

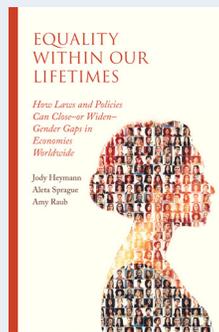
La discrimination fondée sur le sexe et la discrimination dans la prestation de soins au travail

Principales conclusions

- 93 % des pays interdisent au moins une forme de discrimination dans l'emploi fondée sur le sexe/le genre.
- Cependant, de nombreux pays ne disposent pas de protections dans des domaines clés — par exemple, 64 % seulement interdisent spécifiquement la discrimination fondée sur le sexe dans les promotions ou les rétrogradations, tandis que 58 % seulement traitent de la discrimination dans la formation.
- De nombreux pays ne disposent pas non plus de protections contre la discrimination fondée sur la prestation de soins, qui touche les femmes de manière disproportionnée.
- Par exemple, 50 % seulement interdisent au moins certains aspects de la discrimination sur le lieu de travail à l'encontre des femmes ayant des responsabilités familiales.

À propos de *Equality within Our Lifetimes*

Pour plus d'informations et une liste complète des études résumées dans ce bulletin, voir le [chapitre 2](#) du livre en accès libre [Equality within Our Lifetimes: How Laws and Policies Can Close — or Widen — Gender Gaps in Economies Worldwide](#) (Jody Heymann, Aleta Sprague, and Amy Raub; University of California Press, 2023).



Construisant et analysant une base de données de lois et de politiques couvrant 193 pays, *Equality within Our Lifetimes* examine systématiquement le chemin parcouru et celui qu'il nous reste à parcourir pour adopter des solutions fondées sur des preuves afin de combler les écarts entre les sexes en matière d'emploi, de revenus, de possibilités de leadership, et encore plus.

Impacts de la discrimination fondée sur le sexe et de la discrimination au travail liée à la prestation de soins

Malgré des engagements mondiaux de longue date en faveur de l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail, une discrimination importante en matière d'emploi persiste à travers plusieurs secteurs, pays et contextes socio-économiques.

- En 2020, 42 % des femmes diplômées d'écoles de commerce ayant une expérience professionnelle dans 84 pays ont déclaré avoir été victimes de discrimination sexuelle ou de harcèlement sexuel au cours de l'année précédente.
- En 2018, la majorité des travailleuses agricoles sondées dans 17 pays (de 52 % aux États-Unis à 78 % en Inde) ont convenu que la discrimination était "répandue" dans l'agriculture.

De même, la discrimination fondée sur la situation familiale reste courante et ouvertement pratiquée — et si la discrimination liée aux soins peut toucher les travailleurs de tous les genres, elle a des répercussions disproportionnées sur les femmes en raison des normes et stéréotypes sous-jacents concernant le travail et les soins. Par exemple :

- En Tunisie, une étude portant sur l'industrie du tourisme a révélé que 58% des employeurs tenaient compte de l'état civil lors de l'évaluation des candidates femmes, tandis que 52% estimaient que le fait d'avoir de jeunes enfants était un facteur important.
- En Russie, une étude a révélé que 7 gérants sur 10 ont déclaré qu'ils refuseraient d'embaucher une femme ayant un enfant de moins de 3 ans.

La discrimination fondée sur le sexe et la discrimination liée à la prestation de soins alimentent les disparités dans tous les aspects du travail.

- Les écarts de rémunération entre les sexes persistent d'un pays à l'autre, allant d'une moyenne de 43 points de pourcentage au Pakistan et de 40 points de pourcentage aux Pays-Bas, à 20 points de pourcentage au Mexique et 12 points de pourcentage en Tanzanie. Les recherches suggèrent que la discrimination directe est responsable d'une grande partie de ces écarts.
- La maternité creuse encore davantage les écarts : une étude portant sur 21 pays à revenu faible ou intermédiaire a révélé une "pénalité salariale liée à la maternité" de 42 %, ce qui signifie que les mères gagnaient en moyenne 42 % de moins que les autres.
- Les femmes qui assument des responsabilités de soins sont également confrontées à des risques plus élevés de rétrogradation involontaire. Parallèlement, les hommes qui assument des responsabilités de soins, défiant ainsi les attentes liées au genre, sont victimes de harcèlement au travail.
- Les effets cumulés de la discrimination de l'embauche à la formation aux promotions entraînent des lacunes en matière de leadership : les femmes ne représentent que 31 % des cadres supérieurs et 7 % des PDG du classement Fortune 500 dans le monde.

L'élimination de la discrimination profiterait aux travailleurs individuels, aux familles, aux lieux de travail et aux économies

dans leur ensemble.

