÛ SE BATTRE  
SI DUREMENT POUR OBTENIR  
L'ÉGALITÉ DES DROITS.**

**SAMIRA RAFAELA**

**Rebecca Amsellem** Vous avez mentionné que les femmes de couleur et les femmes musulmanes sont susceptibles d'être davantage victimes de discrimination en termes d'écart salarial que les autres femmes. Avez-vous eu une discussion avec l'Agence européenne des statistiques, Eurostat, pour fournir des données à ce sujet ? Parce que comme vous l'avez dit il y a une seconde, quand il n'y a pas de données, les gens ont tendance à dire que cela n'existe pas.

**Samira Rafaela** La solution est d'apporter beaucoup de récits, mais aussi d'apporter des témoignages sur la discrimination. Il y a beaucoup de récits. Il y a beaucoup de témoignages. Et je pense que c'est une solution. Deuxièmement, il faut également obtenir le soutien de la société civile. Nous avons donc reçu beaucoup de soutien de la part des organisations de la société civile qui ont fait pression et soutenu la directive.

**Rebecca Amsellem** Avec la montée de l'extrême droite dans les pays européens, craignez-vous un recul en matière d'égalité salariale dans les États membres ?

**Kira Peter-Hansen** Oui, je le crains. Lorsque nous avons débuté le mandat en 2019, nous attendions avec impatience la législation sur la transparence salariale. Nous allions avoir beaucoup de discussions sur l'économie des soins et sur la façon dont on valorisait les soins en général. Nous avons également reçu beaucoup de législation sur la violence contre les femmes et la violence domestique. Et maintenant, nous voyons que la mission de la Commission est de poursuivre certaines stratégies, mais pas de présenter de nouvelle législation sur ce sujet. Car une chose est de s'attaquer à l'écart salarial maintenant. Cela profitera à ma génération et aux plus jeunes que moi. Mais pour la génération plus âgée, l'écart salarial est déjà là et il est très difficile de le corriger. Il aurait donc été évident de considérer l'écart de pension comme la prochaine étape, également au niveau européen. Mais l'élan n'est pas là pour le moment. Et nous voyons ces réactions négatives dans de nombreux cas.

**Samira Rafaela** Je suis vraiment contente que nous ayons réussi à obtenir cette directive dans le cadre de ce mandat. Nous avons déjà vu au cours des négociations que les voix conservatrices, en particulier, n'étaient pas très enthousiastes à l'idée d'avoir cette directive. Même lorsqu'il s'agit de reconnaître l'existence de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, elles se sont montrées très prudentes à ce sujet, en particulier lorsqu'il s'agissait de reconnaître les personnes non binaires. Je ne pense pas que nous aurions réussi à obtenir cela dans le prochain mandat avec un Parlement européen plus à droite qui supprime systématiquement le mot « genre » dans chaque rapport, dans chaque directive. Même le mot « genre » était problématique pour cette directive. Nous avons vu certains mouvements et dynamiques conservateurs aller à l'encontre de cela. Ainsi, avec la montée de l'extrême droite, vous verrez également apparaître davantage de mouvements anti-genre. C'est un sujet sur lequel j'ai travaillé, les mouvements anti-genre et la rhétorique anti-genre. Cela aurait donc été beaucoup plus difficile. Parce que vous avez même des gens, en particulier dans ces mouvements anti-genre, qui ne reconnaissent pas du tout l'existence de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

**Rebecca Amsellem** Nous sommes une petite armée de personnes qui luttent pour l'égalité salariale. Que recommandez-vous aux femmes et aux hommes qui veulent s'engager en faveur de l'égalité salariale : les militants, les chefs d'entreprise, les RH, les journalistes ?

