

S'attaquer aux sources multiples de discrimination au travail

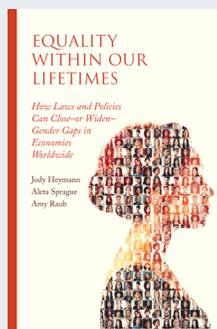
Principales conclusions

- Presque tous les pays (93 %) adoptent une approche visant à interdire la discrimination fondée sur le sexe au travail, mais les femmes issues de groupes marginalisés ne bénéficient souvent pas d'une protection juridique complète.
- 83 % des pays interdisent la discrimination sur le lieu de travail fondée à la fois sur le **sexe et la religion**.
- 82 % traitent à la fois du **sexe et de la race/ethnicité**.
- 80 % traitent du **sexe et du handicap**, mais 59 % seulement garantissent des aménagements raisonnables sur le lieu de travail, qui sont essentiels à l'égalité des droits dans la pratique.
- 64 % traitent à la fois du **sexe et de la classe sociale**.
- Seuls 47 % des pays protègent contre la discrimination à l'emploi fondée à la fois sur le **sexe et sur la nationalité**.
- A peine 35 % des pays interdisent la discrimination à l'emploi fondée sur l'**orientation sexuelle**. Ils sont encore moins nombreux — 17 % — à interdire la discrimination fondée sur l'**identité de genre**.

À propos de *Equality within Our Lifetimes*

Pour plus d'informations et une liste complète des études résumées dans ce bulletin, voir le [chapitre 3](#) dans 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.



Formes multiples et intersectionnelles de discrimination

Race et ethnicité

Sur le lieu de travail comme ailleurs, la discrimination raciale et ethnique s'entrecroise souvent avec la discrimination fondée sur le sexe, la situation familiale, l'origine nationale et la religion.

- En Belgique, une étude a révélé que les femmes dont le nom indiquait qu'elles étaient originaires d'un pays arabe ou nord-africain — ce qui ne signifie pas seulement leur origine ethnique mais probablement leur foi islamique — avaient moins de chances d'être sélectionnées pour une entrevue pour un poste exigeant sur le plan cognitif que les hommes de la même origine ou les femmes portant un nom belge, malgré des qualifications comparables.
- Au Mexique, une étude a révélé que les femmes blanches célibataires avaient plus de chances que les femmes blanches mariées d'être invitées à une entrevue d'embauche. Les deux groupes avaient plus de chances d'être rappelés que les femmes autochtones ; les femmes autochtones mariées étaient les plus défavorisées.
- Au Canada, les travailleurs "racialisés" gagnent 81 cents pour chaque dollar gagné par les travailleurs blancs ; les femmes "racialisées" gagnent 56 cents pour chaque dollar gagné par les hommes blancs.

Classe sociale

Dans de nombreux contextes, la discrimination fondée sur la classe sociale recoupe la discrimination fondée sur le sexe et la discrimination raciale/ethnique.

- Aux États-Unis, une étude expérimentale a révélé que les candidats masculins de "classe supérieure", dont le CV mentionnait des passe-temps associés à des revenus et à une richesse élevés, étaient invités à une entrevue dans 16 % des cas ; les femmes de "classe supérieure" n'étaient rappelées que dans 4 % des cas. En revanche, les taux de rappel parmi les candidats de la "classe inférieure" étaient de 6 % pour les femmes et de 1 % pour les hommes.
- En Inde, les femmes qui appartiennent à des castes défavorisées connaissent une plus grande inégalité salariale que les autres femmes.
- Au Brésil, les ménages afro-brésiliens sont deux fois plus susceptibles de connaître la pauvreté que les ménages blancs, tandis qu'en Afrique du Sud, les résidents noirs ne possèdent que 4 % des terres, contre 72 % pour les résidents blancs.