- Des recherches ont montré que des structures de direction plus diversifiées conduisent à une plus grande innovation, à une résolution plus créative des problèmes et à une meilleure rentabilité.
- Selon la Banque mondiale, l'égalisation des revenus des hommes et des femmes sur l'ensemble de leur vie augmenterait la richesse par personne de 23 620 dollars (plus de 160 000 milliards de dollars au total).

Les lois anti-discrimination font-elles une différence ?

Des recherches menées dans différents pays ont démontré le pouvoir des protections juridiques contre la discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail.

- Une étude portant sur 141 pays a révélé que les lois interdisant la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi avaient un effet positif sur la participation des femmes à la population active dans les emplois formels.
- Au Royaume-Uni, une étude a estimé que l'adoption de la loi sur l'égalité des salaires de 1970 et de la loi sur la discrimination sexuelle de 1975 a entraîné une augmentation de 19 % des revenus des femmes par rapport à ceux des hommes.

Des études ont également montré les effets des protections contre la discrimination en matière d'emploi fondée sur l'état civil, la grossesse et la situation familiale.

- En République tchèque, une loi de 2009 interdisant la discrimination en matière d'emploi fondée sur la grossesse, la maternité et la paternité a permis de réduire considérablement l'écart salarial lié à la maternité.
- Aux États-Unis, une loi de 1978 sur la discrimination à l'égard des femmes enceintes a augmenté la participation

au marché du travail des femmes enceintes de 8 points de pourcentage, des mères de nourrissons de 3 points de pourcentage et des mères d'enfants plus âgés de 2 points de pourcentage.

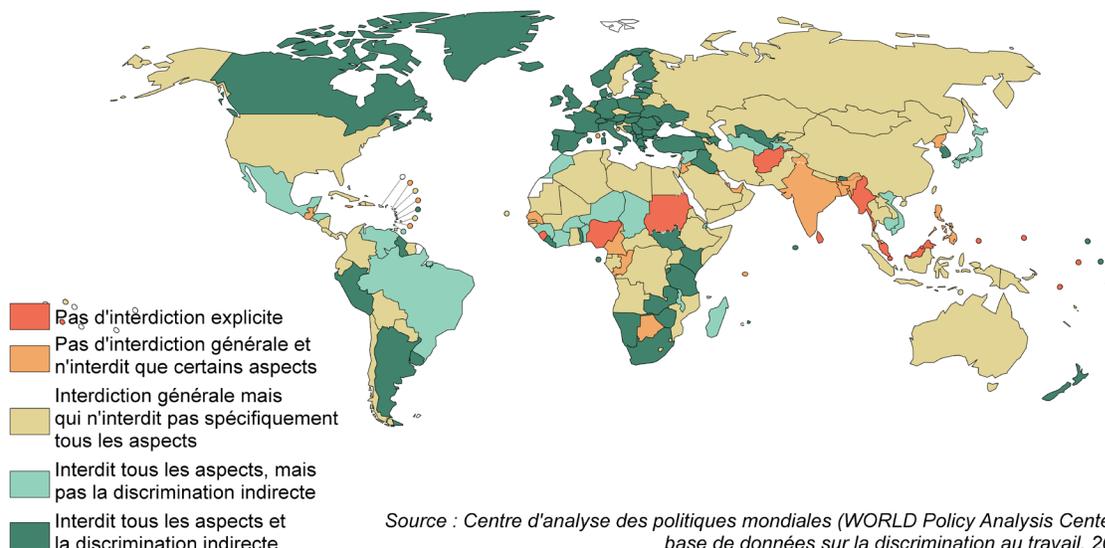
De même, la jurisprudence dans le monde entier a démontré les effets de l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe et de la discrimination au travail liée à la prestation de soins.

- En Chine, des femmes ont contesté avec succès des offres d'emploi excluant les candidatures féminines, en se fondant sur l'interdiction, prévue par le code du travail, de toute discrimination fondée sur le sexe à l'encontre des demandeurs d'emploi.
- Au Lesotho, le tribunal du travail a ordonné à une banque d'investissement de réembaucher et de verser des dommages et intérêts à une femme qui avait été licenciée lorsqu'elle est tombée enceinte, en invoquant l'interdiction de licencier des employés en raison de leur grossesse prévue par le code du travail.
- En Nouvelle-Zélande, le tribunal du travail a cité la loi sur l'égalité des salaires en reconnaissant la sous-évaluation historique des contributions des travailleuses du secteur des soins — une décision qui a finalement permis d'augmenter les salaires de 55 000 personnes, principalement des femmes.

Enfin, les protections contre la discrimination indirecte peuvent aider à lutter contre les politiques et les pratiques qui ne font pas explicitement de distinction fondée sur le sexe mais qui affectent les femmes de manière disproportionnée.