**Samira Rafaela** Il y a déjà beaucoup d'espoir, notamment parce que nous avons pu travailler sur cette directive sur la transparence salariale. Nous avons obtenu la directive sur la présence des femmes dans les conseils d'administration, la directive sur les violences fondées sur le genre, la directive sur la transparence salariale. Nous avons eu tellement de lois en faveur du genre et des droits des femmes au cours de ce mandat, et tout cela sera mis en œuvre. Ainsi, à partir de 2026, nous aurons la directive sur la transparence salariale. **Dans quelques années, vous verrez ces directives être mises en œuvre, et elles ne pourront plus être retirées.** En ce qui concerne la montée des partis d'extrême droite, j'ai peur de leur efficacité dans le domaine en ligne. Et lorsqu'il s'agit du domaine en ligne, des médias sociaux, c'est la nouvelle violence fondée sur le genre contre les femmes en politique. Et cela m'inquiète beaucoup.

**Kira Peter-Hansen** Deux choses me viennent à l'esprit. **Il faut commencer à parler de sa propre rémunération avec ses collègues.** Nous voyons que cela aide beaucoup à lever les tabous sur notre rémunération, mais aussi à garantir l'égalité des salaires sur le lieu de travail. Et puis je dirais qu'il faut être bien informé, car lorsque les gens disent que ces chiffres ne s'additionnent pas, eh bien, ils s'additionnent. Et bien sûr, vous pouvez ensuite préciser s'il s'agit d'un écart salarial injuste ou justifié. Et c'est une différenciation importante.

**Rebecca Amsellem** Kira, vous avez été réélue au Parlement européen - Quel est votre prochain projet pour faire avancer la question de l'égalité salariale ?

**Kira Peter-Hansen** Je vais me concentrer sur la garantie d'une bonne mise en œuvre de la directive sur la transparence des rémunérations, car nous constatons que les États membres souhaitent la sous-appliquer et attendre le dernier jour de la date limite pour la mettre en œuvre. Nous faisons donc beaucoup d'efforts pour assurer une bonne mise en œuvre. Et puis aussi pour faire avancer le débat, mais aussi l'action législative sur le plafond des retraites. De plus, je fais partie de la commission de la fiscalité. Il y a aussi beaucoup d'aspects sexistes dans la fiscalité. Par exemple, en Allemagne, les couples ont une assiette fiscale commune, ce qui a un impact sexospécifique. Nous faisons également beaucoup de pression sur l'accord sur les soins pour garantir que chacun puisse bénéficier des soins qu'il souhaite. Cela implique également que nous ayons besoin de salaires suffisants dans le secteur des soins.

**Rebecca Amsellem** Quels sont vos projets liés à l'égalité salariale ?

**Samira Rafaela** Je suis maintenant chercheuse invitée au Global Labor Institute de l'université Cornell, où nous étudions spécifiquement les mesures de l'égalité salariale entre les sexes dans les entreprises. C'est l'une des mesures que nous intégrons dans 25 nouvelles mesures de résultats du travail pour que les entreprises mettent en œuvre la durabilité et la responsabilité des entreprises. Cela fait donc partie de nos recherches sur la responsabilité des entreprises. C'est une étude très sensible au genre que nous menons également dans ce sens. Je suis donc toujours impliquée dans ce domaine spécifique du point de vue de Cornell, en tant qu'ancienne négociatrice principale. Et je continue à partager mes connaissances à différentes tables. Et je reste définitivement impliquée dans ce sujet.

# 008. RWANDA

LE PARCOURS DU RWANDA DANS LA RÉDUCTION DE  
L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES SEXES

*par Rodrigue Rwirahira*



### **Le parcours du Rwanda dans la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, par Rodrigue Rwirahira**

Le Rwanda fait partie des quelques pays au monde qui ont réussi à réduire les écarts flagrants entre les sexes, notamment l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, grâce à des réformes juridiques qui ont créé un environnement propice à une plus grande productivité des femmes.

Il est intéressant de noter que le rapport 2024 du Forum économique mondial indique que le Rwanda, aux côtés de l'Islande, de la Norvège, de la Finlande et des Philippines, est mieux classé que des pays comme les États-Unis en ce qui concerne l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Le rapport indique que si les femmes rwandaises gagnent 88 % de ce que gagnent les hommes, aux États-Unis, les femmes ne gagnent que 74 cents pour chaque dollar gagné par les hommes.

