



## **G7 Social**

### **Document de référence**



## **Réponses du G7 destinées à garantir une égalité femmes-hommes effective**

Malgré les progrès réalisés au cours des dernières décennies, les écarts entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de participation au marché du travail et de salaire demeurent considérables, et y remédier est l'une des priorités des politiques publiques. En moyenne, les femmes connaissent au cours de leur vie professionnelle un taux d'emploi inférieur, une rémunération moins élevée, davantage d'interruptions de carrière, des périodes de travail à temps partiel plus longues et une progression salariale moins rapide que les hommes. En outre, les femmes ne représentent encore qu'une faible proportion des membres des conseils d'administration des entreprises et sont largement sous-représentées dans les postes de direction.

L'ampleur des écarts en matière d'emploi et de salaire varie selon les pays et les régions et s'explique par de nombreux facteurs complexes et interdépendants. Il s'agit donc d'un enjeu qui s'inscrit dans le long terme et qui exige une approche globale et collaborative. Les politiques publiques doivent associer toutes les parties prenantes et impliquer les partenaires sociaux, la société civile et le secteur privé, pour parvenir à changer les comportements et les systèmes.

Les gouvernements du G7 sont en première ligne pour promouvoir l'égalité femmes-hommes sur le marché du travail. Ils œuvrent dans ce sens à l'échelle nationale et dans le cadre des enceintes internationales, notamment au sein du G7 et du G20. Les membres du G7 agissent, en collaboration avec les partenaires sociaux, en adoptant divers dispositifs et mesures



destinés à combler les écarts entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de participation au marché du travail, et de salaire ; et qui ont permis de réaliser des progrès. Dans le but de susciter de nouvelles actions, les membres du G7 ont convenu de partager leurs expériences, leurs meilleures pratiques et leurs outils visant à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail une réalité.

Les principaux défis identifiés par les membres du G7, ainsi que les politiques adoptées pour les relever, se répartissent en trois catégories :

## **1. Améliorer l'accès des femmes à des emplois bien rémunérés en investissant dans les compétences et en encourageant des choix professionnels non déterminés par le genre**

Selon le Rapport mondial sur les salaires 2018/19 de l'Organisation internationale du travail (OIT), malgré leur niveau d'éducation élevé, les femmes des pays du G7 continuent d'être moins employées et moins rémunérées que les hommes. D'après les données 2018 de l'OIT, l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes est de 13 % et l'écart de salaire de 17 %, en moyenne dans les pays du G7.

Ces résultats s'expliquent notamment par la surreprésentation des femmes dans les spécialités et les secteurs d'activité moins rémunérateurs. Sur le marché du travail, la ségrégation fondée sur le genre est toujours présente dans de nombreuses industries et professions. En effet, les femmes sont davantage susceptibles de travailler dans le secteur des services moins bien rémunéré, comme les soins, la santé et l'éducation. Elles sont également plus fréquemment surqualifiées par rapport aux postes qu'elles occupent.

À l'inverse, les hommes sont plus susceptibles d'être employés dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), dans des emplois généralement de qualité et bien rémunérés. Alors qu'on anticipe, à l'avenir, une demande encore plus forte pour une main d'œuvre qualifiée dans les STIM, ainsi que dans les secteurs des technologies de l'information et de la communication (TIC) et du numérique, la résorption des écarts de salaire entre les femmes et les hommes risque d'être entravée ou retardée si les femmes continuent d'être sous-représentées dans ces domaines. Les politiques publiques visant à élargir l'accès des femmes aux emplois de qualité bien rémunérés comprennent ainsi la promotion des filières d'études et des emplois pour les femmes dans les STIM ; l'investissement dans les programmes de formation, de reconversion et d'apprentissage ; et la promotion de l'entrepreneuriat des femmes. Une autre mesure importante pour parvenir à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes dans les différents métiers et secteurs d'activité consiste à inciter les hommes à travailler dans des secteurs majoritairement occupés par les femmes, par exemple dans le secteur des soins et de l'éducation.

