



Commission
européenne



Éliminer
**l'écart de rémunération
entre les femmes
et les hommes**

au sein de l'Union européenne

Justice

Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.

**Numéro d'appel gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Certains opérateurs de téléphonie mobile n'autorisent pas l'accès aux numéros 00800 ou peuvent facturer ces appels.

De plus amples informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2014

ISBN 978-92-79-36072-5
doi:10.2838/43200

© Union européenne, 2014
Reproduction autorisée moyennant mention de la source.

Printed in Belgium

Table des matières

Qu'est-ce que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes?	2
Quelles sont les principales causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes?	5
Quels avantages y aurait-il à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes?	8
Carte de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'UE-28	10
Que fait l'UE à cet égard?	13
Comment combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à l'échelle nationale?	17
Références et informations complémentaires	23

Qu'est-ce que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes?

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes correspond à la différence moyenne de rémunération horaire brute entre les travailleurs de sexe féminin et masculin.

En moyenne, les femmes de l'Union européenne perçoivent un salaire horaire inférieur d'environ 16 % à celui des hommes¹. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes varie selon les pays européens. S'il est inférieur à 10 % en Italie, au Luxembourg, à Malte, en Pologne, en Roumanie et en Slovénie, il dépasse les 20 % en Allemagne, en Autriche, en Estonie, en Hongrie, en République tchèque et en Slovaquie². Bien que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ait globalement diminué au cours de la dernière décennie, il continue de se creuser dans certains pays (Hongrie, Portugal).

Cet écart existe en dépit du niveau de qualification généralement plus élevé des femmes. Ainsi, en 2012, 83 % en moyenne des jeunes femmes dans l'Union européenne étaient titulaires d'au moins un diplôme d'études secondaires, contre 77,6 % de leurs homologues masculins. Les femmes représentaient également 60 % des diplômés universitaires au sein de l'UE³.

Quels sont les effets de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur toute une vie?

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes signifie que les femmes gagnent moins au cours de leur vie et, par corollaire, qu'elles ont droit à des retraites inférieures. À un âge avancé, elles sont, dès lors, exposées à un risque de pauvreté accru. En 2012, 21,7 % des femmes âgées de 65 ans ou plus étaient confrontées à un risque de pauvreté, contre 16,3 % des hommes du même âge⁴.

En quoi les femmes et les hommes travaillent-ils différemment?

Le taux d'emploi global des femmes en Europe s'élève à environ 63 %, contre environ 75 % pour les hommes âgés de 20 à 64 ans.

Les femmes représentent la majorité des travailleurs à temps partiel au sein de l'Union européenne, où 34,9 % d'entre elles travaillent à temps partiel, contre 8,6 % des hommes⁵. Cette situation a une incidence négative sur l'évolution de carrière, les perspectives de formation, les droits à pension et les indemnités de chômage. L'ensemble de ces facteurs a une influence sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Comment l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est-il mesuré au sein de l'UE?

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est exprimé en pourcentage de la rémunération des hommes afin d'illustrer la différence moyenne de rémunération horaire brute entre les travailleurs de sexe féminin et masculin. La rémunération brute se compose des salaires versés directement à un travailleur avant toute déduction d'impôt sur le revenu et toute cotisation sociale. Au sein de l'Union européenne, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est basé sur la méthodologie de l'Enquête sur la structure des salaires (ESS).

Au sein de l'UE, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est officiellement appelé «écart non ajusté de rémunération entre les femmes et les hommes», étant donné qu'il ne prend pas en considération les facteurs ayant une incidence sur cet écart, tels que les différences de niveau d'études, l'expérience sur le marché du travail, les heures effectuées, le type d'emploi, etc.

L'utilisation du salaire horaire comme base de calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes peut également masquer des différences de rémunération particulières qui ne sont pas enregistrées, comme le versement de primes, les rémunérations variant en fonction des performances ou les versements saisonniers.



FILLE OU GARÇON, ÉGALITÉ DES CHANCES?

Ces enfants sont nés avec des chances égales mais les perspectives éducatives et professionnelles sont différentes pour les garçons et les filles. Une fois adultes, les garçons gagneront en moyenne environ 16% de plus que les filles.

Quelles sont les principales causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes?

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est une problématique complexe qui trouve son origine dans un certain nombre de facteurs étroitement liés. Il existe encore aujourd'hui, en raison des vastes inégalités entre les femmes et les hommes au sein de la sphère économique et de la société au sens large.

Discrimination sur le lieu de travail

Dans certains cas, les femmes et les hommes ne perçoivent pas un salaire égal bien qu'ils effectuent un même travail ou un travail de même valeur. Cela peut résulter de ce que l'on appelle la «discrimination directe», par laquelle les femmes sont simplement traitées moins favorablement que les hommes. Cela peut également être dû à une politique ou à des pratiques qui, bien que n'étant pas conçues à des fins discriminatoires, se traduisent par un traitement inégal des hommes et des femmes. Bien que ces deux types de discrimination soient interdits par le droit de l'Union, ils persistent malheureusement sur certains lieux de travail.

