



**Avis concernant  
L'efficacité du cadre juridique actuel sur  
l'égalité de rémunération pour un même  
travail ou un travail de même valeur**  
en vue de combler les écarts de rémunération entre les  
femmes et les hommes



Comité consultatif de l'égalité des chances  
entre les femmes et les hommes

L'avis du comité consultatif ne reflète pas nécessairement les positions des États membres  
et n'engage pas ces derniers.



## Table des matières

<b>1) Contexte et mandat du groupe de travail.....</b>	<b>5</b>
<b>2) Quelles sont les principales causes de la persistance d'écarts de rémunération importants entre les femmes et les hommes en Europe? .....</b>	<b>5</b>
a) La sous-estimation du travail des femmes .....	6
b) Ségrégation professionnelle horizontale et verticale .....	7
c) Structure salariale/Composition de la rémunération .....	7
d) Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.....	8
e) Traditions et stéréotypes.....	9
<b>3) Quelles mesures adopter au niveau européen pour influencer positivement sur les causes avérées de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes? .....</b>	<b>9</b>
3.1. Revalorisation du travail des femmes.....	10
Recommandations .....	11
3.2. Renforcement des mesures de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle pour les femmes et les hommes.....	12
Recommandations .....	13
3.3. Régler le problème de la ségrégation professionnelle selon le sexe .....	14
3.3.1) Échange de bonnes pratiques .....	14
Recommandations .....	14
3.3.2) Rompre le cycle des traditions et des stéréotypes sexistes .....	15
Recommandations .....	15
3.3.3) Comparabilité des statistiques.....	15
Recommandations .....	16
3.4) Collaboration entre les différents acteurs .....	16
Recommandations .....	16
<b>4) Des amendements apportés à la législation communautaire applicable (essentiellement la directive 2006/54/CE) peuvent-ils contribuer à combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes? Le cas échéant, quel type d'amendements envisager? .....</b>	<b>17</b>
Recommandations .....	17





## 1) Contexte et mandat du groupe de travail

Lors de sa réunion du 18 décembre 2008, le Comité consultatif a décidé la mise en place d'un groupe de travail chargé de préparer un avis concernant l'efficacité du cadre juridique actuel sur l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur, en vue de combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le présent avis a pour objet de mettre en lumière les barrières «invisibles» qui persistent, et d'émettre des recommandations sur la façon dont il est possible de lever ces obstacles. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ne doit être considéré que comme la «partie visible de l'iceberg», qui implique bien d'autres inégalités entre les deux sexes.

## 2) Quelles sont les principales causes de la persistance d'écarts de rémunération importants entre les femmes et les hommes en Europe?

L'article 119 du traité fondateur appelait déjà spécifiquement en 1957 à bannir les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, afin d'éviter toute concurrence déloyale entre les deux sexes et entre les États. En établissant le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur, il reconnaissait implicitement la segmentation «sexuée» du marché du travail, certains secteurs de l'économie étant principalement masculins, d'autres étant majoritairement féminins. En outre, la directive sur l'égalité des rémunérations de 1975 est venue confirmer explicitement cette position en indiquant dans son article premier que le «principe de l'égalité des rémunérations», implique, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, l'élimination, dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, de toute discrimination fondée sur le sexe.<sup>1</sup>

Bien que le principe de l'égalité des rémunérations ait été réaffirmé dans la résolution du Parlement européen du 18 novembre 2008 établissant une liste de recommandations destinées à la Commission concernant son application (INI/2008/2012), et introduit dans les législations nationales, renforcées par de nombreuses décisions de la Cour de justice européenne, l'écart de rémunération moyen au sein de l'Union européenne (UE) demeure aujourd'hui encore très net: en Europe, les femmes gagnent en moyenne 17,4 %<sup>2</sup> de moins que les hommes et, dans certains pays, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont tendance à se creuser.

De toute évidence, si la loi est nécessaire, elle n'est pas suffisante, ni pour combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (sachant, en particulier, qu'elle ne traite pas les aspects discrétionnaires de la rémunération qui ont une incidence disproportionnée sur les femmes), ni pour éliminer ou au moins amoindrir les motifs structurels de ces écarts de rémunération.

Les causes de l'existence d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont multiples, complexes et souvent interdépendantes, causes qui tiennent à des facteurs structurels ainsi qu'à des phénomènes de discrimination indirecte. Par conséquent, les mesures décidées doivent tenir compte de cette multiplicité et de cette complexité. Les écarts de rémunération sont liés à un certain nombre de facteurs juridiques, sociaux et économiques qui dépassent largement le cadre de la seule question d'une rémunération égale pour un même travail ou un travail de même valeur.

<sup>1</sup> Directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins

<sup>2</sup> Eurostat, 2007



Comme la Commission l'a reconnu elle-même<sup>3</sup>, l'écart de rémunération n'est pas nécessairement un bon indicateur de l'état général de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la mesure où il ne concerne que les personnes salariées. La Commission a recensé trois grands modèles de participation des femmes à l'emploi:

- Faible taux d'emploi des femmes (Malte, Hongrie, Italie, Grèce et Pologne, notamment). Dans ces États (à l'exception de la Grèce), l'écart de rémunération est inférieur à la moyenne, ce qui tend à refléter la faible participation à l'emploi des femmes peu ou pas qualifiées.
- Forte ségrégation professionnelle (Chypre, Estonie, Slovaquie et Finlande, notamment). Ces marchés du travail présentent généralement des écarts de rémunération importants entre les femmes et les hommes, dans la mesure où les femmes tendent à travailler dans des secteurs où la rémunération est plus faible.
- Recours important des femmes au temps partiel (Danemark, Royaume-Uni, Pays-Bas, Autriche, Suède, Allemagne, notamment). Étant donné que les postes à temps partiel sont généralement moins bien rémunérés que les emplois à temps plein, ces marchés tendent également à produire des écarts de rémunération importants entre les femmes et les hommes.