## EXEMPLES

**Le Canada** a annoncé la mise en place de la stratégie visant à « améliorer les résultats en matière d'égalité des genres et de diversité dans le cadre de programmes axés sur les compétences ». À partir de 2019/2020, le gouvernement va investir 5 millions de dollars canadiens sur cinq ans en vue d'élaborer une stratégie et de se donner les moyens d'évaluer, de surveiller et de résoudre les disparités de genre plus efficacement, et de favoriser l'accès des groupes sous-représentés à l'ensemble des programmes de compétences.

Le gouvernement canadien propose également aux femmes des programmes ciblés afin de leur permettre de développer les compétences dont elles ont besoin sur le marché du travail et d'améliorer leur employabilité, ainsi qu'un soutien accru aux femmes dans la recherche d'apprentissages. La nouvelle « Subvention incitative aux apprentis pour les femmes » (SIA-F), annoncée le 11 décembre 2018 et assortie d'un financement d'environ 20 millions de dollars canadiens sur cinq ans, en est un exemple. Cette subvention a pour objectif de soutenir les femmes afin qu'elles puissent intégrer, suivre et mener à bien leur formation en apprentissage dans le cadre des métiers désignés « Sceau rouge », dans lesquels elles sont sous-représentées. La SIA-F est une subvention imposable de 3 000 dollars canadiens par an/par échelon (ou équivalent), le montant maximum étant de 6 000 dollars canadiens par personne.

Enfin, le Canada a lancé la toute première « Stratégie pour l'entrepreneuriat des femmes », dont l'objectif est de doubler le nombre d'entreprises gérées ou dirigées par des femmes d'ici à 2025.

**L'Union européenne** a adopté en 2017 un « Plan d'action pour éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes », qui définit 24 actions visant notamment à permettre une meilleure reconnaissance des compétences dans les emplois majoritairement occupés par des femmes. Ce Plan d'action vise également à procurer aux femmes et aux filles les compétences nécessaires pour se renforcer à l'ère numérique et accéder à des domaines majoritairement occupés par les hommes, comme les transports. Et inversement, de permettre aux hommes d'avoir accès (ou à nouveau accès) à des secteurs majoritairement occupés par les femmes, comme la santé et l'éducation.

L'Union européenne a également élaboré une « Déclaration pour une culture d'entreprise promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes », afin d'inciter les entreprises à adopter une démarche concrète pour combler la fracture numérique entre les femmes et les hommes en matière de compétences, de conception de technologies, d'accès et de perspectives de carrière.

**La France** met en œuvre le « Plan d'action pour l'entrepreneuriat des femmes », qui contribue à la création d'emploi en sensibilisant les femmes à l'esprit d'entreprise et en développant leurs compétences entrepreneuriales. Ce Plan d'action favorise la création et la croissance des entreprises dirigées par des femmes par le biais de solutions de financement et d'un fonds de garantie (Caisse des Dépôts).

D'autre part, la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel récemment adoptée octroie aux salariés à temps partiel (qui sont à 80 % des femmes) les mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein.

**L'Allemagne** a mis en place des mesures destinées à élargir les choix professionnels, tant pour les femmes que pour les hommes, comme en témoigne l'initiative « *Klischeefrei* » (contre les stéréotypes). Parmi les autres mesures, on peut citer les initiatives « Journée pour les garçons » et « Journée pour les filles », qui invitent les enfants en âge d'être scolarisés à effectuer un stage d'une journée dans un environnement professionnel qu'on a coutume d'associer respectivement aux femmes ou aux hommes. Parallèlement, le gouvernement allemand s'efforce d'améliorer les conditions de travail au sein des métiers du social et des soins, souvent majoritairement occupés par les femmes et caractérisés par des salaires relativement peu élevés. L'une des mesures adoptées concerne la mise en place d'un cadre de dialogue entre plusieurs ministères et des acteurs du secteur des soins. Ses principaux objectifs sont l'amélioration des conditions de travail et des salaires au sein de ce secteur.