Emplois différents, secteurs différents

Les femmes et les hommes exercent des emplois différents et travaillent souvent dans des secteurs différents. Dans le secteur de la santé, les femmes représentent jusqu'à 80 % de l'ensemble des travailleurs. Les secteurs dans lesquels les femmes constituent la majorité des travailleurs affichent des niveaux de salaires inférieurs à ceux constatés dans les secteurs à dominante masculine.

Étant donné que les femmes supportent la charge du travail non rémunéré et l'éducation des enfants, elles ont tendance à travailler moins longtemps. De plus, elles travaillent généralement dans des secteurs et à des postes où leurs attributions sont compatibles avec leurs responsabilités familiales. Dès lors, les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel, d'exercer des emplois moins bien rémunérés et de ne pas occuper de postes d'encadrement.

Pratiques et systèmes de rémunération sur le lieu de travail

Les femmes et les hommes font l'objet de pratiques différentes sur leur lieu de travail en ce qui concerne, par exemple, les perspectives d'évolution de carrière et l'accès à la formation. Différents modes de gratification des travailleurs (par exemple au moyen de bonus, d'avantages et de primes sur la base des performances réalisées), ainsi que la structure effective du système de rémunération, peuvent conduire à des différences salariales entre travailleurs féminins et masculins. Souvent, cette discrimination se manifeste en raison de facteurs historiques et culturels qui se répercutent sur les modalités de fixation des salaires. Ce que l'on appelle le «plafond de verre» empêche ainsi les femmes d'accéder aux postes les mieux payés.

Sous-évaluation du travail et des compétences des femmes

Les compétences et les aptitudes des femmes sont souvent sous-évaluées, tout particulièrement dans les professions où elles sont majoritaires. Cela conduit à des niveaux de salaire inférieurs pour les femmes. Par exemple, les tâches physiques, généralement effectuées par des hommes, sont souvent évaluées de façon plus favorable que celles effectuées par des femmes. Une caissière de supermarché, par exemple, gagne moins qu'un homme travaillant dans l'entrepôt du même magasin.

Lorsque les femmes sont majoritaires dans une profession déterminée, elles perçoivent également un salaire inférieur. C'est l'inverse pour les hommes: plus ils sont représentés dans une profession, plus leur rémunération est élevée. Par exemple, dans les professions très féminisées, comme les services de nettoyage, les femmes gagnent moins que leurs homologues masculins dotés d'aptitudes similaires qui exercent des professions à dominante masculine, comme la collecte des ordures ménagères.

Les compétences et les aptitudes des femmes sont souvent sous-évaluées parce qu'elles sont perçues comme étant le reflet de caractéristiques intrinsèquement féminines, et non comme des aptitudes et des compétences acquises. Par exemple, une infirmière gagne moins qu'un technicien médical, même s'ils possèdent un niveau de qualification comparable. Cela peut conduire à une forme de discrimination fondée sur le sexe lors de la fixation des salaires et de l'évaluation du travail des femmes.

Peu de femmes aux postes à responsabilité et de direction

Les femmes sont sous-représentées dans les secteurs politique et économique. Elles ne comptent que pour un tiers des scientifiques et des ingénieurs en Europe. Même dans les secteurs où elles constituent la majorité des travailleurs, les femmes sont sous représentées aux postes à responsabilité, en particulier au plus haut niveau. Ainsi, seuls 17 % des membres des conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse à travers l'Union européenne sont des femmes et seuls 4 % des postes de président de ces mêmes conseils sont occupés par une femme⁶.

Rôles traditionnels des femmes et des hommes et conventions sociales

Les rôles traditionnellement joués par les femmes et les hommes ainsi que les conventions sociales façonnent le rôle dévolu à chacun dans la société et ce, dès le plus jeune âge. Ces conventions sociales et ces rôles attribués aux hommes et aux femmes peuvent, par exemple, avoir une influence sur le parcours éducatif choisi par les jeunes hommes et les jeunes femmes. Ces décisions sont conditionnées par les valeurs traditionnelles et les conventions attachées aux modalités de travail. Des études démontrent en effet que les femmes occupant un poste à responsabilité dans des carrières typiquement «féminines» perçoivent un salaire sensiblement inférieur à celui des femmes ayant opté pour des carrières typiquement «masculines»⁷.

Équilibre entre responsabilités professionnelles et familiales

Les femmes travaillent moins longtemps et souvent à temps partiel afin de pouvoir concilier responsabilités familiales et activité rémunérée.

Les possibilités offertes aux femmes de progresser dans leur fonction et de percevoir un salaire plus élevé sont également compromises par leurs responsabilités familiales. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se creuse lorsque les femmes ont des enfants et qu'elles travaillent à temps partiel.

Les femmes passent davantage de temps à effectuer les tâches ménagères et familiales et rares sont les hommes qui prennent un congé parental ou travaillent à temps partiel. Il est vrai que les hommes restent plus longtemps que les femmes sur le lieu de travail, mais si l'on additionne les heures de travail rémunérées et non rémunérées effectuées par les femmes, ces dernières travaillent beaucoup plus longtemps que les hommes.