Avant de traiter des facteurs à l'origine de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, rappelons que le terme «rémunération» doit être entendu au sens de la définition qu'en donnent l'article 141.2 du traité et l'article 2 de la directive 2006/54, à savoir «le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.»

Cette définition vise à garantir que l'égalité de traitement en matière de rétribution ne s'applique pas uniquement au salaire de base, mais s'étende à tous les éléments qui composent la rémunération.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est la conséquence d'inégalités persistantes sur le marché du travail qui affectent dans la pratique principalement les femmes. Il s'agit d'un phénomène social et économique protéiforme qui résulte de la combinaison de divers facteurs.

Les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en Europe peuvent être classées sous cinq grands chapitres:

#### **a) La sous-estimation du travail des femmes**

Il arrive fréquemment que, pour un travail de même valeur, les femmes soient moins bien rémunérées que les hommes. Ceci s'explique principalement par la façon dont les compétences des femmes sont évaluées par rapport à celles des hommes.

Les emplois requérant des compétences, qualifications ou expériences équivalentes tendent à être moins bien payés et sous-estimés lorsqu'ils sont principalement occupés par des femmes. À titre d'exemple, les employés affectés aux caisses (essentiellement des femmes) dans les supermarchés gagnent souvent moins que ceux chargés du réapprovisionnement des rayons et d'autres tâches plus physiques (essentiellement des hommes).

<sup>3</sup> Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, 18 juillet 2007 – COM(2007)424.



De plus, l'évaluation des performances (et donc le niveau de rémunération et l'évolution de carrière) peut également être biaisée au profit des hommes. À qualifications égales entre femmes et hommes par exemple, une responsabilité peut être considérée comme supérieure si elle concerne des capitaux plutôt que du personnel.

Par conséquent, la question de la ségrégation professionnelle et de la valeur accordée aux secteurs de l'économie principalement masculins doit être prise en considération dans ces situations. C'est là que le principe de «travail de même valeur» doit être soigneusement examiné.

Les femmes sont sur-représentées dans les emplois peu rémunérés (elles représentent 70 % des bas salaires en Europe).

### **b) Ségrégation professionnelle horizontale et verticale**

Les femmes sont sous-représentées dans un certain nombre de professions, secteurs et industries spécifiques ainsi qu'aux postes d'encadrement et de direction.

Sur le marché du travail, certains secteurs d'activité et/ou professions concentrent davantage de femmes tandis que dans d'autres, c'est la présence masculine qui prédomine (ségrégation horizontale).

Généralement, les emplois essentiellement féminins sont peu rémunérés. Les femmes opèrent souvent dans des secteurs où leur travail est moins valorisé et moins bien rémunéré que ce que l'on observe dans les secteurs dominés par les hommes. On compte deux fois plus de femmes que d'hommes dans le secteur de la santé, dans l'éducation et dans la fonction publique. Par ailleurs, dans le secteur social et de la santé, la main-d'œuvre est féminine à hauteur de 80 %.

La ségrégation professionnelle verticale demeure également un facteur déterminant des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Au sein d'un même secteur ou d'une même entreprise, on constate une prédominance des femmes aux postes les moins valorisés et les moins payés. Les femmes sont fréquemment employées en tant qu'adjointes administratives, assistantes de magasin ou se voient attribuer des emplois exigeant peu ou pas de qualifications. Ces postes représentent près de la moitié de la main d'œuvre féminine. De nombreuses femmes travaillent à des postes mal rémunérés, par exemple dans le nettoyage ou encore les soins.

Elles sont peu nombreuses à occuper des postes de décision, les mieux rémunérés, même dans les secteurs où elles sont relativement bien représentées. Et lorsqu'elles occupent de tels postes, ceux-ci se trouvent dans des secteurs considérés comme moins importants, ou l'étendue de leurs responsabilités est plus limitée. Les femmes représentent seulement 32 % des postes de chef d'entreprise au sein de l'UE et 10 % des membres de conseils d'administration des plus grandes entreprises.

La ségrégation globale observée sur le marché du travail conduit à des inégalités de rémunération, car la valeur accordée aux postes qu'occupent majoritairement les hommes est supérieure à celle des postes occupés par les femmes.

### **c) Structure salariale/Composition de la rémunération**

Nombre de systèmes d'évaluation des compétences utilisés par les entreprises sont orientés par des préjugés sexistes conduisant à une rémunération moindre des postes occupés principalement par les femmes.



Les négociations salariales, tant individuelles que collectives, aboutissent à une situation selon laquelle les professions généralement féminines continuent d'être moins bien rémunérées que celles traditionnellement exercées par les hommes. Bien souvent, les compétences des femmes ne sont pas reconnues et, partant, ne sont pas valorisées. Cet état de fait pourrait s'expliquer partiellement par la représentation limitée des femmes dans les négociations collectives, ainsi que par les types de contrat de travail qui leur sont proposés dans les secteurs où elles sont fortement représentées: contrats à court terme ou à durée indéterminée, par exemple dans le secteur de la vente au détail.