**L'Italie** a lancé l'initiative le « Mois des STIM », afin de promouvoir les disciplines STIM dans les établissements scolaires, tous niveaux confondus. A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, un concours (« Féminin pluriel ») a été organisé pour encourager la réflexion sur la présence des femmes dans les disciplines STIM et inciter les étudiants à porter un regard critique sur les préjugés et les stéréotypes de genre liés aux dispositions négatives présumées des étudiantes à l'égard des STIM.

**Le Japon** mène une campagne intitulée « *Riko-challe* » visant à inciter les étudiantes à faire carrière dans les STIM. Le nombre de soutiens de la campagne – entreprises, universités et instances académiques – a atteint 767 (chiffre de mai 2019). Il s'agit d'organiser, en coopération avec ces soutiens, des événements estivaux, principalement à l'intention des collégiennes et lycéennes pendant leurs congés d'été. Figurent notamment au programme : des incursions en milieu professionnel STIM, des expériences pratiques et des visites guidées d'institutions. En 2018, 123 organisations ont proposé 165 événements dans l'ensemble du pays. En outre, un site web a été créé, afin de publier des informations relatives aux événements, des messages provenant de femmes travaillant dans les STIM perçues comme des exemples à suivre, et des communications d'entreprises et d'universités qui soutiennent les femmes dans les sciences et l'ingénierie.

Le Japon a, en outre, adopté en 2018 des lois visant à éliminer les écarts entre les conditions de travail des travailleurs à temps plein et celles des travailleurs temporaires (travailleurs à temps partiel, à durée déterminée et détachés). L'amélioration des conditions de travail des travailleurs temporaires qui en découle doit en principe contribuer à réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

**Le Royaume-Uni** encourage le choix des filières STIM tout au long du parcours éducatif à l'aide d'actions diverses, notamment :

- en aidant les étudiants à faire des choix plus avisés concernant les matières qu'ils étudient, grâce à la publication d'informations mieux étayées sur les résultats des études ;
- en collaborant avec les entreprises, les formateurs et les sociétés savantes afin d'appréhender les lacunes et les obstacles auxquels sont confrontés les nouveaux entrants dans les secteurs des STIM, notamment en ce qui concerne la pérennisation des emplois et la promotion des femmes à des échelons hiérarchiques supérieurs ;
- en finançant des programmes dans les établissements scolaires et universitaires afin d'augmenter les effectifs en mathématiques (avec la prime Mathématiques avancées, par exemple), en informatique et en physique, y compris un programme de 84 millions de livres sterling visant à améliorer l'informatique et l'enseignement.

Le Royaume-Uni s'emploie également à mieux faire connaître l'éventail des parcours professionnels possibles avec une formation dans les STIM, grâce aux ambassadeurs des STIM, dont 44 % sont des femmes.

Sur la période 2010-2017, le Royaume-Uni a vu le nombre de femmes préparant une qualification en STIM de niveau secondaire en Angleterre augmenter de 26 %.

**Les États-Unis** ont mis en place les subventions « Femmes en apprentissage et dans les métiers non traditionnels » (*WANTO*) afin d'aider les employeurs et les organisations syndicales à recruter et à former les femmes en apprentissage et dans les métiers non traditionnels, et à pérenniser leur poste. Depuis 2017, le Département américain du Travail (*USDOL*) a attribué des subventions *WANTO* à hauteur de 2,84 millions de dollars américains.

D'autres initiatives ont vu le jour et visent spécifiquement les femmes entrepreneures. La Loi sur la promotion de l'entrepreneuriat des femmes (« *Promoting Women in Entrepreneurship Act* ») aide les inventrices, les chercheuses et les femmes scientifiques à commercialiser leurs découvertes et contribue à promouvoir les sciences et l'entrepreneuriat. Le Bureau des femmes (*WB*) du Département américain du Travail, l'Agence fédérale des petites entreprises (*SBA*) et le Département du Trésor élaborent actuellement une plateforme d'*e-learning* destinée aux femmes entrepreneures désirant développer leur entreprise.