Quels avantages y aurait-il à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes?

La création d'une société plus juste et plus équitable

Une plus grande égalité entre les hommes et les femmes serait bénéfique pour l'économie et la société au sens large. La suppression de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes permettrait de réduire les niveaux de pauvreté et d'accroître les revenus que les femmes perçoivent au cours de leur vie. Non seulement cela éviterait le risque qu'elles tombent dans la pauvreté au cours de leur vie active, mais permettrait également de réduire ce risque lorsqu'elles ont atteint l'âge de la retraite.

La création d'emplois de qualité

Les femmes ont des attentes grandissantes à l'égard de leur vie professionnelle. Dès lors, si les entreprises souhaitent attirer les meilleurs talents, l'égalité sur le lieu de travail est indispensable. Elle est, en effet, essentielle pour créer des emplois de qualité et former des travailleurs hautement motivés. Des emplois de qualité sont, à leur tour, d'une importance décisive pour créer un environnement de travail positif dans lequel tous les travailleurs sont appréciés pour leur travail.

Un bénéfice pour les entreprises, les travailleurs et l'économie

Les employeurs peuvent retirer des bénéfices d'une utilisation plus efficace des talents et des compétences des femmes, par exemple en appréciant leurs aptitudes à leur juste valeur, en concevant des politiques de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, ainsi que de formation et d'évolution de carrière.

Les femmes possèdent, en effet, des aptitudes et des talents qui sont souvent insuffisamment exploités sur leur lieu de travail mais qui, s'ils étaient pleinement révélés, aideraient les entreprises à faire face aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Apprécier le travail des femmes à sa juste valeur et offrir à celles-ci une rémunération en adéquation avec leurs compétences et leur potentiel permettraient véritablement d'améliorer les performances économiques et l'efficacité de l'entreprise. Il s'agirait, par exemple, d'attirer et de maintenir les meilleurs travailleurs et les éléments les plus talentueux et de créer une image positive auprès des clients.

Les entreprises qui mettent sur pied des plans d'action et des stratégies en faveur de l'égalité sur le lieu de travail créent les meilleurs environnements pour tous leurs salariés, hommes et femmes confondus. Grâce à un environnement de travail positif, une entreprise peut attirer de nouveaux clients et améliorer ses performances économiques et sa compétitivité. Les travailleurs qui ont davantage confiance en eux et qui se sentent reconnus pour les tâches qu'ils accomplissent sont également plus susceptibles d'être créatifs et productifs au travail.

Éviter les litiges et les plaintes

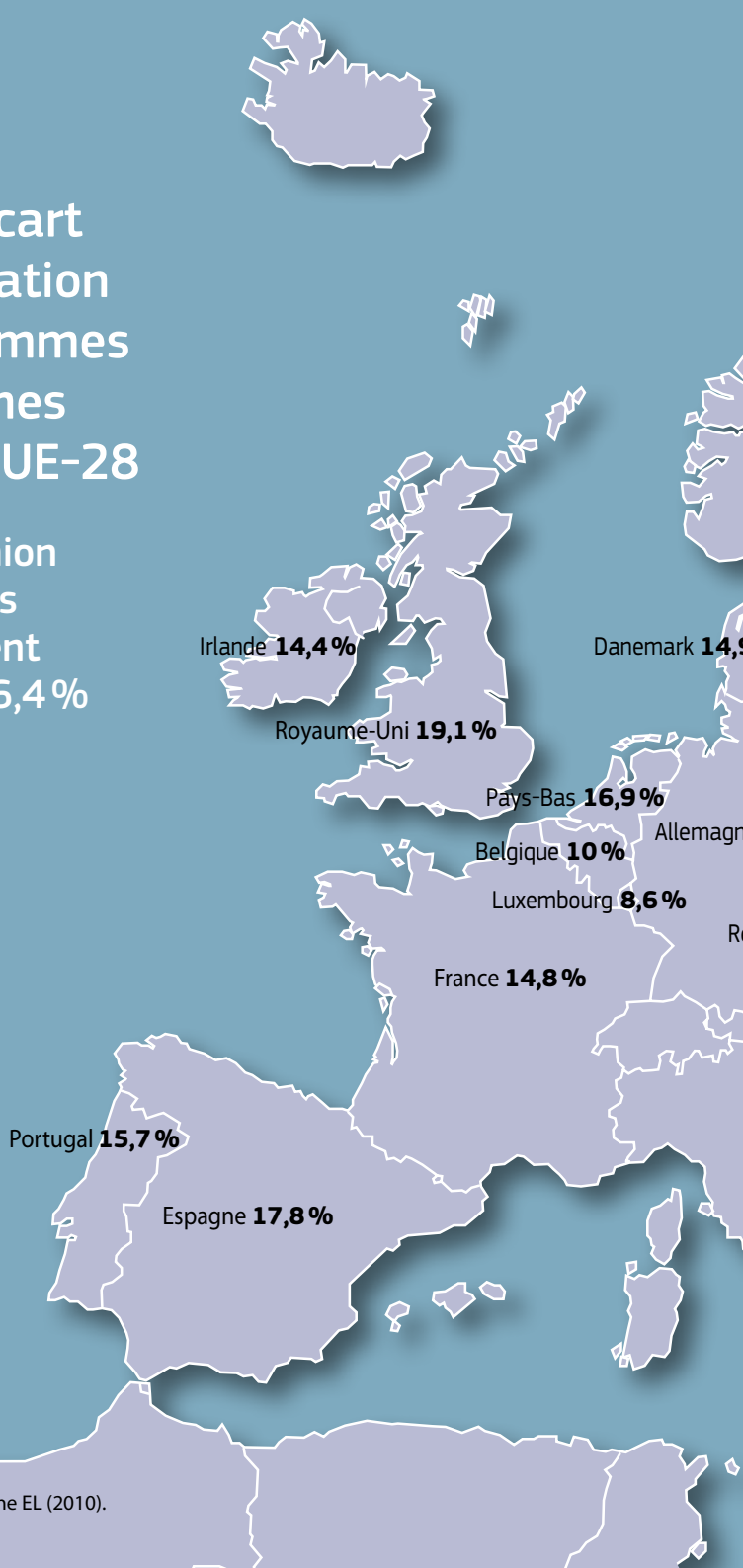
En veillant à ce que l'ensemble des travailleurs reçoivent un salaire égal pour un travail de même valeur au sein d'une organisation, les employeurs évitent le dépôt de plaintes dues à des comportements discriminatoires et à des pratiques de travail inéquitables. Ce faisant, l'employeur économise du temps et de l'argent en évitant de devoir gérer les plaintes et toute forme de litige ultérieur.