Les systèmes de rémunération se composent de différentes parties, parfois négociées individuellement et considérées comme confidentielles. Les femmes sont souvent moins au fait de ces négociations et y sont moins préparées. La rémunération inclut parfois d'autres émoluments, tels que des primes, pouvant expliquer encore les inégalités salariales entre les hommes et les femmes.

#### **d) Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée**

Comparativement à leurs collègues masculins, les femmes sont susceptibles d'interrompre plus fréquemment leur carrière, pour une durée supérieure, et de recourir à des rythmes de travail plus souples en termes de nombre d'heures travaillées et ce, pour des raisons familiales.

La vie de famille et les responsabilités familiales ne font toujours pas l'objet d'un partage équitable. Les femmes éprouvent plus de difficultés que les hommes à concilier vie professionnelle et vie privée, car ce sont majoritairement elles qui s'occupent des enfants et des membres de la famille à charge. Les femmes sont bien plus nombreuses à opter pour un congé parental. Conjuguée au manque d'infrastructures d'accueil pour les enfants et les personnes âgées, cette situation contraint souvent les femmes à réduire leurs horaires de travail ou à abandonner le marché du travail afin d'assumer cette tâche. Après une interruption de carrière pour raisons familiales, les femmes éprouvent souvent des difficultés à rattraper les niveaux de salaire de leurs collègues masculins.

Dans la plupart des États membres, la situation de l'emploi des femmes se caractérise par des longues<sup>4</sup> interruptions de carrière pour raisons familiales et par un taux élevé de travail à temps partiel. Aussi longtemps que les hommes ne seront pas affectés par la répartition des responsabilités familiales, cette situation restera durablement désavantageuse.

Cet équilibre à trouver entre vie professionnelle et vie privée est donc souvent pour les femmes la cause d'un plus grand nombre d'interruptions de carrière ou d'une diminution de leur temps de travail par rapport aux hommes. Le développement de la carrière des femmes et leurs possibilités de promotion peuvent s'en trouver négativement affectés. Cela se traduit également par un parcours professionnel moins rémunérateur. Le travail à temps partiel concerne un tiers des femmes contre un homme sur dix. Le taux d'emploi chute de 12,4 points pour les femmes qui ont un enfant de moins de 12 ans à charge, alors qu'il augmente ici de 7,3 points pour les hommes.<sup>5</sup> Il existe également des obstacles qui s'opposent à ce que les hommes bénéficient de mesures pour concilier vie professionnelle et vie privée. À cet égard, la rémunération est un facteur important. Il convient également de remédier à cette problématique.

De plus, les écarts de rémunération entre femmes et hommes ont un effet dissuasif sur les femmes dans leur approche du travail. Les faibles perspectives de revenus sont susceptibles de démotiver les femmes de (re)prendre une activité salariée. Les longues

<sup>4</sup> Interruptions longues dans certains pays (Hongrie, par exemple).

<sup>5</sup> Mise en œuvre des objectifs de Barcelone concernant les structures d'accueil pour les enfants en âge préscolaire (Bruxelles, COM(2008) 598, Rapport de la commission au parlement européen, au conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions.



interruptions de carrière conduisent à une rémunération plus inégale. C'est un cercle vicieux.

Tant que les femmes gagneront moins que les hommes, le recours à des mesures de conciliation pour raisons familiales demeurera plus élevé chez les femmes dans les foyers cumulant deux revenus, car les perspectives de perte financière sont alors moindres.

Cependant, il peut arriver que les femmes soient le principal ou unique soutien familial d'un foyer et/ou le deviennent en cas de divorce, de chômage ou de décès de leur conjoint, et qu'elles aient, par conséquent, à subvenir aux besoins de leur famille avec des revenus moindres. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'une des raisons expliquant le niveau de pauvreté des familles dans cette situation. L'une des conséquences de cet écart de rémunération est l'inégalité des pensions de retraite entre les femmes et les hommes: une rémunération inférieure au cours de la vie active se traduit par une pension de retraite moindre, ce qui entraîne un risque de pauvreté plus élevé chez les femmes âgées. Les femmes qui travaillent à temps partiel (principalement en raison de leurs responsabilités familiales) sont également touchées par les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces mêmes écarts ont par ailleurs des répercussions sur les systèmes nationaux de protection.

Exemple: le droit de reprendre le même emploi, aux mêmes conditions, après un congé de maternité.

### e) Traditions et stéréotypes

La ségrégation est fréquemment liée aux traditions et aux stéréotypes. Cette situation peut certes refléter des préférences personnelles dans certains cas, mais il est possible que les traditions et les stéréotypes portant sur le rôle et les attentes des femmes et des hommes influent, par exemple, sur le choix des filières d'enseignement et, par conséquent, des carrières embrassées notamment par les filles et les femmes, qui suivent alors des parcours professionnels traditionnellement féminins, moins bien rémunérés.

Si 59 % des étudiants universitaires sont des femmes, elles restent minoritaires dans les domaines comme les mathématiques, l'informatique et l'ingénierie.