## **2. Réduire les écarts en matière d'emploi, de participation au marché du travail et de salaire grâce à une meilleure conciliation vie professionnelle- vie personnelle**

Les écarts entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de participation au marché du travail et de salaire varient selon les classes d'âge. Comme le montre le rapport Perspectives de l'emploi de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) 2018 et le Rapport mondial sur les salaires 2018/19 de l'OIT, les écarts sont moins importants chez les jeunes actifs dans les pays du G7, mais se creusent avec l'âge et le poids grandissant pour les femmes des responsabilités liées à l'éducation des enfants et familiales.

D'après la base de données *Égalité femmes - hommes, Institutions et Développement* de l'OCDE, les tâches ménagères et les activités de soin non rémunérées restent en grande partie effectuées par les femmes, qui leur consacrent deux fois plus de temps que les hommes (moyenne des pays du G7). Cela se traduit souvent par une diminution du nombre d'heures travaillées, ainsi que des interruptions d'activité, ce qui peut avoir des répercussions négatives en termes d'évolution de carrière et de revenus tout au long de leur vie.

En effet, au-delà de la vie active, des salaires plus bas, des opportunités de promotion moins nombreuses et des carrières plus courtes se traduisent par des pensions de retraite plus faibles et un plus grand risque de pauvreté dans la vieillesse.

Dans les endroits où les services d'accueil formels (garde d'enfants, accueil extra-scolaire, soins de longue durée) se font plus rares, ce sont généralement les femmes qui sont obligées de modifier leur rythme de travail lorsqu'elles ont des enfants ou d'autres obligations familiales. Par ailleurs, avec le développement des formes atypiques de travail, les femmes ayant des responsabilités familiales et recherchant davantage de flexibilité pourraient à l'avenir, s'orienter vers des emplois plus précaires. Cela pourrait aller à l'encontre des efforts de réduction des écarts entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

Pour répondre à ce défi, les politiques publiques doivent être globales et inclure le développement de services d'accueil formels et abordables, des aménagements professionnels et dispositifs visant à réduire l'impact des responsabilités familiales sur l'emploi et le parcours professionnel des femmes ; ainsi que des mesures pour un partage équilibré des responsabilités entre les femmes et les hommes en matière de garde d'enfants –comme les congés de paternité ; de soins à la personne et de tâches ménagères.

## EXEMPLES

**Le Canada** a réitéré son soutien en faveur d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes, au sein du ménage et sur le lieu de travail. Depuis mars 2019, les parents qui partagent les prestations parentales peuvent bénéficier de cinq à huit semaines de prestations supplémentaires. 24 000 parents de plus bénéficieront de cette mesure de soutien en 2019.

En outre, le gouvernement canadien réalise des investissements considérables pour développer l'offre d'éducation préscolaire et de garde d'enfant, plus abordable et de qualité, et permettre ainsi aux parents de reprendre le travail ou de suivre une formation.

En 2017 et 2018, des modifications importantes ont été apportées aux normes fédérales du travail. Nombre des changements apportés doivent, en principe, profiter plus particulièrement aux salariées. Parmi les mesures, on compte le droit pour les employés de demander des modalités de travail flexibles ; un nouveau congé pour motifs personnels de cinq jours (dont trois jours sont rémunérés) pouvant être pris pour obligations familiales, en cas d'urgence et/ou pour se rendre à sa cérémonie de citoyenneté ; un congé de 10 jours pour les victimes de violences familiales (dont cinq jours sont rémunérés) ; la suppression des conditions de durée minimale de présence dans l'entreprise attachées à plusieurs protections et avantages, y compris au congé de maternité ; et la mise en place d'une pause allaitement non rémunérée pour permettre aux salariées d'allaiter ou de tirer leur lait.

**L'Union européenne** devrait adopter en 2019 une « directive relative à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des parents et aidants », qui institue un congé de paternité de 10 jours ouvrables, rémunéré à un niveau au moins égal à celui d'un congé maladie, ainsi qu'un congé pour les aidants de 5 jours ouvrables par an.