Pour un pays qui se relevait du sombre chapitre du génocide contre les Tutsis en 1994, les femmes se sont retrouvées à devoir s'occuper de leurs enfants (dont la majorité étaient des survivants) plus que les hommes. Les statistiques de l'Office de contrôle du genre (GMO), par exemple, montrent que 75 % des femmes faisaient alors partie de la population active, ce qui a entraîné des changements dans les lois fondamentales telles que la Constitution nationale. Aujourd'hui, les femmes représentent 44,6 % de la main-d'œuvre du pays (rapport NISR 2024).

**La Constitution garantissait également qu'un quota de 30 % de femmes devait occuper les postes de décision dans tous les secteurs publics. La Constitution nationale du Rwanda, révisée en 2015 à la demande de la population, a permis de réduire l'écart entre les sexes, ce qui a contribué à l'équité des rémunérations et des revenus.**

#### **Réformes et succès**

La loi régissant le congé maternité, adoptée en 2023, garantit une augmentation du congé de maternité rémunéré, qui passe de 84 à 98 jours, et interdit le licenciement des travailleuses enceintes. La même loi interdit la discrimination fondée sur le sexe dans les services financiers. La législation sur le congé de maternité fait suite à celle sur le travail, qui a été révisée en 2018 et vise à aborder, entre autres, les aspects de la sécurité sociale, des organisations syndicales, de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, où les femmes sont largement représentées.

D'autres instruments juridiques ont été adoptés pour orienter l'aspect de l'égalité des sexes, notamment la budgétisation sensible au genre (BSG) de 2003, qui visait à accélérer la mise en œuvre des engagements liés au genre, à traiter les inégalités et les écarts entre les sexes dans tous les secteurs. Parallèlement, la politique nationale du Rwanda en matière de genre et la création d'un bureau de suivi du genre (GMO) ont consolidé la position du pays en tant que chef de file des réformes en matière d'égalité des sexes.

Mary Bakungeri, militante, membre fondatrice et secrétaire exécutive du réseau Rwanda Women, une organisation qui promeut l'autonomisation des femmes à Kigali, estime que les réalisations du pays en matière d'équilibre entre les sexes sont indéniables. « Les dirigeants ont été proactifs dans la promotion de l'égalité des sexes et dans les réformes qui se sont attaquées aux problèmes initiaux liés au genre. Si l'on y regarde de plus près, certains écarts entre les hommes et les femmes étaient principalement dus à des normes culturelles dépassées qui sous-estimaient la capacité des femmes à exécuter des tâches qui étaient autrefois considérées comme des tâches masculines. Ces problèmes ont été résolus progressivement. Des problèmes tels que l'accès à l'éducation, les plaintes des employeurs concernant les congés de maternité longs ou répétitifs ont tous empêché les femmes d'être compétitives sur le marché du travail, mais aujourd'hui, la situation est différente », a-t-elle déclaré.



#### **Des défis persistants**

Le secteur informel est largement féminin. Selon l'enquête sur la main-d'œuvre de 2019, 91,2 % des femmes du secteur informel travaillent comme femmes de ménage, ouvrières agricoles, commerçantes et vendeuses sur les étals et les marchés, ce qui les empêche d'avoir accès aux outils de services qui peuvent les aider. Dans le secteur informel, les travailleurs sont engagés dans des activités économiques qui ne sont pas réglementées ou protégées, ils ne paient pas d'impôts, ne bénéficient pas d'une assurance maladie ou d'un plan de retraite. Ces femmes sont confrontées à des défis considérables en matière de transformation sociale. Par exemple, une travailleuse occasionnelle sans contrat n'a souvent pas accès à des prestations essentielles comme le congé de maternité, dépend des mutuelles de santé pour les soins médicaux et n'a aucun moyen de recours en cas de licenciement injuste, ce qui la laisse à la merci des décisions de son employeur.

Selon Mary Bakungeri, le pays devra s'attaquer aux défis des écarts salariaux de manière plus spécifique, en commençant par l'institution du salaire de base ou salaire minimum. « Le salaire minimum changera la donne », a-t-elle déclaré.