Seules 8,4 femmes sur 1 000 âgées de 20 à 29 ans obtiennent un diplôme en mathématiques, en sciences et en technologie contre 17,6 hommes. Dès lors, elles sont moins nombreuses aux postes scientifiques et techniques: seuls 29 % des scientifiques et des ingénieurs en Europe sont des femmes. Les femmes se retrouvent ainsi à travailler dans les secteurs les moins valorisés et les moins rémunérés de l'économie.

Ces traditions et stéréotypes renforcent les attentes sociétales selon lesquelles il apparaît normal que les femmes réduisent leur nombre d'heures de travail ou quittent le marché du travail pour s'occuper des enfants ou des personnes âgées à charge.

## 3) Quelles mesures adopter au niveau européen pour influencer positivement sur les causes avérées de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes?

Les modifications apportées à la législation actuelle (directive de l'UE) ne doivent pas constituer pour l'heure une approche prioritaire<sup>6</sup> et il convient de tenter de combler les

<sup>6</sup> Il s'agit là de l'avis exprimé par certains membres du Comité consultatif. Toutefois, au moins un membre a indiqué que la voie législative ne devait pas être négligée, en particulier, eu égard à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans le contexte de la mobilité des travailleurs,



écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par d'autres moyens. Toutefois, à ce stade, de nombreuses options restent ouvertes, notamment, un examen approfondi des modifications envisageables et de leur nature dans le contexte de l'UE, ainsi que la formulation de recommandations à la lumière des causes et des conséquences précédemment identifiées eu égard à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Au début de la vie professionnelle d'un individu et tout au long de sa carrière, les informations sur l'évolution salariale sont de première importance. Dès lors, la transparence en matière de rémunération doit être assurée, et ce, dès le début du parcours professionnel. Les responsables doivent veiller à ce que les nouvelles recrues ne subissent pas de discrimination sur base du sexe en matière de rémunération, en particulier, à qualifications égales. Les employeurs doivent être activement encouragés à éliminer ou à empêcher tout écart de rémunération spécifique entre les femmes et les hommes, notamment lorsqu'ils recrutent des femmes ou des hommes au terme d'une formation scolaire ou d'une formation professionnelle.

La responsabilité de résorber l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes incombe à de multiples acteurs. Avec l'aide des partenaires sociaux, les discriminations masquées (les discriminations indirectes) doivent être exclues des conventions collectives, de même que les processus d'évaluation des postes doivent s'affranchir des stéréotypes. Nous admettons toutefois que lorsque le partenariat social s'avère fragile voire inexistant, par exemple lorsque la reconnaissance des représentants du personnel ou des syndicats dans le secteur privé est faible, les employeurs assument une grande part de responsabilités concernant le respect de l'égalité des rémunérations.

**Les recommandations suivantes sont proposées:**

### **3.1. Revalorisation du travail des femmes**

#### **Composition des structures des salaires et de la rémunération: vers plus de transparence**

L'une des principales difficultés réside dans la définition de la composition des structures de la «rémunération» et du salaire. Il est aisé de faire la distinction entre les termes «rémunération» et «revenu», puisque le premier désigne la contrepartie du travail fourni dans un cadre professionnel, tandis que le second inclut toute contrepartie en sus de la rémunération liée à l'emploi (gains en capital, allocation des enfants et autres avantages, etc.). Toutefois, la rémunération dans le cadre d'un emploi inclut aussi d'autres éléments, plus ou moins visibles et impliquant donc un niveau de transparence accru dans la composition des structures salariales. C'est principalement dans les aspects invisibles de la composition salariale que se nichent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'existence dans de nombreux pays d'un salaire minimum offre une garantie aux personnes à bas revenus (femmes et hommes) contre toute discrimination en matière de rémunération.

D'autre part, les données indiquent que plus un employé occupe un poste élevé dans la hiérarchie, plus il est exposé au risque de subir un écart de rémunération. Cette situation peut s'expliquer par plusieurs facteurs: premièrement, comme les femmes sont sous représentées aux postes de direction et de décision, elles n'ont pas accès aux aspects de la rémunération pris en considération dans les structures salariales, notamment les marges

---

dan le cadre duquel l'adoption de nouveaux textes législatifs de l'Union européenne devrait définir des règles standard au sein des États membres. Un autre membre a souligné le fait que les dispositions de l'action positive contenues dans la Directive sur l'égalité de traitement de 2006 peuvent être exploitées, sous réserve d'apporter des modifications mineures à la législation existante, en ajoutant un considérant, par exemple, afin de prendre des mesures en faveur de l'égalité des chances au travail pour les femmes et les hommes.



bénéficiaires et/ou les actifs tels que les actions des sociétés. Ensuite, l'évaluation des performances individuelles peut donc constituer un facteur discrétionnaire dont l'employeur détient les clés dans le cadre de la définition des structures salariales. Le facteur des horaires joue aussi un rôle important en termes d'heures travaillées (y compris les heures supplémentaires et le travail de nuit) et les différences observées au niveau des horaires entre les femmes et les hommes sont définies par d'autres facteurs tels que les responsabilités familiales. Les femmes sont fortement lésées et sont davantage susceptibles d'être exclues de différents aspects de la rémunération tels que les primes et autres avantages offerts et faisant partie de la structure des salaires (véhicule, téléphone, etc.).