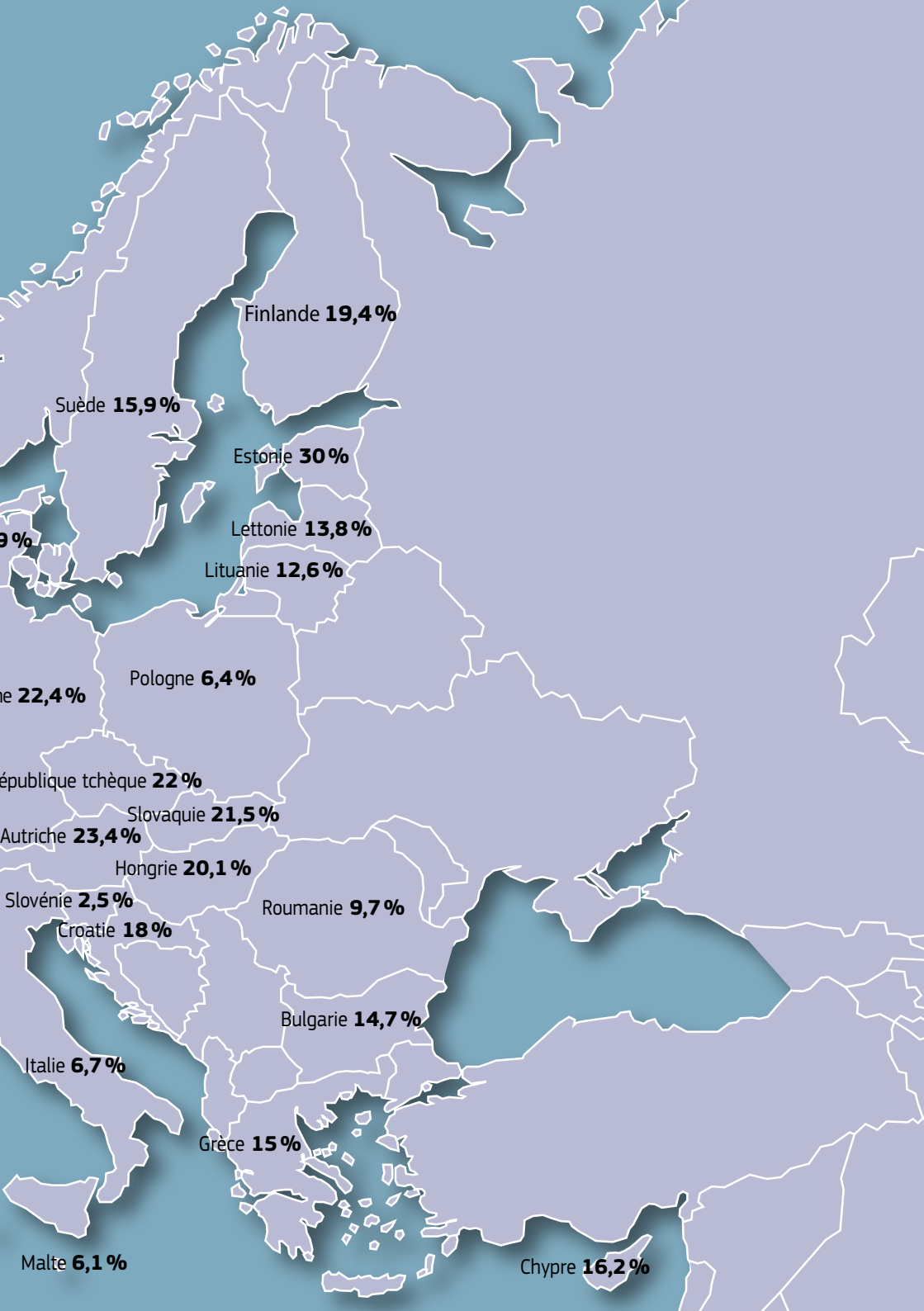
Un des fondements de la croissance et de la reprise économiques