Religion

Les effets combinés de la discrimination fondée sur la religion et de la discrimination fondée sur le sexe peuvent avoir des conséquences importantes sur la situation professionnelle des femmes :

- En Grèce, une étude a révélé que les femmes pentecôtistes avaient 27 % de chances de moins que les femmes grecques orthodoxes de recevoir un rappel pour un poste ouvert, alors que les hommes pentecôtistes n'avaient que 19 % de chances de moins d'obtenir un rappel.



- En Grande-Bretagne, l'analyse du recensement de 2011 a révélé que les femmes musulmanes étaient plus défavorisées économiquement que tout autre groupe.
- Au Canada, les femmes musulmanes arabes, d'Asie de l'Ouest et d'Asie du Sud, les femmes asiatiques bouddhistes et sikhs et les femmes hindoues d'Asie du Sud sont toutes moins susceptibles d'occuper des postes de direction que les femmes blanches chrétiennes ou les hommes de la même origine religieuse et ethnique.

Statut migratoire et origine nationale étrangère

Le statut migratoire et l'origine nationale ont été associés à des désavantages en matière d'emploi :

- En Israël, les femmes immigrées ont moins de chances que les hommes immigrés de trouver un emploi, et les femmes originaires d'Asie et d'Afrique s'en sortent moins bien que celles qui ont émigré d'Europe.
- En Chine, les revenus des femmes migrantes sont parmi les plus bas de tous les travailleurs, et les désavantages en termes de revenus liés au fait d'être une femme migrante sont plus de deux fois supérieurs aux désavantages individuels combinés d'être (1) une femme et (2) un migrant non enregistré.
- Dans de nombreux pays, les travailleuses migrantes sont parmi les plus susceptibles d'être confrontées à des restrictions explicites en matière d'emploi en raison de leur grossesse, ce qui peut facilement leur coûter à la fois leur emploi et leur statut juridique.

Orientation sexuelle, identité de genre et expression de genre

À travers les pays, la discrimination en matière d'emploi fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles (SOGIESC) reste rampante.

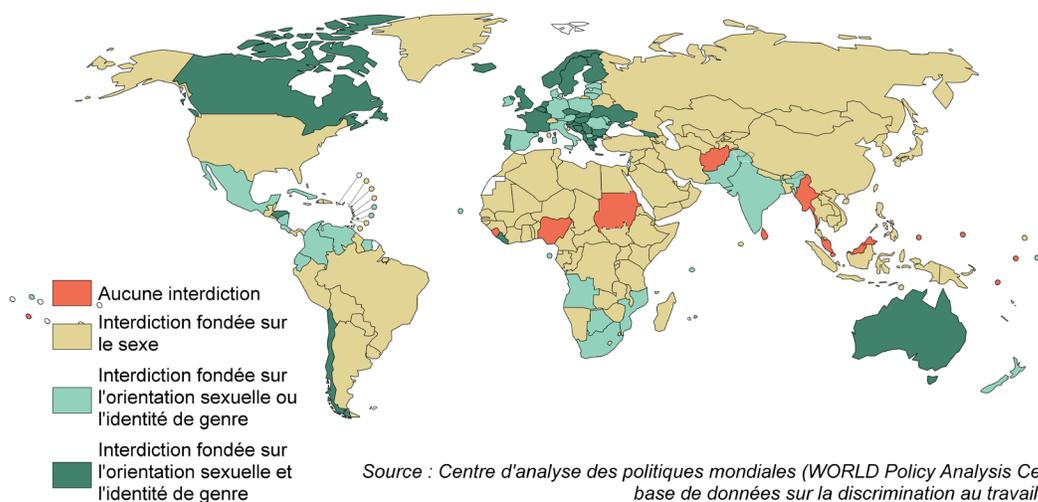
- En Autriche, une étude a révélé que les femmes dont le CV mentionnait un ancien poste de direction dans une organisation sociale gay et lesbienne avaient 12 à 13 % moins de chances d'être invitées à une entrevue que les femmes tout aussi qualifiées dont le dossier de candidature ne comportait aucune indication sur leur orientation sexuelle.
- Dans l'UE, une enquête de 2012 a révélé que 60 % des femmes trans et 43 % des hommes trans ont déclaré avoir été victimes de discrimination lors de la recherche d'un emploi au cours de l'année écoulée.
- Au Royaume-Uni, des recherches ont montré que si les personnes gays et les lesbiennes sont tous deux confrontés à la discrimination à l'embauche, les personnes gays sont particulièrement susceptibles d'être refusés pour des emplois stéréotypés masculins, et les lesbiennes sont davantage victimes de discrimination pour des emplois stéréotypés féminins.