Par conséquent, il est urgent d'adopter une approche transparente en matière de composition des salaires, notamment concernant les informations sur les éléments discrétionnaires de la rémunération, afin de permettre aux femmes de renforcer leur pouvoir de négociation s'agissant de la structure des salaires et de la rémunération.

Un autre problème identifié est la nature individuelle des litiges relevant de l'égalité des rémunérations dans le cadre desquels la victime présumée d'un écart salarial doit souvent faire référence à une situation comparable. Or, la comparaison entre divers secteurs et entreprises n'est en général pas autorisée. En outre, toute preuve de discrimination salariale relève en principe d'informations confidentielles et les faits sur la base desquels l'existence d'une discrimination directe ou indirecte est susceptible d'être observée sont dès lors difficiles à établir, voire inaccessibles.

## Recommandations

### 1) Transparence

- Les politiques de transparence en matière de structure et de composition des salaires doivent être optimisées et promues, à l'instar d'autres mesures visant à empêcher tout effet de préjugés sexistes induit par des critères formellement neutres relatifs aux salaires, avec l'aide des employeurs et des syndicats, dans le cadre des négociations collectives.
- Les femmes doivent bénéficier d'une formation, d'un encadrement et d'une assistance professionnelle afin de leur permettre de négocier au mieux leur salaire, ainsi que les autres aspects de leur rémunération.
- Il est également important de revoir régulièrement les échelles de rémunération et d'assurer la mise en œuvre de systèmes de classification des emplois, en veillant à l'absence de toute discrimination directe ou indirecte. Il est tout aussi important de déterminer le niveau auquel des facteurs tels que l'âge, l'état civil et la situation familiale, les enfants/membres de la famille à charge, le niveau de formation, l'individualisation des mécanismes de fixation des salaires et le type de contrat (court terme/durée déterminée, long terme/durée indéterminée) jouent un rôle dans la discrimination indirecte de la rémunération.

### 2) Valeur égale

- Si la législation a joué un rôle fondamental, elle ne permet pas à elle seule d'éliminer la discrimination salariale, en particulier, la discrimination indirecte. En effet, pour remédier aux écarts de rémunération, il est nécessaire de développer de nouveaux outils, visant notamment à traiter le concept de la valeur du travail. Ainsi, il convient de souligner l'évolution significative des critères d'estimation de la valeur du travail au cours des dernières décennies, au fur et à mesure du changement des relations du travail et des conditions de travail, ainsi que de l'émergence de nouvelles fonctions. Ces critères doivent donc faire l'objet d'une analyse approfondie.



- Les systèmes de classification des postes doivent être évalués et modifiés en conséquence afin de mettre un terme à toute dérive susceptible de favoriser la discrimination salariale directe ou indirecte.
- Il est primordial de développer et d'exploiter des processus d'évaluation des postes reposant sur des fondements non discriminatoires selon le sexe afin de mesurer et de comparer des postes dont le contenu est différent mais revêt une valeur égale.
- La conformité à la Directive sur le temps partiel<sup>7</sup> doit être respectée, notamment eu égard au calcul du salaire horaire dans le cadre du travail à temps partiel.
- Recourir à des éléments objectifs dans le cadre de l'estimation de la valeur du travail, en tenant compte aussi de la différence entre les femmes et les hommes afin de concilier au mieux les responsabilités de la vie professionnelle et celles de la vie familiale.

### 3) Rôle des partenaires sociaux

- Les partenaires sociaux doivent promouvoir activement l'égalité des rémunérations, et les pratiques de la négociation collective doivent inclure une disposition relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.
- Les partenaires sociaux doivent proposer des programmes de formation sur les compétences en matière de négociation, y compris les négociations salariales pour les fonctionnaires et les membres.
- Favoriser la prise de conscience des questions relatives à l'égalité des rémunérations auprès du pouvoir judiciaire et des autres acteurs impliqués dans la détermination des cas d'égalité dans ce domaine.
- Les partenaires sociaux doivent, en premier lieu, promouvoir l'égalité des rémunérations dans l'optique d'œuvrer en faveur d'audits obligatoires sur les rémunérations ou de définir des paramètres permettant d'établir des rapports sur les rémunérations par sexe, et ainsi analyser les écarts au sein des entreprises et des organisations et justifier tout éventuel écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Les partenaires sociaux doivent renforcer activement la position des femmes au sein de la structure du partenariat social, notamment au niveau des emplois/postes décisionnels. En outre, il est opportun d'examiner les structures de représentation du travail dans les entreprises en vue d'agir plus efficacement en faveur de l'égalité des sexes.
- Les partenaires sociaux doivent négocier des plans d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau des entreprises et par secteur.

### 4) Rôle des États membres et de la Commission européenne

Les États membres doivent permettre aux partenaires sociaux de négocier des plans d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau national, européen et de l'entreprise. Les États membres et la Commission européenne doivent encourager les partenaires sociaux, y compris les employeurs, à recourir à des programmes non discriminatoires d'évaluation des postes; à mettre en œuvre des systèmes de classification des postes; et à promouvoir le concept de poste de valeur égale.

#### 3.2. Renforcement des mesures de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle pour les femmes et les hommes

Comme indiqué précédemment, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ne peut pas être dissocié des modèles d'emplois salariés des femmes qui reflètent leurs responsabilités familiales. On observe une spirale descendante où, lorsqu'elles doivent

<sup>7</sup> Directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.



décider de s'absenter pour prendre soin d'un membre de leur famille, les femmes ont davantage tendance à opter pour un congé parental car leur manque à gagner aura un effet moindre sur le revenu familial global.