# 009. NOUVELLE ZÉLANDE

RÉÉQUILIBRER LES ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION DANS LES  
PROFESSIONS HISTORIQUEMENT DOMINÉES PAR LES FEMMES

*par Sarah Catherall*

La Nouvelle-Zélande est reconnue internationalement pour sa lutte contre l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes : le Forum économique mondial la classe en quatrième position pour la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, derrière l'Islande et trois autres pays nordiques. Ce petit pays de cinq millions d'habitants (souvent confondu avec une île australienne) occupe cette place depuis 2021, lorsque Jacinda Ardern était Premier ministre et que son gouvernement travailliste a mis en place des politiques d'égalité salariale plus strictes pour tenter de rendre les lieux de travail mieux rémunérés et plus équitables pour les femmes. En 2021, Jacinda Ardern, a déclaré à Bloomberg : « **Si la Nouvelle-Zélande était considérée comme un champion des questions liées à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et à l'équité salariale, j'en serais fière** ».

La législation néo-zélandaise en matière d'égalité des sexes remonte à 1893, date à laquelle la Nouvelle-Zélande est devenue le premier pays au monde à accorder le droit de vote aux femmes. Les politiques mises en œuvre au fil des ans ont permis de réduire de moitié l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, qui est passé de 16,2 % en 1998 à 8 % aujourd'hui.

La Nouvelle-Zélande a mis en place des politiques d'équité et d'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour parvenir à cette place de choix, mais ce que les chiffres cachent, selon les militantes féministes, c'est la disparité de l'écart salarial pour les femmes issues de minorités ethniques et marginalisées. Au bas de l'échelle salariale se trouvent les femmes maories et pacifiques, ainsi que d'autres groupes défavorisés : les femmes handicapées, les mères célibataires, les femmes âgées et les femmes migrantes, qui gagnent généralement un revenu horaire inférieur à celui des hommes Pākehā (Néo-Zélandais d'origine européenne).

Les chiffres récemment publiés par le Pay Gap Insights Hub, organisme néo-zélandais à but non lucratif, révèlent que les écarts de rémunération sont importants, en particulier lorsqu'on examine l'intersection du sexe et de l'appartenance ethnique. L'écart de rémunération entre les hommes Pākehā (Européens de Nouvelle-Zélande) et les femmes Pākehā est de 8,1 %, mais il est de 18,2 % entre les hommes Pākehā et les femmes asiatiques, de 19 % entre les hommes Pākehā et les femmes Māori et de 20,9 % entre les hommes Pākehā et les femmes Pasifika.

Les femmes Pacifiques représentent 7 % de la main-d'œuvre féminine néo-zélandaise et tendent à être regroupées dans des professions à prédominance féminine telles que les soins de santé, l'assistance sociale, l'éducation et la formation.

Dellwyn Stuart, militante néo-zélandaise pour l'équité salariale entre les sexes et cofondatrice du Pay Gap Insights Hub, explique que si l'écart salarial global entre les sexes est de 8 %, cela masque la réalité pour certaines femmes. « Certains pays pourraient dire : « Nous aimerions qu'il soit aussi bas, mais c'est beaucoup plus difficile pour les femmes d'origine ethnique.

« Les femmes du Pacifique travaillent désormais gratuitement et continueront à le faire jusqu'à la fin de l'année. Les femmes Māori travaillent également gratuitement aujourd'hui, si l'on compare ce qu'elles gagnent à ce que gagnent les hommes Pākehā ».



Les politiques mises en œuvre au fil des ans ont permis de réduire de moitié l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, qui est passé de 16,2 % en 1998 à 8 % aujourd'hui.



Lorsqu'elle mesure les salaires moyens des femmes par rapport à ceux des hommes, elle incrimine certains emplois moins bien rémunérés qui offrent du travail à temps partiel et de la flexibilité, tels que les emplois dans les centres d'appel.

« Dans certains cas, les entreprises paient tout simplement moins les femmes. Si une entreprise a une fourchette de rémunération, nous savons que les femmes peuvent être rémunérées au bas de la fourchette, alors que les hommes peuvent être rémunérés au sommet de la fourchette. Il s'agit simplement d'un préjugé et l'entreprise a tout à fait la possibilité de changer cela ».