Cette directive renforce également le droit actuel à un congé parental de 4 mois, en instituant 2 mois sur 4 rémunérés et non transférables entre les parents, ainsi que le droit de solliciter des modalités de travail flexibles.

**L'Allemagne** a mis en place en 2015 une allocation de congé parental et des incitations financières supplémentaires lorsque les deux parents travaillent à temps partiel et se partagent les obligations familiales. Les statistiques indiquent que le pourcentage de pères déposant une demande d'allocation parentale est passé de 21 % pour les enfants nés en 2008 à 36 % pour les enfants nés en 2015. De plus, une nouvelle loi pour des services de garde d'enfants de qualité (« *Gute-KiTa-Gesetz* ») est entrée en vigueur en 2019. Elle vise à faciliter l'accueil des enfants en journée dans des structures de qualité, abordables et adaptées.

Enfin, le gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux, a modifié en 2019 la loi relative aux contrats à durée déterminée et aux contrats à temps partiel, en donnant le droit aux travailleurs de réduire leurs heures de travail pour une période convenue et fixe (d'un à cinq ans), puis de reprendre par la suite leur temps de travail initial.

**L'Italie** a introduit des incitations fiscales à la mise en place de politiques favorisant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle au niveau de l'entreprise. Les employeurs qui ont signé une convention collective prévoyant un soutien à la parentalité, des modalités de travail flexibles et des dispositions relatives au bien-être au travail peuvent bénéficier d'une exonération partielle de cotisations sociales. Depuis l'entrée en vigueur de cette mesure en 2017, près de 3 000 conventions collectives ont été signées.

**Le Japon** accorde aux salariés un congé parental jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, ainsi qu'un congé parental d'éducation dans la limite de 93 jours. Le gouvernement a modifié la loi encadrant le congé parental en 2017, autorisant dans certains cas les salariés, à prendre un congé jusqu'aux deux ans de l'enfant.

**Le Royaume-Uni** a instauré en 2014, le droit de demander des modalités de travail flexibles pour tous les employés qui justifient d'une durée de présence ininterrompue dans l'entreprise de 26 semaines. Le gouvernement a simplifié l'examen des demandes pour l'employeur, en supprimant la procédure réglementaire applicable aux demandes de modalités de travail flexibles et en la substituant par l'obligation pour l'employeur d'étudier les demandes concernées avec discernement. Au Royaume-Uni, 97 % des lieux de travail peuvent à présent bénéficier d'une forme de flexibilité dans l'organisation du travail.

En outre, la politique de partage du congé parental autorise les parents qui travaillent à se partager le congé et les indemnités parentales, ce qui leur permet de trouver un équilibre entre obligations professionnelles et privées, de conserver un lien fort avec le marché du travail et de donner la possibilité au père de jouer un rôle plus important dans l'éducation des enfants. Elle permet aussi à la mère de reprendre le travail au moment qui lui convient.

**Les États-Unis** ont introduit en 2017 la Loi sur les réductions d'impôt et l'emploi (« *Tax Cuts and Jobs Act* »), qui incite les entreprises à soutenir les femmes et les familles qui travaillent, à travers des crédits d'impôt aux entreprises qui accordent à leurs salariés des congés parentaux et des congés de maladie rémunérés. La Loi sur les réductions d'impôt et l'emploi permet aux employeurs de demander un crédit d'impôt égal à 12,5 % de la rémunération versée aux salariés éligibles pendant leur congé parental ou leur congé de maladie, à condition que le ou la salarié(e) concerné(e) gagne moins de 72 000 dollars américains par an et perçoive au moins 50 % de son salaire normal pendant son congé.

Par ailleurs, le budget fédéral pour l'année fiscale 2018 a considérablement revu à la hausse le montant de la subvention globale pour l'accueil et le développement de l'enfant (« *Child Care and Development Block Grant* »), le faisant passer de 2,37 à 8,2 milliards de dollars américains – une enveloppe reconduite pour l'année fiscale 2019. Ce programme accorde des subventions pour permettre aux familles à faibles revenus d'accéder plus facilement aux services de garde d'enfants et autres activités afin d'améliorer leur prise en charge. Il concerne 1,32 millions d'enfants par mois en moyenne. D'après les études réalisées sur le programme, les parents à faibles revenus qui perçoivent une allocation de garde d'enfants ont plus de chance d'être embauchés.