- Par exemple, les lois interdisant la discrimination indirecte ont fourni un outil pour contester les exigences physiques inutiles pour les emplois, telles que la taille minimale, qui excluent plus de femmes que d'hommes.
- Les interdictions de la discrimination indirecte peuvent également contribuer à lutter contre la discrimination

Les pays interdisent-ils complètement la discrimination fondée sur le sexe au travail ?



liée à la prestation de soins, étant donné ses impacts disproportionnés sur les femmes.

- Néanmoins, les interdictions explicites de la discrimination liée à la prestation de soins sont également importantes, à la fois pour établir des normes et pour garantir que ces lois s'étendent aux prestataires de soins, quel que soit leur sexe.

Quelle est la fréquence des lois anti-discrimination dans le monde ?

En janvier 2021, la quasi-totalité des pays — 93 % — interdisent au moins certaines formes de discrimination à l'emploi fondée sur le sexe et/ou le genre. Cependant, beaucoup moins interdisent clairement la discrimination à tous les stades de l'emploi.

- 88 % interdisent explicitement la discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération, dont 58 % qui ont un langage plus fort garantissant un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- 72 % interdisent explicitement la discrimination fondée sur le sexe à l'embauche, tandis que 70 % le font pour les licenciements.
- Ils sont moins nombreux à disposer de protections pertinentes pour l'avancement au travail : 64 % des pays traitent spécifiquement de la discrimination dans les promotions et les rétrogradations, tandis que 58 % le font pour les possibilités de formation.
- Au total, seuls 47 % des pays couvrent de manière exhaustive les 5 étapes du parcours de vie professionnelle (embauche, rémunération, licenciement, promotions/

rétrogradations et formation).

- 45 % des pays interdisent la discrimination indirecte.

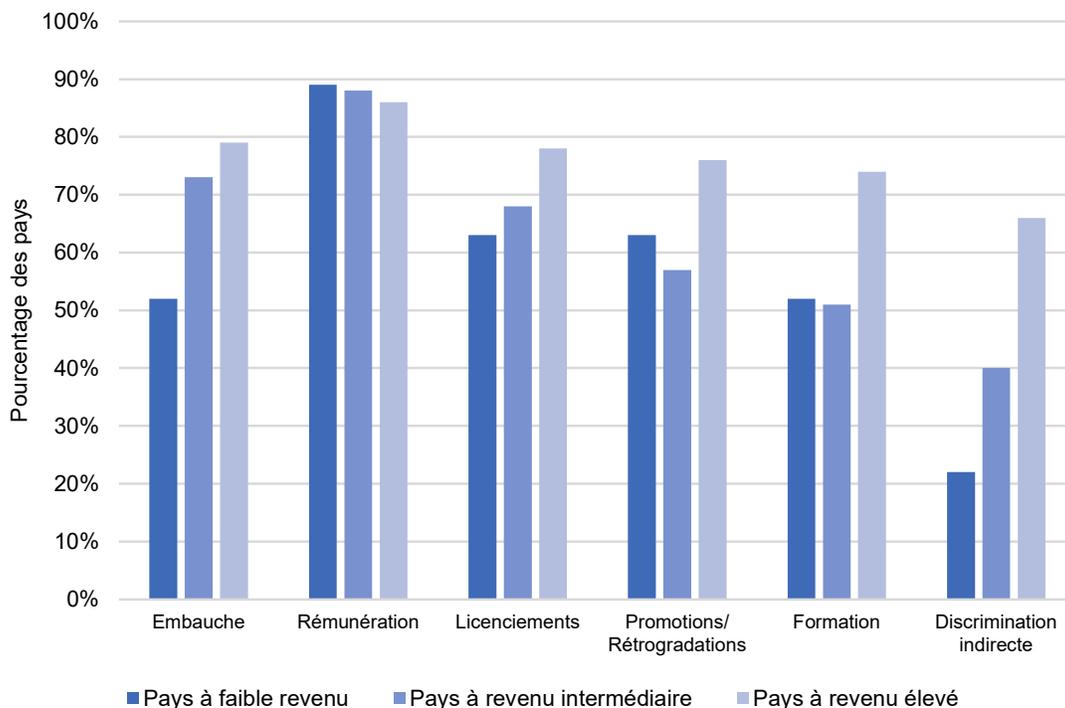
Moins de pays ont pris des mesures pour lutter contre la discrimination liée aux soins que contre la discrimination fondée sur le sexe.

- 58 % des pays interdisent au moins une forme de discrimination à l'emploi fondée sur l'état civil ou spécifiquement sur l'état civil des femmes.
- La moitié des pays interdisent au moins certains aspects de la discrimination sur le lieu de travail à l'encontre des femmes ayant des responsabilités familiales.
- Dans 6 % des pays, la législation renforce les normes sexospécifiques relatives à la prestation de soins en protégeant les femmes, mais pas les hommes, contre la discrimination dans ce domaine.