Au cours de la crise financière et économique, la participation des femmes dans l'économie et leur contribution aux finances familiales ont augmenté. Par conséquent, il importe de maintenir les thèmes de l'égalité entre femmes et hommes et de la suppression de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à l'ordre du jour car ils contribuent à la réalisation des objectifs que sont la croissance de l'emploi, la compétitivité et la reprise économique.

Carte de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'UE-28

Au sein de l'Union européenne, les femmes gagnent en moyenne 16,4% de moins que les hommes.







NOTRE TRAVAIL A-T-IL LA MÊME VALEUR?

Les femmes sont tout autant qualifiées que les hommes, si ce n'est plus, mais leurs compétences sont souvent moins bien considérées et leur carrière progresse plus lentement. Il en résulte un écart de rémunération entre les femmes et les hommes de l'ordre de 16% en moyenne dans l'Union européenne.

Que fait l'UE à cet égard?

La suppression de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes fait, depuis longtemps, partie des priorités de l'Union européenne. L'engagement de l'Union européenne en ce sens remonte, en effet, au traité de Rome de 1957. Aujourd'hui, l'action de l'Union européenne trouve son fondement juridique dans le traité de Lisbonne et l'engagement de celle-ci en faveur de l'égalité entre femmes et hommes figure également dans la Charte des droits fondamentaux. L'Union européenne s'efforce également de faire évoluer les attitudes à l'égard du rôle joué par les femmes et les hommes – dans les écoles, à la maison, sur le lieu de travail et au sein de la société en général.

L'égalité entre femmes et hommes et une meilleure utilisation des talents et des aptitudes des femmes constituent des éléments essentiels pour supprimer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et réaliser les objectifs de la stratégie «Europe 2020», la stratégie de croissance de l'Union européenne pour cette décennie. Cette stratégie entend créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, et atteindre un taux d'emploi féminin plus élevé dans le cadre d'un objectif global de porter à 75 % le taux d'emploi de l'ensemble de la population âgée de 20 à 64 ans. Elle vise également à réduire de 20 millions d'ici 2020 le nombre de personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale ou menacées de l'être.

Réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est également une priorité dans un large éventail de domaines politiques. Par exemple, avec:

- Le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, adopté en 2011 par les dirigeants européens.
- Le cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes adopté en 2005 par les partenaires sociaux européens.

Communication relative à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, 2007

Dans sa communication de 2007 sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la Commission européenne proposait une série d'actions visant à combattre cet écart. Parmi celles-ci, citons une meilleure application de la législation en vigueur, la lutte contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les politiques de

l'emploi, la promotion de l'égalité salariale auprès des employeurs et par le partenariat social, et le soutien à l'échange de bonnes pratiques dans l'ensemble des États membres de l'Union européenne.

Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 2010-2015

La suppression de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au moyen de mesures législatives et non législatives constitue un objectif essentiel de la «Stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015». Cette stratégie définit des actions dans cinq domaines: l'économie et le marché du travail; l'égalité de rémunération; l'égalité d'accès aux postes à responsabilité; la lutte contre les violences fondées sur le sexe, et la promotion de l'égalité au-delà des frontières de l'Union européenne.

Directive sur l'égalité salariale pour un travail de même valeur⁸

Le principe de l'égalité salariale pour un travail égal ou de même valeur est inscrit dans les traités depuis 1957 et est intégré dans la directive 2006/54/CE (directive de refonte).

Dans les prochaines années, l'une des priorités de la Commission sera de contrôler l'application correcte et le respect des dispositions de la directive 2006/54/CE relatives à l'égalité salariale et d'apporter son soutien aux travailleurs, aux États membres et aux autres parties prenantes en proposant des lignes directrices sur l'application correcte et le respect de la réglementation actuelle. Dans ce contexte, la Commission a publié en décembre 2013 un rapport⁹ sur l'application de la directive 2006/54/CE.

Ce rapport met notamment l'accent sur l'évaluation de l'application pratique des dispositions relatives à l'égalité salariale. Il comporte un aperçu de la jurisprudence de principe sur cette question. Il propose également une section sur les systèmes de classification des emplois et des exemples d'actions nationales¹⁰.

L'égalité paie

Pour aider les employeurs dans leurs efforts pour éliminer les causes de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, la Commission a mené en 2012 et 2013 l'initiative «L'égalité paie». Son objectif était de sensibiliser les entreprises à la problématique de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à son intérêt, à savoir améliorer l'accès à la main-d'œuvre potentielle que constituent les femmes compte tenu des enjeux de l'évolution démographique et des pénuries croissantes de compétences.