### 3. Lutter contre la discrimination salariale par l'évaluation d'entreprise, le renforcement de la place des femmes dans la gouvernance et les mesures correctives

#### a. Évaluation d'entreprise et transparence des salaires

En plus de la ségrégation sur le marché du travail et de l'impact des responsabilités familiales sur l'emploi et les salaires des femmes, une part des écarts de salaire entre les femmes et les hommes demeure inexplicée, comme le montre le Rapport mondial sur les salaires 2018/19.

Pour lutter contre la discrimination salariale, il appartient aux entreprises d'identifier les facteurs qui contribuent aux écarts de salaire entre les femmes et les hommes dans leur secteur d'activité ou dans leur organisation, y compris les écarts inexplicés. À cette fin, elles doivent entreprendre une évaluation approfondie de leurs propres écarts de salaire entre femmes et hommes, et s'engager à une plus grande transparence des salaires.

#### EXEMPLES

**Le Canada** a adopté une législation salariale volontariste afin d'assurer la protection du droit à l'équité salariale sur les lieux de travail assujettis à la réglementation fédérale. Une fois en vigueur, cette nouvelle législation imposera aux entreprises concernées de 10 salariés ou plus, de prendre des mesures proactives visant à garantir que les femmes et les hommes reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale. La nouvelle législation contribuera à réduire les écarts entre les femmes et les hommes, en s'attaquant aux écarts résultants d'une sous-évaluation du travail des femmes. Elle doit profiter aux femmes occupant des emplois peu rémunérés, aux minorités visibles, aux mères qui travaillent, aux femmes peu diplômées et tout particulièrement aux femmes en situation de handicap.

Par de nouvelles mesures de transparence des salaires, le gouvernement canadien publiera en ligne des données comparables sur les écarts de salaire moyens dans les entreprises du secteur privé assujetties à la réglementation fédérale visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cette transparence devrait inciter les employeurs à examiner leurs pratiques salariales et à jouer un rôle de chefs de file dans la lutte contre les écarts de salaire que subissent les femmes, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres de minorités visibles. Cela permettra aux entreprises de progresser vers une plus grande égalité.

Dans le cadre du Plan d'action adopté en 2017 susmentionné pour éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, **l'Union européenne** a pris des mesures visant à favoriser une meilleure valorisation des compétences dans les professions majoritairement occupées par les femmes et une sensibilisation constante à l'importance de systèmes de classification des emplois sans distinction de genre pour assurer, dans les faits, l'égalité salariale. L'une des mesures de ce plan d'action consiste à évaluer le cadre juridique existant en matière d'égalité salariale, notamment en ce qui concerne le manque de transparence des salaires et la clarification de la notion de travail égal. Conjointement au Plan d'action pour éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'Union européenne a adopté en 2017 un rapport d'évaluation sur la mise en œuvre de la Recommandation de 2014 sur la transparence des rémunérations.

**La France** a adopté la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui introduit une obligation de résultats pour les entreprises en matière d'égalité salariale et un instrument commun de mesure, l'Index de l'égalité femmes-hommes. Cet index se compose de 5 indicateurs qui mesurent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables ; l'écart de répartition des augmentations entre les femmes et les hommes ; l'écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes ; le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ; et la présence d'au moins 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Les entreprises doivent publier leurs résultats tous les ans, assortis du détail des actions prises en vue de les améliorer. Les objectifs et les seuils sont définis en fonction de la taille de l'entreprise. Les entreprises ont un délai de 3 ans, d'ici 2022, pour atteindre les seuils fixés. Celles qui n'y parviendront pas s'exposeront à des sanctions financières. Les partenaires sociaux seront appelés à jouer un rôle majeur dans la mise en œuvre de ce dispositif, puisqu'ils auront accès aux résultats détaillés de l'entreprise et ont la possibilité de solliciter les conseils de spécialistes, aux frais de l'employeur, dans le cadre de consultations sur l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.