Il convient aussi d'adopter de manière urgente des politiques traitant des besoins de garde des enfants et des personnes dépendantes en termes de qualité et d'accessibilité afin de garantir l'égalité des chances des femmes et des hommes sur le marché du travail, ou de les placer davantage sur un pied d'égalité, en renforçant ainsi le pouvoir de négociation des femmes, en particulier, en matière de rémunération.

L'adoption d'horaires de travail différents, incluant le télétravail (notamment lorsque s'ajoutent d'autres formes d'organisation flexible du travail) doit être proposée à chacun, à l'instar d'autres formes d'organisation souple du travail. Les parents et les travailleurs avec des contraintes familiales doivent aussi disposer du droit de passer à un temps partiel. Des postes à temps partiel de qualité doivent être plus facilement accessibles.

### Recommandations

Renforcer les politiques et les dispositions visant à permettre à la fois aux femmes et aux hommes de concilier vie professionnelle et vie privée, en proposant un dosage cohérent, équilibré et intégré de politiques, incluant notamment les trois domaines suivants:

- Renforcer les dispositions relatives aux congés **pour raisons familiales** et les politiques de soins de santé en fonction du cadre national, en raison de la complexité des différents congés (par exemple, la différence de la durée des congés, etc.) et en tenant compte du travail réalisé au niveau de l'UE en la matière. Étendre la mise en place de congés parentaux rémunérés et inclure, le cas échéant, des périodes de congé non transférables, afin d'impliquer les hommes dans le partage des soins aux personnes dépendantes de sorte qu'ils ne perçoivent plus le congé parental comme une menace pour leur carrière, ni même un risque financier, et que les femmes ne soient plus considérées comme une catégorie d'employés onéreuse et à risques du fait de la probabilité supérieure d'une prise de congés à celle de leurs homologues masculins. Il convient d'encourager toute initiative empêchant que le congé de maternité ne se traduise par un point de rupture dans le développement des femmes en termes d'évolution professionnelle.
- Poursuivre les efforts déployés en vue de la réalisation des **objectifs de Barcelone sur les infrastructures d'accueil des enfants** et le développement d'autres services aidant les femmes comme les hommes à concilier leur vie privée et leur vie professionnelle. Les États membres doivent être incités à assurer la disponibilité de services adéquats, abordables et de qualité pour les enfants et les autres personnes dépendantes afin de permettre aux femmes et aux hommes d'apporter une contribution à part égale au travail. En outre, le rôle des hommes en matière de garde d'enfants et soins des autres personnes dépendantes doit être promu.
- Explorer et promouvoir des formes innovantes d'organisation du travail au profit à la fois des employés (hommes et femmes) et de l'employeur. La réglementation et l'organisation du temps de travail peuvent permettre aux salariés (hommes/femmes) de bénéficier d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Des aménagements souples spécifiques des horaires de travail, tels que des horaires adaptés ou le travail à temps partiel réversible peuvent participer d'une organisation du travail adaptée aux besoins de la vie de famille en général. Les meilleurs résultats sont obtenus lorsqu'un dialogue a lieu entre le salarié et l'employeur au niveau de l'entreprise.



- La directive sur le temps partiel doit faire l'objet d'une évaluation afin de vérifier son impact sur la ségrégation professionnelle et la manière de régler le problème de l'écart de rémunération des salariés à temps partiel.

### 3.3. Régler le problème de la ségrégation professionnelle selon le sexe

#### 3.3.1) Échange de bonnes pratiques

L'échange de bonnes pratiques au niveau communautaire peut contribuer à améliorer la compréhension de ce problème et à diffuser des solutions innovantes visant à l'enrayer. Quelques exemples de bonnes pratiques: bien qu'ils ne revêtent pas un caractère exhaustif, le comité consultatif propose de regrouper et de diffuser le plus largement possible les exemples actuels de bonnes pratiques, en vue aussi d'aider les différents acteurs dans leurs efforts de lutte contre les écarts de rémunération.

**Campagnes: Equal Pay Day (journée pour l'égalité des salaires):** Belgique, Allemagne, Autriche et Pays-Bas.

**Royaume-Uni:** Equality Bill (loi sur l'égalité<sup>8</sup> Campagne Equal Pay Day (journée pour l'égalité des salaires)<sup>9</sup>.

**Espagne:** loi organique n° 3/2007 pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes, plans en faveur de l'égalité au sein des entreprises (Organic Act 3/2007 for the Effective Equality between Women and Men, Corporate Equality Plans).

**Partenaires sociaux européen:** cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes<sup>10</sup> – les rapports annuels citent de nombreux exemples des résultats obtenus à travers des partenariats, des initiatives conjointes et une action positive/approche volontaire.

La disponibilité des informations pertinentes revêt une importance cruciale dans la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Par conséquent, la diffusion des informations utiles auprès des employeurs et des employés constitue un outil important dans la prise de conscience de l'étendue et de la gravité du problème.

Les politiques actuelles dans ce domaine varient sensiblement, puisque certains États en sont à démarrer une étude, tandis que d'autres organisent une journée nationale pour l'égalité des salaires.