Les femmes néo-zélandaises sont bien représentées dans la sphère publique : le Parlement néo-zélandais est légèrement dominé par les femmes, avec 61 femmes politiques contre 59 hommes - une situation sans précédent. Les politiques d'équité entre les sexes signifient que les conseils d'administration du secteur public sont remplis de femmes, qui occupent plus de la moitié des postes dans les conseils et les comités (53,9 %), tandis que 46 % des présidents de conseil d'administration sont des femmes.

Dellwyn précise qu'il existe également un clivage public-privé en matière d'équité salariale entre les hommes et les femmes : le secteur public a des objectifs en matière d'équité salariale entre les hommes et les femmes, de sorte que les ministères et les organisations sont plus avancés dans la lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Ces mesures sont rapportées et évaluées dans le cadre d'un programme gouvernemental spécifique visant à combler les écarts entre les sexes et les groupes ethniques : Kia Toipoto : Plan d'action sur les écarts de rémunération dans la fonction publique 2021-24.

### Dans le cadre de Kia Toipoto, les agences gouvernementales sont tenues de :

- publier chaque année leurs écarts de rémunération ;
- veiller à ce qu'il n'y ait pas de préjugés sexistes ou ethniques pour les salaires de départ, et veiller à ce qu'il n'y ait pas de préjugés dans les politiques et pratiques de rémunération des ressources humaines ;
- formaliser des plans visant à accroître la représentation sexospécifique et ethnique au sein de l'organisation et de sa direction ; développer des parcours de carrière équitables ;
- renforcer les compétences culturelles et normaliser le travail flexible.

Les agences gouvernementales doivent publier leurs objectifs, plans et tendances en matière d'écart de rémunération et les mettre à disposition sur leur site web. L'un des pires du secteur public est le ministère de la défense - une main-d'œuvre à prédominance masculine - qui affiche un écart de rémunération de 22 % entre les hommes et les femmes. Toutefois, le ministère indique qu'il s'est efforcé de combler cet écart chaque année et qu'il a été réduit de plus de moitié depuis 2016, année où l'écart était de 46 %. Depuis 2022, le ministère de la défense a intensifié ses efforts pour réduire l'écart de rémunération en recrutant délibérément davantage de femmes à des postes de direction et à d'autres postes à responsabilités.

Les entreprises privées communiquent elles aussi leurs écarts de rémunération, mais sur une base volontaire, explique Dellwyn :

« **Pourquoi, si on voit que cela fonctionne si bien, n'exigeons-nous pas du secteur privé qu'il fasse de même ?**

**Notre gouvernement semble hésiter à demander aux entreprises de faire la même chose. »**

Son registre des écarts de rémunération a noté 115 entreprises privées - sur les quelque 3,000 entreprises éligibles employant plus de 100 personnes. Elles signalent leurs écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et s'efforcent de les réduire. Selon elle, 79 % d'entre elles ont déjà réduit leur écart de rémunération entre hommes et femmes. « L'adage veut que ce qui se mesure se voit et se corrige ».

Elle cite l'exemple d'ANZ, l'une des plus grandes banques néo-zélandaises, qui publie ses écarts de rémunération depuis quatre ans et qui les a ramenés de 26 % à 20 % au cours de cette période.

Suzanne Manning, présidente du Conseil des femmes de Nouvelle-Zélande, attire l'attention sur un texte législatif historique adopté en 2020. La loi modifiant la loi sur l'égalité de rémunération a facilité les demandes d'équité salariale pour tenter de rééquilibrer les échelles de rémunération dans les professions historiquement dominées par les femmes. Il ne s'agit pas d'être payé de manière égale au sein d'une profession telle que l'enseignement de la petite enfance, les soins infirmiers ou les soins de santé, mais de rendre la rémunération égale à celle d'autres professions nécessitant des compétences similaires mais historiquement dominées par les hommes, par exemple en payant les sages-femmes de la même manière que les officiers de police.