Handicap

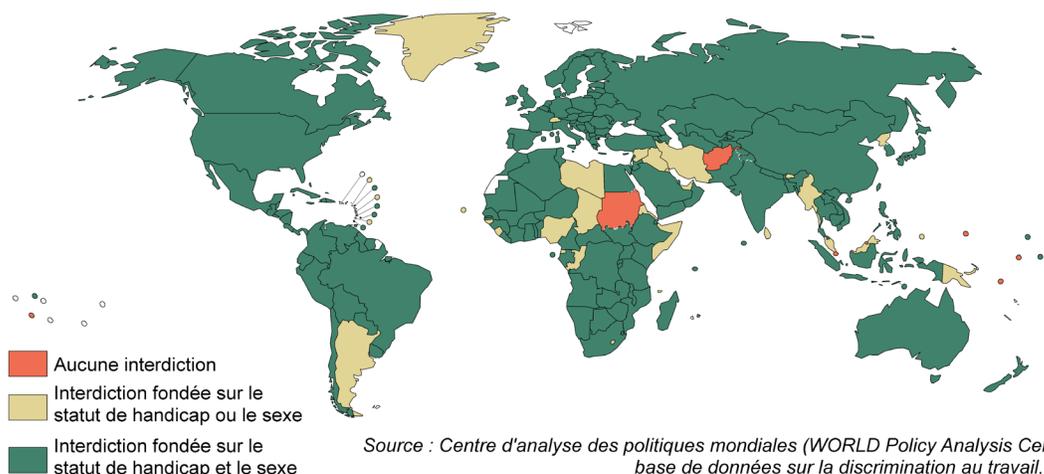
Des recherches approfondies ont documenté la discrimination à l'encontre des personnes handicapées sur le lieu de travail, et les femmes handicapées sont confrontées à des formes particulières de stigmatisation et de préjugés.

- Aux États-Unis, une étude a révélé que les hommes et les femmes handicapés étaient respectivement 75 % et 89 % plus susceptibles de subir une perte d'emploi involontaire que les hommes et les femmes non handicapés.
- En Afrique du Sud, une analyse a révélé que les discriminations structurelles fondées sur le sexe, la race, l'âge et le handicap s'aggravaient les unes les autres, avec des conséquences particulièrement graves pour les revenus et l'emploi des femmes noires.
- Des recherches ont montré que les femmes handicapées — et en particulier les femmes de couleur handicapées —

Existe-t-il au moins une interdiction de la discrimination au travail fondée à la fois sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre ?



Les pays interdisent-ils la discrimination au travail fondée à la fois sur le statut de handicap et sur le sexe ?



subissent des taux plus élevés de harcèlement au travail.

Âge

Les discriminations liées au sexe et à l'âge se croisent tout au long de la vie.

- Une étude portant sur le secteur financier français a révélé que les femmes de 25 ans avaient beaucoup moins de chances d'obtenir une entrevue pour un contrat à long terme que les hommes de 25 ans tout aussi qualifiés ; les femmes de 37 ans ne subissaient pas cette discrimination, ce qui donne à penser que les employeurs discriminent les jeunes femmes dont ils supposent qu'elles seront bientôt mères.
- Une étude portant sur neuf pays européens a révélé que, bien que les hommes et les femmes de 50 ans et plus participent à la formation dans des proportions similaires, les hommes sont nettement plus susceptibles de voir leur formation financée par leur employeur, tandis que les femmes en assument elles-mêmes les coûts.
- En Allemagne, une étude a révélé que la composante "inexpliquée" de l'écart salarial entre les hommes et les femmes continuait d'augmenter pour les travailleurs de plus de 45 ans, ce qui laisse supposer que la discrimination fondée sur l'âge et le sexe joue un rôle important.