Au total, 39 événements (ateliers nationaux dans 34 pays, un forum des entreprises le 21 mars 2013, 4 formations sur l'égalité des rémunérations) ont été organisés. Du matériel de soutien (guides de formation, manuels de bonnes pratiques, matériel d'information) a été élaboré. De grandes entreprises et diverses parties prenantes (partenaires sociaux européens et nationaux, associations d'entreprises, autorités nationales et experts) ont participé aux différentes actions.

Il existe un site web contenant des informations supplémentaires sur cette initiative ¹¹.

Journée européenne de l'égalité salariale

Le 5 mars 2011, la Commission européenne a lancé la première Journée européenne de l'égalité salariale. La deuxième et la troisième ont été organisées respectivement le 2 mars 2012 et le 28 février 2013. En 2014, cette célébration est fixée au 28 février. La Journée européenne de l'égalité salariale est un événement annuel destiné à sensibiliser l'opinion publique au fait que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes persiste et que les femmes doivent travailler plus longtemps que les hommes pour percevoir la même rémunération. La date varie chaque année en fonction de l'écart de rémunération moyen au sein de l'Union européenne. La modification de cette date témoigne d'une légère réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.



UN ENFANT CONSTITUE-T-IL UN OBSTACLE À MA CARRIÈRE?

Les responsabilités familiales étant inégalement réparties, les femmes doivent interrompre leur carrière plus fréquemment et font moins d'heures que les hommes. En conséquence, les femmes gagnent en moyenne environ 16% de moins que les hommes.

Comment combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à l'échelle nationale?

C'est essentiellement aux gouvernements nationaux et aux partenaires sociaux qu'il appartient de trouver une solution pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'Union européenne peut certes apporter son aide mais les solutions doivent être élaborées à l'échelle nationale. L'opinion publique au sein des États membres de l'Union européenne a également un rôle important à jouer. Les gouvernements nationaux et les partenaires sociaux ont adopté toute une série de mesures visant à supprimer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. En voici quelques exemples.

Stratégies relatives à l'égalité entre femmes et hommes et à l'égalité salariale

Plusieurs pays ont adopté des stratégies en faveur de l'égalité des genres, qui comprennent des dispositions visant à supprimer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Par exemple:

- En Estonie, un plan d'action destiné à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a été approuvé en 2012. Il énonce cinq grandes lignes d'action: 1) améliorer la mise en œuvre de la loi en vigueur sur l'égalité hommes-femmes (notamment par une meilleure collecte de statistiques, des actions de sensibilisation, un soutien aux travaux accomplis par le commissaire pour l'égalité des sexes et l'égalité de traitement, etc.); 2) mieux concilier la vie familiale, professionnelle et privée (par une collaboration avec les employeurs, par exemple); 3) promouvoir l'intégration, dans les différentes politiques, des questions d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'éducation; 4) réduire la ségrégation fondée sur le sexe; et 5) analyser les pratiques organisationnelles et les systèmes de rémunération dans le secteur public, en améliorant la situation selon les besoins. Il est noté que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est une question complexe et qu'il importe de mettre en œuvre conjointement des mesures dans tous les domaines pertinents¹².
- En Finlande, le programme tripartite en faveur de l'égalité salariale pour la période 2006-2015¹³ vise à ramener à 15 % l'écart actuel de rémunération d'environ 20 %, et à mettre en œuvre le principe «d'égalité salariale pour un travail de valeur égale». Ce programme prévoit des actions de lutte contre la ségrégation, la conception de systèmes de rémunération, ainsi que des mesures destinées à promouvoir la carrière des femmes; il appelle, en outre, les partenaires sociaux à adopter des conventions visant à réduire l'écart de rémunération.

- Au Portugal, le 4^e programme pour l'égalité compte au nombre de ses objectifs la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que l'élaboration de plans d'égalité dans les entreprises¹⁴.
- En Lituanie, les politiques relatives à l'égalité des genres sont définies dans le programme national sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes pour la période 2010-2014. Un nombre considérable de mesures visent à améliorer la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail. L'une des priorités consiste à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes; elle comprend des actions destinées à augmenter les salaires dans les secteurs à dominante féminine tels que l'éducation, les arts, la culture et le travail social¹⁵.

Rapports sur l'égalité entre femmes et hommes

Quelques pays ont réalisé des rapports d'enquête traitant de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Par exemple:

- Depuis 2007, le gouvernement belge publie un rapport annuel intitulé «L'écart salarial entre femmes et hommes en Belgique»¹⁶, produit par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, dans lequel sont présentées des statistiques établies conformément aux indicateurs européens officiels.