Les pays de tous niveaux de revenus peuvent se permettre d'adopter des protections complètes contre la discrimination en matière d'emploi. Cependant, les protections diffèrent souvent de manière substantielle selon le niveau de revenu des pays.

- Si une certaine approche à la discrimination fondée sur le sexe est courante dans les pays de toutes les catégories de revenus, les pays à revenu élevé sont généralement plus enclins à aborder des aspects spécifiques du travail.
 - Par exemple, 79 % des pays à revenu élevé interdisent la discrimination à l'embauche, contre 52 % des pays à faible revenu.
 - Dans les contextes à faibles et à fortes ressources, l'égalité de rémunération fondée sur le sexe est l'aspect de l'égalité des sexes au travail le plus

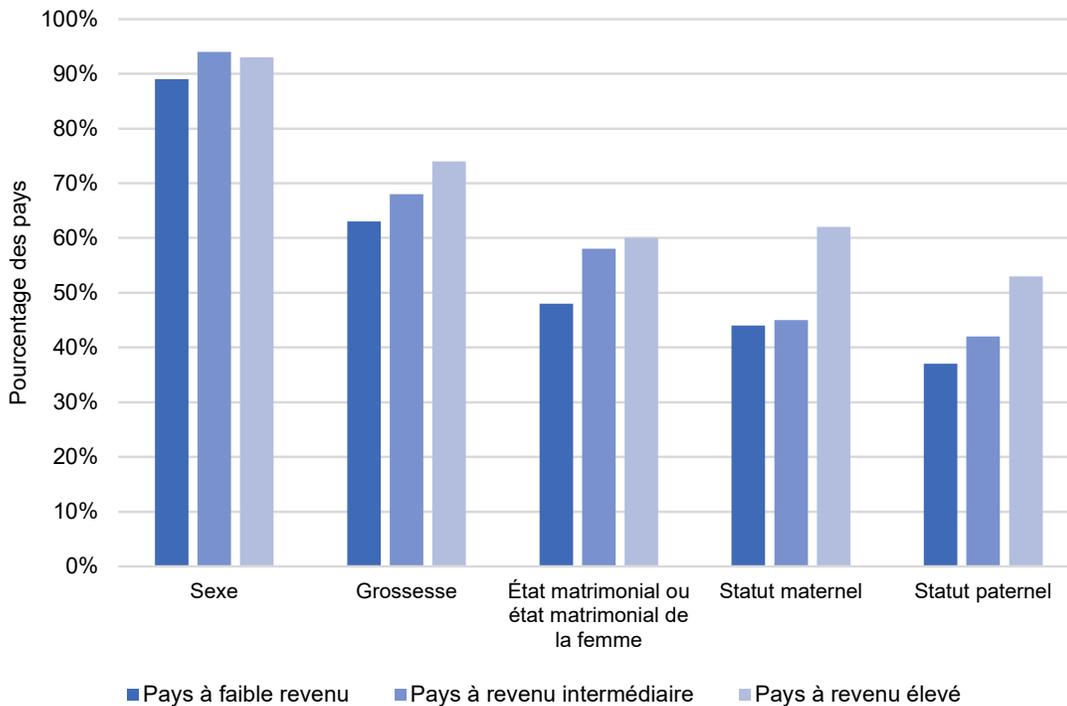
Les pays interdisent-ils la discrimination fondée sur le sexe dans chaque aspect du travail ?



fréquemment abordé.

- Les interdictions de discrimination à l'égard des femmes ayant des responsabilités familiales sont plus courantes dans les pays à revenu élevé (62 %) que dans les pays à revenu moyen et faible (45 % et 44 %, respectivement).
- Les interdictions de discrimination qui couvrent également les hommes ayant des responsabilités familiales sont moins courantes dans toutes les catégories de revenus, mais restent plus élevées dans les pays à revenu élevé (53 %) que dans les pays à revenu moyen et faible (42 % et 37 %, respectivement).

Les pays interdisent-ils au moins certains aspects de la discrimination liée à la prestation des soins au travail ?



WORLD Policy Analysis Center

Le Centre d'analyse des politiques mondiales (WORLD) vise à améliorer la quantité et la qualité des données comparatives mondiales sur les lois et politiques affectant la santé, le développement, le bien-être et l'équité. Grâce à ces données, WORLD alimente les débats politiques, facilite les études comparatives sur les progrès, la faisabilité et l'efficacité des politiques, et fait progresser les efforts visant à responsabiliser les décideurs.

Site web : worldpolicycenter.org

Courriel : world@ph.ucla.edu