Bien que la loi soit toujours en vigueur, le groupe de travail sur l'équité salariale mis en place pour faciliter les réclamations a été démantelé par le gouvernement de coalition actuel, ce qui a contrarié les défenseurs de l'équité salariale. C'est ce qu'explique Suzanne Manning : « Nous pensons qu'il est nécessaire d'avoir un groupe de travail spécifique sur l'équité salariale pour conduire le changement et créer les signaux indiquant qu'il s'agit d'un travail important.



L'adage veut que  
ce qui se mesure  
se voit et se corrige.

# 010. FRANCE

Trois questions à Mathilde Gérardin, cheffe de la section Salaires à l'Insee

*Entretien avec Mathilde Gérardin,  
cheffe de la section Salaires à  
l'Insee*

### Trois questions à Mathilde Gérardin, cheffe de la section Salaires à l'Insee

L'entretien a été mené par Rebecca Amsellem et s'est déroulé par email.

Pour en savoir plus :

- **Les salaires, épisode 4** : Les écarts de salaire femmes-hommes, en collaboration Insee x Datagora
- **L'essentiel** sur...les salaires
- Godet F., « **Écart de salaire** entre femmes et hommes en 2022 », Insee Focus n°320, mars 2024.

**Rebecca Amsellem** Lorsqu'on parle d'inégalités salariales en France, on entend souvent plusieurs statistiques. Quelles sont-elles ? Et existe-t-il une "meilleure" statistique pour définir la réalité de la situation qu'une autre ?

**Mathilde Gérardin** Les inégalités salariales entre femmes et hommes prennent plusieurs formes : pour les décrire de manière complète, l'Insee diffuse 3 grandes statistiques complémentaires.

La première, la plus englobante, est celle de l'écart de revenu salarial entre femmes et hommes, c'est-à-dire l'écart sur l'ensemble des salaires effectivement perçus par les salariés dans l'année. Sur le champ des salariés exerçant leur emploi principal dans le secteur privé, cet écart est de 23 % en 2022 et reflète d'abord les différences de volume de travail annuel : en effet les femmes travaillent environ 3 fois plus souvent à temps partiel que les hommes (par choix ou non), et sont moins souvent en emploi au cours de l'année que les hommes.

La seconde statistique, celle de l'écart de salaire net en équivalent temps plein (EQTP) permet d'établir une comparaison de salaire à temps de travail identique, en calculant la rémunération qu'auraient perçue les salariés s'ils avaient travaillé à temps plein toute l'année. En 2022, à temps de travail identique, le salaire moyen des femmes est inférieur de 15 % à celui des hommes. Derrière cet écart, il y a le fait que les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers et ne travaillent pas dans les mêmes entreprises ou les mêmes secteurs. Par ailleurs, les femmes sont moins représentées parmi les salaires les plus élevés.

Enfin, la troisième statistique est celle de l'écart de salaire en équivalent temps plein à poste comparable : à temps de travail identique, même profession et même employeur, l'écart de salaire entre femmes et hommes se réduit à 4 % en 2022.

Attention, cet écart de salaire à poste équivalent ne peut pas s'interpréter comme une mesure de la discrimination salariale, car il n'est pas corrigé de différences de caractéristiques comme l'expérience, l'ancienneté dans l'entreprise, le diplôme, qui peuvent l'affecter, à la hausse comme à la baisse.

Au total, comme souvent pour décrire une situation sociale, il n'y a pas un indicateur unique et meilleur que les autres mais plusieurs éclairant un angle différent.

Il faut noter aussi que pour chacun de ces 3 grands indicateurs, il peut y avoir des petites variantes de mesure selon la source utilisée, le champ d'observation (l'ensemble des salariés, les seuls salariés du privé, ceux des entreprises de plus de 10 salariés, etc.), le type de salaire analysé (brut ou net, y compris salaires annexes ou non), etc.

Par exemple, sur l'écart de salaire net en EQTP, le 13,9 % est le chiffre permettant de se comparer aux autres pays européens, 14,9 % le chiffre pour le secteur privé en France en incluant les rémunérations que les salariés du privé multi-actifs tirent de leurs activités secondaires dans le public.



Derrière cet écart, il y a le fait que les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers et ne travaillent pas dans les mêmes entreprises ou les mêmes secteurs.