**L'Allemagne** a adopté la Loi sur la promotion de la transparence des salaires entre les femmes et les hommes (la loi sur la transparence des salaires, « *Entgelttransparenzgesetz* ») en 2017. Cette loi vise à rendre effectif le principe « à travail égal, salaire égal » et est en cours d'évaluation. Elle prévoit un droit individuel pour les salariés d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération dans les structures de plus de 200 salariés, et pour les entreprises de plus de 500 salariés, la publication obligatoire d'un rapport sur l'égalité y compris salariale entre les femmes et les hommes. De plus, les entreprises privées de plus de 500 salariés sont appelées à évaluer les salaires pour s'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. La réalisation de ces évaluations relève de la seule responsabilité de l'employeur, avec le concours des représentants des salariés. Les salariés et le conseil d'entreprise sont informés de l'issue de la procédure. Par ailleurs, l'agence allemande de lutte contre la discrimination propose aux entreprises un outil d'auto-évaluation pour l'égalité salariale dans l'entreprise, les conventions collectives et les systèmes de rémunération. Ce contrôle permet également de repérer les éventuelles discriminations et infractions.

**Le Japon** a adopté la « Loi pour la promotion de la participation et des perspectives de carrière des femmes au travail ».

En vertu de cette loi, les entreprises de plus de 300 salariés, de même que les administrations nationales et locales, ont l'obligation de publier des informations concernant la participation active des femmes sur le lieu de travail, et de communiquer des objectifs et des plans d'action chiffrés afin de promouvoir la participation et les perspectives de carrière des femmes.

**Le Royaume-Uni** a mis en place en 2017 une législation relative à la déclaration des écarts de salaire, qui impose aux entreprises de 250 salariés ou plus de rendre publiques, tous les ans, des informations précises sur les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Plus de 10 000 employeurs ont publié leurs données chiffrées en 2019, pour la deuxième année consécutive.

L'un des principaux avantages de cette législation réside dans l'obligation pour les entreprises d'évoquer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes au niveau du conseil d'administration : une première pour beaucoup d'entre elles. Elles y ont répondu favorablement, en plaçant cette thématique en tête de l'agenda et en publiant spontanément des plans d'action détaillant les mesures qu'elles prennent pour combler les écarts. Cette législation a également pour avantage d'attirer l'attention des médias et de l'opinion publique, de faciliter une meilleure compréhension des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, et de mettre davantage de pression sur les organisations.

## b. Niveau de représentation dans les postes d'encadrement et de direction

La ségrégation verticale se retrouve dans tous les pays, les femmes étant sous-représentées au sein des conseils d'administration des entreprises et aux postes de décision, tant dans le secteur public que privé. Des mesures destinées à briser le « plafond de verre » ont été mises en œuvre dans plusieurs pays, avec succès.

### EXEMPLES :

**Le Canada** a adopté en 2018 une loi pour accroître la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des entreprises et dans les postes de direction.

Cette loi prévoit, pour les sociétés cotées en bourse, l'obligation de mettre à la disposition des actionnaires des informations sur les politiques de l'entreprise concernant la diversité (au-delà des considérations de genre) au sein du conseil d'administration et de la direction.

**Dans l'Union européenne**, la Commission européenne a proposé, en novembre 2012, une législation visant à accroître le nombre de femmes dans les conseils d'administration des entreprises dans l'ensemble de l'UE. Cette proposition fixe un objectif de présence du sexe sous-représenté parmi les administrateurs non dirigeants dans les sociétés cotées en bourse, d'au moins 40 %. Elle impose aux entreprises qui n'atteignent pas ce seuil de représentation du sexe sous-représenté parmi leurs administrateurs non dirigeants d'introduire, dans les procédures de sélection pour les postes concernés, des critères préétablis, clairs, univoques et formulés en termes neutres afin de parvenir à cet objectif. Cette proposition est toujours en cours de négociation avec les colégislateurs.