Comblent les lacunes de la législation

Bien que presque tous les pays (93 %) traitent désormais de la discrimination à l'emploi fondée sur le sexe/le genre, des lacunes législatives importantes continuent de rendre vulnérables les femmes issues de groupes marginalisés :

- 17 % des pays n'interdisent pas la discrimination fondée sur le sexe ainsi que la discrimination fondée sur la religion.
- 18 % des pays n'interdisent pas les discriminations fondées sur le sexe et race/ethnicité au travail. Deux fois plus de

pays (36 %) ne disposent pas de protections contre la discrimination fondée sur le sexe et la classe sociale, qui peut être utilisée comme un substitut de la discrimination raciale dans des contextes où la discrimination historique a créé de grandes différences de classe sociale entre les groupes raciaux et ethniques.

- 20 % des pays n'interdisent toujours pas la discrimination en matière d'emploi fondée sur le handicap et le sexe, tandis que 41 % ne garantissent pas d'aménagements raisonnables sur le lieu de travail.
- 35 % des pays ne disposent pas de protections contre la discrimination en matière d'emploi fondée sur le sexe et l'âge, ce qui constitue un domaine d'action important, compte tenu notamment du vieillissement de la main-d'œuvre mondiale.
- 53 % des pays ne traitent pas explicitement de la discrimination fondée sur le sexe ainsi que de la discrimination fondée sur la citoyenneté, tandis que 52 % ne disposent pas de protections couvrant à la fois le sexe et l'origine nationale.
- 65 % des pays n'interdisent pas explicitement la discrimination en matière d'emploi fondée sur l'orientation sexuelle ; 83 % n'ont pas encore abordé la question de l'identité de genre.

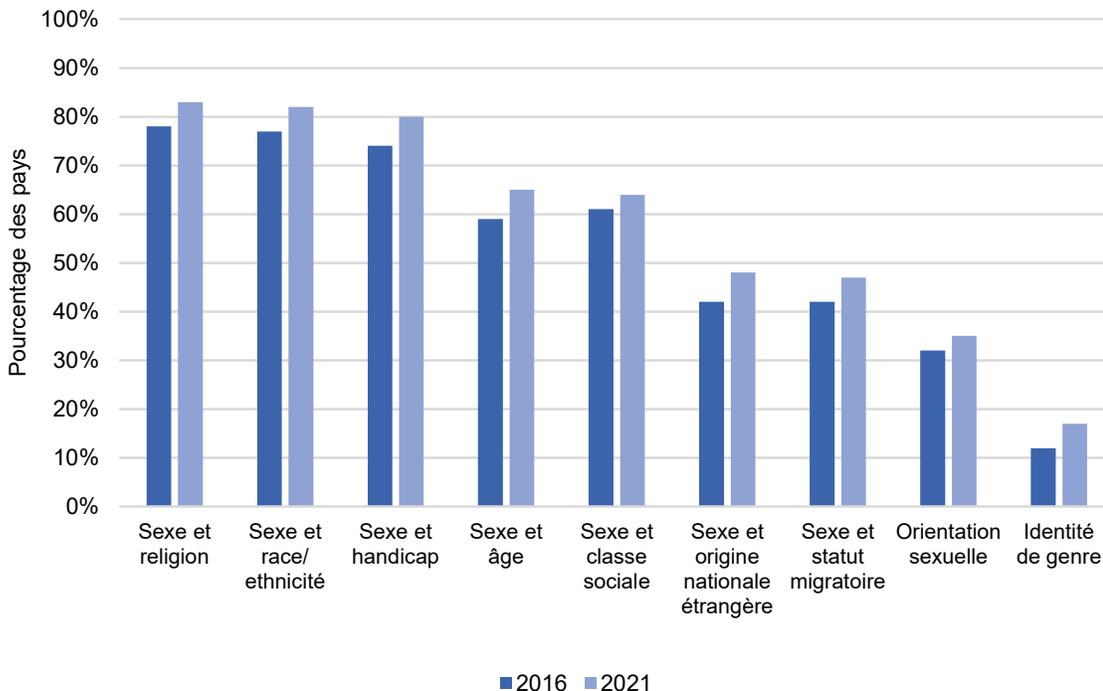
Tendances dans les groupes de revenus et dans le temps