**Rebecca Amsellem** Au regard des variables choisies pour calculer l'écart de salaires entre les femmes et les hommes - quelles sont celles qui évoluent le plus ? En d'autres termes, sur quelles variables les politiques publiques devraient-elles se concentrer pour résorber les inégalités salariales ?

**Mathilde Gérardin** Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes s'expliquent donc en grande partie par des différences dans la durée du travail (davantage de femmes à temps partiel) et dans la composition de l'emploi (moins de femmes dans les postes les plus rémunérateurs). Les travaux de l'Insee ont aussi montré que l'ampleur de ces écarts varie selon l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, le secteur etc : par exemple, les femmes en couple avec enfants sont 6 fois plus à temps partiel que les hommes. Ces éléments de diagnostic sont autant de pistes et leviers d'action potentiels pour les politiques publiques de réduction des inégalités salariales.

**Rebecca Amsellem** Depuis plusieurs années, on voit une évolution lente, très lente de la réduction de l'écart de salaire. Etes-vous optimiste pour la suite ?

**Mathilde Gérardin** Sur une longue période, l'écart de revenu salarial s'est réduit régulièrement, de 0,5 point par an en moyenne entre 2000 et 2022, sous l'effet à la fois de la réduction de l'écart de volume de travail et de la réduction de l'écart de salaire net en équivalent temps plein. Concernant les écarts de temps de travail, ils se sont réduits en raison de l'augmentation du volume de travail des femmes depuis 2000, et de la baisse du volume de travail des hommes depuis 2009. Depuis 2016 cet écart n'évolue plus beaucoup, il s'est stabilisé à un niveau proche de 10 %. En parallèle, l'écart de salaire net en EQTP a diminué continuellement sur la période, avec un rythme plus soutenu depuis 2015. Cette évolution s'explique notamment par l'évolution dans la composition des emplois : il y a par exemple aujourd'hui davantage de femmes parmi les cadres (en moyenne mieux rémunérés que les autres salariés) qu'il y a vingt ans. Même s'il reste du chemin à parcourir, cette tendance contribue ainsi à réduire année après année les écarts de rémunération entre femmes et hommes.



# 011. ISLANDE

LE LONG VENDREDI DES ISLANDAISES

*par Rebecca Amsellem*

## # 8Novembre16h48

*Ce texte a été initialement publié dans la newsletter Les Glorieuses en novembre 2022.*

C'est l'histoire des femmes qui ont organisé le premier mouvement pour l'égalité salariale au monde. Nous sommes en 1975, en Islande. C'est l'année des femmes, tel que déclaré par l'Organisation des Nations Unies (plus précisément de « journée de la femme »). Les plus grandes organisations féministes de l'Islande décident de mener une action conjointe proposée par une membre de l'organisation Red Stockings (*The Guardian*). Ce jour-là, les femmes ne feraient aucune tâche ménagère – pas de cuisine, pas de ménage, pas de garde d'enfants, nada – et elles n'iraient pas au travail.

Le but ? Montrer qu'elles se tapent tout ce travail invisible tout l'année. « Il n'existe pas de femme qui ne travaille pas, rappelle la journaliste britannique Caroline Criado Perez, il n'y a que des femmes qui ne sont pas payées pour leur travail » (*Femmes Invisibles – comment le monde fait par et pour les hommes*, éditions First).



*Le comité de la journée des femmes tenant une affiche faisant la promotion de la journée.*

*Crédits : Archives d'histoire des femmes (Islande)*

Les femmes ? Elles ont réalisé ce qu'elles ont appelé le « Kvennafrídagurinn », « Le jour de repos des femmes » et ce que les hommes ont surnommé ... « le long vendredi ». 90% des Islandaises suivirent le mouvement. Elles sont descendues dans la rue pour crier leurs raisons :

- parce que lorsque le salaire est bas, l'offre d'emploi mentionne une femme,
- parce qu'il n'y a pas de femmes dans les organisations syndicales
- parce que les femmes gagnent 25% de moins que les hommes,
- parce qu'on dit des femmes au foyer « qu'elles ne travaillent pas, elles ne font qu'entretenir la maison »

...