Plans d'action relatifs à l'égalité entre femmes et hommes dans les entreprises et audits visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Les plans d'action relatifs à l'égalité entre femmes et hommes et les audits permettent aux entreprises de mesurer les progrès qu'elles ont accomplis dans la mise en œuvre de l'égalité entre femmes et hommes et de l'égalité salariale. Dans certains cas, le législateur national impose lui-même la mise en œuvre de ces plans. Dans d'autres, cette mise en œuvre est volontaire. Par exemple:

- En Suède, la loi sur la discrimination de 2009¹⁷ exige des employeurs et du personnel qu'ils s'efforcent d'égaliser et de prévenir les différences relatives aux rémunérations et à d'autres conditions d'emploi entre les femmes et les hommes qui effectuent un travail considéré comme étant égal ou de valeur égale. Ils sont également censés favoriser des perspectives d'augmentation salariale égales pour les femmes et les hommes. Enfin, la loi impose aux employeurs de mener tous les trois ans des sondages pour détecter et prévenir les différences injustifiées de rémunération et de conditions d'emploi entre les femmes et les hommes et, le cas échéant, pour y remédier, ainsi que d'élaborer un plan d'action pour l'égalité des rémunérations (pour les entreprises employant 25 personnes ou plus).
- En Autriche, le plan d'action national pour l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail¹⁸ prévoit notamment une disposition obligeant les entreprises à publier des rapports sur l'égalité salariale. Les entreprises sont tenues de rédiger, tous les deux ans, des rapports sur les revenus de leurs salariés. Ces rapports doivent indiquer le nombre d'hommes et de femmes classés dans chaque catégorie ainsi que

le revenu moyen ou médian, ajusté selon le temps de travail, des femmes et des hommes figurant dans les catégories respectives. L'objectif est d'instaurer une transparence des revenus et d'adopter des mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. La publication de ces rapports est obligatoire depuis 2011 pour les entreprises de plus de 1 000 employés en ce qui concerne l'année 2010; cette obligation incombe aux entreprises de plus de 500 employés depuis 2012; elle a été étendue en 2013 aux entreprises occupant plus de 250 salariés; elle sera imposée aux entreprises de plus de 150 salariés à partir de 2014¹⁹.

- Le 22 avril 2012, la Belgique a adopté une loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes. Cette loi impose que les différences de rémunération et de coût de main-d'œuvre entre les femmes et les hommes soient décrites dans le bilan social annuel des entreprises. Ces bilans annuels seront communiqués à la Banque nationale et les informations seront rendues publiques. En outre, la loi prévoit que les entreprises occupant plus de 50 employés seront tenues d'effectuer, tous les deux ans, une analyse comparative de la structure de rémunération des employés de sexe masculin et féminin. S'il ressort de l'analyse que les femmes perçoivent une rémunération inférieure à celle de leurs homologues masculins, l'entreprise sera tenue d'établir un plan d'action. Enfin, en cas de soupçon de traitement discriminatoire, les femmes peuvent saisir le médiateur de leur entreprise qui confirmera s'il existe effectivement une différence de rémunération et, le cas échéant, qui s'efforcera de trouver un compromis avec l'employeur²⁰.

Législation spécifique et conventions collectives

Plusieurs pays ont adopté des dispositions relatives à la transparence salariale, aux conventions collectives et à l'égalité de rémunération. Par exemple:

- Au Portugal, les employeurs sont pratiquement tous tenus de collecter annuellement des informations relatives aux dossiers du personnel de l'entreprise et de les communiquer au ministère du travail et de l'emploi. Ces informations portent sur divers aspects des conditions de travail, notamment sur les rémunérations. Les dossiers du personnel sont présentés aux autorités chargées de l'inspection du travail (ACT); aux syndicats ou aux comités de travailleurs (sur demande préalable et en temps utile); et aux représentants patronaux siégeant à la Commission permanente de concertation sociale (CPCS). Toutefois, les employés doivent pouvoir les consulter préalablement. Le Conseil des ministres a approuvé une résolution le 8 mars 2013²¹ décidant d'approuver certaines mesures afin de garantir et de promouvoir l'égalité des chances et des résultats entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, y compris concernant l'élimination des écarts de rémunération. Parmi ces mesures figurent le développement et la diffusion d'un rapport sur les écarts de salaire entre les femmes et les hommes par secteur d'activité.
- En France, la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes de 2006²² prévoit l'obligation de procéder à des négociations collectives sur l'égalité entre femmes et hommes et impose aux entreprises de faire rapport sur leur politique salariale et sur les plans d'action qu'elles auront élaborés pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Le gouvernement français a durci les sanctions existantes

pour les entreprises de plus de 50 employés qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'égalité des genres²³. Pour la première fois, deux entreprises ont été condamnées en avril 2013 pour non-respect de la législation sur l'égalité salariale.

Outils visant à rendre les systèmes de rémunération transparents et à détecter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

La transparence des systèmes de rémunération est un facteur déterminant de l'égalité salariale. Des outils existent pour y parvenir. Par exemple:

- Un outil en ligne, Logib, a été développé en Allemagne²⁴, au Luxembourg²⁵ et en Suisse²⁶ afin de permettre aux entreprises d'analyser les structures de rémunération et celles de leurs effectifs, et de vérifier si l'égalité salariale entre les travailleurs masculins et féminins est avérée. Il est également prévu que cet outil s'accompagne de rapports d'analyse sur les motifs sous jacents aux actions proposées en vue de réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes.
- En Autriche, un «calculateur des traitements et des salaires» a été conçu afin de fournir des informations à jour et aisément accessibles sur les conditions de rémunération habituellement pratiquées dans un secteur ou lieu donné. Le système est entré en fonction en octobre 2011²⁷. Ce calculateur s'inscrit dans le plan d'action national pour l'égalité entre femmes et hommes sur le marché du travail.