Les protections varient d'un pays à l'autre, quel que soit le niveau de revenu, mais les pays de tous niveaux de revenus présentent des lacunes.

- Les pays à faible revenu sont les plus susceptibles de reconnaître l'importance d'interdire la discrimination fondée sur le sexe et le statut migratoire (56 %, contre 45 % des pays à revenu élevé) et la religion (85 %, contre 79 % des pays à revenu élevé).



Les pays interdisent-ils de plus en plus de multiples formes de discrimination à l'égard des femmes sur le lieu de travail ?



- Les pays à revenu intermédiaire sont les plus susceptibles d'abordir la question du sexe et de la classe sociale (77 %, contre 40 % pour les pays à revenu élevé).
- Les pays à hauts revenus sont ceux qui disposent du plus grand nombre de protections contre la discrimination fondée sur le sexe et le handicap (86 %, contre 67 % des pays à faibles revenus) et fondée sur l'orientation sexuelle (62 %, contre 7 % des pays à faibles revenus) et l'identité de genre (36 %, contre 4 % des pays à faibles revenus). Néanmoins, bien qu'elles soient plus courantes dans les pays à revenu élevé, on trouve au moins quelques protections pour tous les groupes dans des pays couvrant toutes les régions et toutes les catégories de revenus.

Les protections dans tous les domaines augmentent au fil du temps.

- Par exemple, la part des pays couvrant à la fois la discrimination fondée sur le sexe et le handicap au travail est passée de 74 % en 2016 à 80 % en 2021.
- Sur la même période, les protections fondées sur l'identité de genre sont passées de 12 % à 17 %.

Ressources supplémentaires

Cartes mondiales : Interdictions des discriminations multiples

- [Existe-t-il au moins une interdiction de la discrimination au travail fondée sur la race/l'ethnicité et le sexe ?](#)
- [Existe-t-il au moins une interdiction de la discrimination au travail fondée sur la classe sociale et le sexe ?](#)
- [Existe-t-il au moins une interdiction de la discrimination](#)

[au travail fondée sur le statut migratoire et le sexe ?](#)

- [Existe-t-il au moins une interdiction de la discrimination au travail fondée sur l'âge et le sexe ?](#)

Discrimination fondée sur l'âge

Pour plus d'informations sur l'état mondial des protections contre la discrimination fondée sur l'âge en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de promotions/ rétrogradations et de licenciement, voir la fiche d'informations suivante :

- ["La discrimination fondée sur l'âge au travail"](#)

Discrimination intersectionnelle et inégalités structurelles en matière d'emploi

Outre la nécessité de garantir des protections juridiques contre de multiples formes de discrimination, il est essentiel de reconnaître que les femmes issues de groupes marginalisés sont généralement confrontées à une discrimination "intersectionnelle" (obstacles, préjugés et inégalités uniques auxquels sont confrontées les femmes d'un groupe particulier et auxquels ne sont pas confrontés les autres femmes ou les hommes du même groupe). Il est également essentiel de s'attaquer à la discrimination structurelle qui fait que de larges bandes de la main-d'œuvre féminine, notamment les travailleuses domestiques, ne sont pas couverts par les lois fondamentales du travail.

Pour plus d'informations sur ces sujets, voir :

- [Chapitre 3, Equality within Our Lifetimes : How Laws and Policies Can Close — or Widen — Gender Gaps in Economies Worldwide](#) (Jody Heymann, Aleta Sprague et Amy Raub ; UC Press, 2023)



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