#### Recommandations

- Créer une journée européenne pour l'égalité des salaires, et des campagnes systématiques et régulières visant à sensibiliser principalement les employeurs et les employés à la question de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Améliorer la collecte de données statistiques, y compris les données sur l'écart de rémunération des salariés à temps partiel et sur l'écart entre les niveaux des pensions.
- Promouvoir un échange permanent de bonnes pratiques entre les États membres; compiler les pratiques existantes au sein des États membres et les diffuser le plus largement possible.

<sup>8</sup> En mai 2009, la loi sur l'égalité (Equality Bill) doit être examinée par le Parlement, qui est susceptible d'optimiser la transparence en adoptant, par exemple, des mesures interdisant les clauses de confidentialité portant sur la rémunération.

<sup>9</sup> Organisé par une organisation bénévole, la Fawcett Society

<sup>10</sup> Le cadre d'actions pour l'égalité hommes-femmes, adopté en mars 2005, prévoyait quatre propriétés «interconnectées et d'une même importance»: «s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes» et «aborder les rôles de l'homme et de la femme, promouvoir les femmes dans la prise de décision, soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale». Pour plus d'informations sur les exemples de bonnes pratiques, contacter les organismes suivants: la Confédération européenne des syndicats (CES), la Confédération des entreprises européennes (BUSINESSEUROPE), l'UEAPME et le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP): «Cadre d'action pour l'égalité entre les hommes et les femmes», troisième rapport de suivi 2008, adopté le 12 novembre 2008 par le Comité de dialogue social.



- Faire appel au Fonds social européen et au programme PROGRESS afin de favoriser les échanges et les partenariats en collaboration avec l'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le cas échéant.

### 3.3.2) Rompre le cycle des traditions et des stéréotypes sexistes

De nombreux acteurs entretiennent et perpétuent les traditions et stéréotypes sexistes. Aussi, les médias en général, et l'industrie de la publicité en particulier, doivent-ils être fortement incités à diffuser des images et des contenus exempts de stéréotypes sexistes.

#### Recommandations

- Dans ce domaine, les États membres et la Commission européenne doivent collaborer à l'élaboration de mesures de sensibilisation visant à combattre les stéréotypes, afin d'aider les femmes et les hommes à exprimer pleinement leur potentiel.
- La Commission doit encourager les actions de lutte contre les stéréotypes concernant les choix de formation ou d'orientation professionnelle, en particulier chez les jeunes gens, afin de réduire la ségrégation professionnelle. Ces actions doivent viser les jeunes gens, les parents, les enseignants, les conseillers de carrière, les employeurs, les partenaires sociaux et les formateurs.
- Un manuel et d'autres outils d'orientation doivent être élaborés visant à encourager les femmes et les hommes à embrasser des carrières atypiques.

### 3.3.3) Comparabilité des statistiques

La capacité à analyser et comprendre les principaux facteurs qui déterminent les écarts de rémunération dépendent, dans une large mesure, de la qualité et de la comparabilité des statistiques. Il est donc important que les statistiques soient **cohérentes, comparables** et **exhaustives**. L'Union européenne joue un grand rôle dans la production de statistiques comparables et dans la collecte de données comparables dans les États membres.

L'écart de rémunération n'est pas un indicateur de l'égalité des sexes de manière générale, car il mesure uniquement les différences de rémunération entre les femmes et les hommes exerçant une activité salariée. Néanmoins, il s'agit d'un indicateur important et d'influence qui doit être développé et examiné en regard d'autres indicateurs relatifs au marché du travail, tels que le taux d'emploi, les indicateurs relatifs à la ségrégation professionnelle et au travail à temps partiel.

Les enquêtes générales de type macroéconomique ne suffisent pas à fournir des faits susceptibles d'établir avec précision là où les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont les plus importants, pas plus que les singularités nationales/sectorielles/sous-sectorielles dans leur ensemble ne fournissent d'arguments suffisants aux différents responsables syndicaux pour lutter contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les données disponibles à ce jour n'ont pas toujours été suffisantes pour identifier les raisons complexes sous-jacentes. En fait, cela seul, même assorti d'importantes recherches, ne permet pas de distinguer toutes les différentes situations, ni tous les différents segments où se manifestent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. En règle générale, les facteurs afférents aux stéréotypes sur les différences sociales entre femmes et hommes, la nécessité de concilier vies professionnelle et familiale, l'absence des femmes à des niveaux supérieurs de responsabilité, tendent à être associés à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les données fournies par les employeurs peuvent contribuer à identifier les raisons de ces composants à micro-échelle et à reconnaître le phénomène dans sa globalité.



## Recommandations

- Fournir des études statistiques concernant les conditions de travail des femmes et des hommes, et exploiter ces études pour évaluer l'étendue des écarts de rémunération et les facteurs qui les entretiennent.
- Inciter les employeurs à fournir périodiquement des données statistiques pour une même période de référence (par exemple, la même date de début et la même date de fin).
- Fournir des données et des statistiques globales sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau européen, notamment les données fournies par Eurostat et celles communiquées par des entreprises des États membres de l'UE, recueillies au cours d'un intervalle de temps commun et sur la base de critères similaires. Outre la collecte de nouvelles données comparables, il convient d'analyser plus largement les données existantes au niveau européen<sup>11</sup>.
- S'appuyer sur l'expertise et les contributions de l'institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.
- Intégrer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans d'autres politiques macro-économiques de l'UE en prévoyant un **indicateur dédié** dans les orientations macro-économiques et/ou les lignes directrices pour l'emploi de la **stratégie post Lisbonne** sur la croissance et l'emploi, afin de bâtir un marché du travail équitable et respectueux de la famille pour les femmes et les hommes.