**L'Italie** a adopté une loi sur les quotas par sexe en 2011 pour améliorer la parité dans les conseils d'administration des entreprises cotées et publiques.

Cette loi impose de réserver aux femmes un tiers des sièges dans les conseils d'administration. Par conséquent, la représentation des femmes dans les conseils d'administration est passée de 6 % en 2010 à 36,6 % en 2018 dans les entreprises cotées, et de 17,5 % en 2014 à 31,1 % en 2018 dans les entreprises publiques.

**La France** a adopté deux lois en 2011 et en 2014 obligeant progressivement les entreprises cotées publiques et privées à compter au moins 40 % de femmes dans leurs conseils d'administration, et les collectivités locales et les hôpitaux publics à compter 40 % de femmes dans les postes à responsabilité. De plus, l'un des indicateurs de l'Index de l'égalité femmes-hommes encourage les employeurs à compter au moins 4 femmes parmi les 10 salariés les mieux rémunérés (voir ci-dessus).

**L'Allemagne** a instauré en 2015 un quota minimum contraignant de 30 % de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées.

**Le Royaume-Uni** s'est donné pour objectifs d'atteindre, d'ici 2020, 33 % de femmes dans les conseils d'administration, ainsi que 33 % de femmes dans les comités de direction et dans les postes relevant directement du comité de direction pour ce qui est des entreprises du FTSE 350. Le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du FTSE n'a jamais été aussi élevé, les femmes occupant 26,7 % des postes de direction dans les entreprises du FTSE 350 et 30,2 % des postes de direction dans les entreprises du FTSE 100.

### c. Salaires et emploi après un congé de maternité ou tout autre congé lié aux enfants

Comme le montrent les travaux de l'OIT et de l'OCDE, certains des désavantages subis par les femmes sont liés à leur statut parental. En moyenne, les mères ont un taux d'emploi, un temps de travail et un salaire horaire inférieurs aux femmes sans enfant. Pour réduire ce qu'il est convenu d'appeler la « pénalité de la maternité », les gouvernements, en collaboration avec les partenaires sociaux, pourraient mettre en place des mesures spécialement destinées aux femmes revenant de congé de maternité ou de tout autre congé lié aux enfants.

#### EXEMPLES

**La France** a inclus dans l'Index de l'égalité femmes-hommes récemment adopté (voir ci-dessus) un indicateur destiné à mesurer et à surveiller, chaque année, le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité. Cela permet de contrôler la mise en œuvre de la Loi de 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et incite les employeurs à agir et à procéder à des ajustements de salaire.

**Dans l'Union européenne**, la Directive de 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, établit le droit, pour toute femme au terme d'un congé de maternité, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence (article 15). En 2014, la Cour de justice de l'Union européenne, statuant dans le cadre de l'affaire *Napoli* (C-595/12), a intégré aux « conditions de travail » une formation destinée à préparer une femme à un examen qui, en cas de réussite, lui permettrait d'accéder à un niveau hiérarchique supérieur.

En **Allemagne**, le Programme d'action pour la « réintégration professionnelle » (« *Perspektive Wiedereinstieg* ») vient en aide aux femmes qui ont quitté le marché du travail pendant plusieurs années pour raisons familiales, et qui souhaitent désormais réintégrer le marché du travail. Il s'agit d'un projet phare de l'approche moderne de l'Allemagne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il a pour objectif la réintégration des femmes sur le marché du travail, idéalement à temps plein, et à un niveau de qualification approprié, afin de renforcer la sécurité financière et sociale des femmes.

**Le Royaume-Uni** a consacré 5 millions de livres sterling à l'accompagnement des personnes qui retournent à la vie active, c'est-à-dire celles qui ont quitté le marché du travail en raison de responsabilités familiales et qui désirent retrouver un emploi rémunéré, dans le secteur public ou privé. Le gouvernement a également publié des lignes directrices sur les meilleures pratiques et lancé une boîte à outils pour inciter et aider les employeurs à mener des programmes de retour à l'emploi efficaces.