Le résultat ? Le vendredi 24 octobre 1975 en Islande les avions ne volèrent pas car les hôtesse de l'air ne s'étaient pas pointées, les journaux ne furent pas imprimés car les typographes étaient des femmes, les industries ne mirent pas les machines en route, les pères emmenèrent leurs enfants au travail car les crèches étaient fermées.

Jusqu'à minuit, les femmes s'appliquèrent à ne pas travailler : au bureau, à l'usine, dans les champs mais aussi chez elles où le travail invisible est essentiellement accompli par les femmes. A minuit, les typographes du journal Morgunbladid furent les premières à se remettre au travail pour que les journaux du lendemain puissent être imprimés à temps. Ce jour-là, les journaux furent bien plus minces et remplis d'articles sur ... la grève des femmes.

En 2022, l'Islande est le pays le plus égalitaire au monde (Forum Economique Mondial). Et pourtant, les Islandaises continuent de descendre dans la rue tous les cinq ans environ pour exiger l'égalité salariale. C'est cette histoire qui m'inspire pour réaliser chaque année le mouvement pour l'égalité salariale et ce, jusqu'à que nous arrivons à cette égalité.



*Mannföldi. Crédits : Archives d'histoire des femmes (Islande)*

*\* Sur la page suivante un flyer en anglais du jour. Les dépliants ont été rédigés en islandais, dans d'autres langues nordiques ainsi qu'en anglais. Crédits : Archives d'histoire des femmes (Islande).*



WOMEN'S DAY OFF  
OCTOBER 24th 1975.

### WHY A DAY OFF FOR WOMEN?

The Women's Congress, held in Reykjavik, June 20th and 21st 1975, urges women to take a day off on October 24th, the United Nations' Day, in order to demonstrate the importance of their work.

Why was a motion like that put forward and carried at a congress where women of all ages and political parties were assembled?

The reasons are many and here are but a few:

- Because when someone is needed for a badly paid low-status job the advertisement specifies a woman.
- Because average wages of women in trade and commerce are only 75% of the average wages of men doing the same jobs.
- Because the principal negotiation body of the Icelandic Trades Union Congress has no woman representative.
- Because the difference between the average monthly earnings of women and men laborers is icel. kr. 30.000.- (approx. £100.- or \$200.-)
- Because farmers wives are not accepted as full members of the Farmer's Union.
- Because it is commonly said about a housewife "she isn't working - just keeping house".
- Because there are men in authority unable or unwilling to understand that day nurseries are a necessary part of modern society.
- Because the work contribution of farmers wives on the farms is not valued at more than icel.kr. 175.000.- (approx. £500.- or \$1100.-) a year.
- Because whether an applicant for a job is male or female is often considered more important than education or competence.
- Because the work experience of a housewife is not considered of any value on the labor market.

The general conclusion is that women's contribution to the community is underestimated.

Let us demonstrate to ourselves and to others the importance of our role in society by stopping work on October 24th.

Let us unite in making the day a memorable one under the theme of the International Women's Year:

EQUALITY - DEVELOPMENT - PEACE

Executive committee for women's day off.



# 012. NOS 5 CONVICTIONS

## #8Novembre16h48

**1** Les solutions pour endiguer les inégalités salariales existent : elles ont fait leurs preuves ailleurs.

**2** La transparence salariale est une condition *sine qua non* pour une politique efficace en faveur de l'égalité salariale.

**3** Comparer l'écart de salaire à travail égal est obsolète : il faut créer une nomenclature pour mesurer l'écart de salaire à compétence équivalente. On comprend ainsi qu'il faut une revalorisation des salaires des métiers de l'éducation, du soin et de la santé.

**4** Le *name and shame* n'est pas une politique efficace, surtout si les autres entreprises du secteur sont aussi mauvais élèves.

**5** Il n'y a pas une statistique meilleure que les autres pour parler d'inégalités salariales - chacune éclaire un angle précis.



## Partenaire institutionnel

---



## Partenaires

---



## Partenaires média

---

ELLE

L'importante

*louie*  
M E D I A



**The Persistent.**

**Gloria Media**

**Les Glorieuses**  
*- la moudette -*