### 3.4) Collaboration entre les différents acteurs

Différents acteurs interviennent dans la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À cet égard, la cohérence entre les acteurs est essentielle, tout particulièrement entre ceux qui ne sont pas partenaires sociaux, mais qui ont un rôle à jouer dans l'orientation des femmes et des hommes sur le marché du travail, et qui veillent à ce qu'ils disposent d'un droit de recours en ce qui concerne cette lutte.

## Recommandations

- Les agences nationales pour l'emploi doivent être mobilisées afin de réduire la ségrégation sexiste sur le marché du travail.
- Les organismes nationaux chargés de promouvoir l'égalité et les agences nationales pour l'emploi doivent travailler conjointement à l'information des femmes et des hommes, des employeurs et des partenaires sociaux afin que tous soient pleinement conscients de l'existence des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, des causes et des conséquences de ce phénomène et des moyens de le combattre.
- Une formation et une sensibilisation aux contenus de la législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes doivent être dispensées aux inspections nationales du travail, aux auditeurs du travail, aux juges et aux avocats.

<sup>11</sup> Voir le règlement (CE) 530/1999 du Conseil de mars 1999 sur l'enquête structurelle sur les salaires, et le règlement (CE) 1916/2000 de la Commission du 8 septembre 2000



#### 4) Des amendements apportés à la législation communautaire applicable (essentiellement la directive 2006/54/CE) peuvent-ils contribuer à combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes? Le cas échéant, quel type d'amendements envisager?

Comme indiqué ci-avant (au début de la section 3), le sentiment du groupe de travail est que la modification de la législation actuelle (directive de l'UE) ne constitue pas pour l'heure une approche prioritaire et qu'il convient plutôt de tenter de combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par d'autres biais, en particulier l'encouragement des meilleures pratiques. Cependant, si des changements devaient être apportés en temps opportun à la législation communautaire, le comité consultatif proposerait d'intervenir dans les domaines suivants.

##### Recommandations

1. L'amélioration de l'information et la **transparence** concernant les rémunérations versées par les employeurs comptent parmi les principaux changements de la législation communautaire à envisager. L'information et la transparence en matière de rémunération doivent être préservées tout au long du parcours professionnel, et en particulier lorsqu'il débute. Le manque d'information et de transparence est l'un des principaux facteurs responsables des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À noter que la transparence à cet égard ne suffit toutefois pas pour éliminer toute discrimination. Une discrimination bien plus indirecte est provoquée par des critères formellement neutres et objectifs, mais induisant des effets de préjugés de genre.
2. Les employeurs doivent fortement promouvoir l'adoption d'une **politique de transparence** en matière de structure et de composition des salaires, comprenant les suppléments de rémunération, les primes et autres avantages faisant partie de la rémunération. Ceci peut s'inscrire dans le cadre de négociations collectives, avec le soutien des syndicats.
3. Évaluation de la directive à temps partiel avec des obligations non-discriminatoires et une enquête portant sur le manque d'incidences de la directive.
4. Cohérence avec les dispositions d'autres directives, notamment la disposition de la directive 2006/54 visant à interdire toute référence à des éléments d'ordre familial et/ou personnel dans les contrats de travail et les conventions collectives.
5. Favoriser la négociation de plans sur l'égalité entre femmes et hommes aux niveaux entrepreneurial, sectoriel, national et européen.
6. Étudier les possibilités de disposer d'un **cadre législatif qui sous-tende davantage le travail** des organismes publics nationaux qui jouent un rôle de contrôle dans leurs efforts pour promouvoir l'application de l'égalité des rémunérations lorsque nécessaire.
7. Veiller à ce que les pouvoirs et le mandat des **organismes nationaux chargés de promouvoir l'égalité** soient suffisants pour leur permettre de traiter et de résoudre les inégalités en matière de rémunération auprès des personnes exerçant un travail égal ou de valeur égale.
8. Considérer des possibilités d'inciter les États membres à accentuer ou instaurer une meilleure **coordination** professionnelle entre les **organismes nationaux qui possèdent une dimension de contrôle** sur le marché du travail et les **organismes nationaux chargés de promouvoir l'égalité, lorsque nécessaire.**



9. Intégrer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans d'autres politiques macroéconomiques de l'UE, en prévoyant un **indicateur dédié** dans les orientations macroéconomiques et/ou les lignes directrices pour l'emploi de la **stratégie post Lisbonne** sur la croissance et l'emploi, afin de bâtir un marché du travail équitable et respectueux de la famille pour les femmes et les hommes.
10. La mise en œuvre de politiques publiques doit agir comme un levier du secteur public en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, par exemple en utilisant les marchés publics. Le secteur public a la possibilité d'user de son pouvoir d'achat pour promouvoir l'égalité.
11. Examiner les moyens d'inciter les États membres à intégrer des stratégies de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes aux mesures de lutte contre la crise économique et financière, en tant que solution appropriée pour influencer positivement les deux approches.
12. Les employeurs et les entreprises doivent être fortement incités à intégrer des plans d'égalité visant à gérer les relations de travail au sein de l'entreprise, y compris les différences entre femmes et hommes en termes de rémunération.