Journées de l'égalité salariale²⁸

Plusieurs pays organisent régulièrement une Journée de l'égalité salariale dont nombre sont à l'initiative de l'union professionnelle féminine «Business and Professional Women Association» (BPW)²⁹. Parmi les activités figurent la diffusion d'informations sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'organisation d'événements, ainsi que la tenue de réunions avec des représentants gouvernementaux. Par exemple:

- La Belgique a été le premier pays en Europe à organiser, en 2005, une Journée de l'égalité salariale. Depuis quelques années, ce sont les trois plus grands syndicats qui se chargent d'organiser l'événement. Ils utilisent des campagnes d'affichage humoristiques, des annonces à la radio et à la télévision, des banderoles, des pins, des prospectus, un site internet dédié, les médias sociaux, des clips vidéo, etc. En 2013, la Journée de l'égalité salariale célébrait sa neuvième édition³⁰.
- En République tchèque, une Journée de l'égalité salariale est organisée depuis 2010 par l'association BPW. La 4^e édition de l'événement en République tchèque s'est déroulée le 24 avril 2013. Une conférence d'experts et une activité de tutorat ont été organisées. C'est ainsi que 31 dirigeants et cadres d'entreprises ont pu transmettre leur expérience à quelque 600 jeunes femmes. Pendant toute la journée, le sac rouge traditionnel portant le logo de l'événement a été distribué³¹.
- En Estonie, la Journée nationale de l'égalité salariale 2013 a été célébrée le 11 avril. Le principal promoteur des activités est la branche estonienne de l'association BPW. L'activité traditionnelle, qui consiste à servir des repas à base de saumon à des prix

différents, selon qu'ils contiennent ou pas de l'aneth, afin de dénoncer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le pays, sera renouvelée et s'adressera en particulier aux jeunes et aux employeurs. La BPW envisage également de continuer à recueillir les avis et les témoignages de la population en mettant plus particulièrement l'accent sur la transparence et l'équité des systèmes de rémunération, principal message de toute la campagne 2013³².

- En Espagne, la Journée de l'égalité salariale est célébrée le 22 février. Un logo institutionnel a été créé par le ministère chargé des politiques en matière d'égalité et de non discrimination. En commémoration de cette date, des billets de loterie affichant de ce logo sont imprimés pour l'occasion. En outre, des timbres-poste spéciaux sont mis en circulation ce jour-là, en vue de soutenir la Journée nationale de l'égalité salariale³³.

Des orientations pour comprendre et appliquer le principe d'égalité salariale. Des méthodes d'évaluation/de classification des fonctions exemptes de tout préjugé sexiste

Il est impératif que l'évaluation des fonctions soit exempte de tout préjugé sexiste afin que le travail effectué par les femmes et les hommes soit de valeur égale. Par exemple:

- Au Portugal, une méthode d'évaluation des fonctions dénuée de tout préjugé sexiste a été conçue dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration dans le cadre du projet «Revaloriser le travail pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes». Les emplois à dominante respectivement masculine ou féminine ont ainsi pu être évalués et comparés afin de déterminer si l'écart de rémunération découlait d'une appréciation inéquitable du travail des femmes et d'un traitement discriminatoire. Un guide d'application³⁴ ainsi qu'un manuel de formation³⁵ pour la réalisation d'évaluations exemptes de tout préjugé ont également été conçus.
- En 2011, le Royaume-Uni a publié le code législatif de bonnes pratiques sur l'égalité salariale (Statutory Code of Practice on equal pay)³⁶: il s'agit d'un guide technique exposant dans quelle circonstance et de quelle manière la législation sur l'égalité salariale peut trouver à s'appliquer dans des situations réelles. Cet outil s'adresse essentiellement aux juristes, au personnel des ressources humaines, ainsi qu'aux cours et tribunaux.

Labels, chartes et prix de l'égalité

En 2010, la Commission européenne a publié une étude dans laquelle elle dressait un inventaire de ces instruments non législatifs destinés à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes au sein des entreprises établies en Europe³⁷. Certains de ces instruments retiennent comme critère l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. La Suisse offre le meilleur exemple d'un certificat d'entreprise sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes:

- Dans ce pays, en effet, les entreprises peuvent se voir décerner un logo qui atteste l'égalité salariale si elles démontrent appliquer une politique d'égalité salariale entre les femmes et les hommes³⁸.



MÊME EMPLOI, MÊME RETRAITE?

Au cours de leur vie, les femmes gagnent en moyenne environ 16% de moins que les hommes. Lorsqu'elles quittent la vie active, elles perçoivent donc des retraites moins élevées. Ainsi, chez les personnes âgées, les femmes sont plus souvent victimes de la pauvreté que les hommes.

Références et informations complémentaires

- 1 L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne s'élevait à 17,3% en 2008. Les dernières données disponibles pour l'année 2011 révèlent un écart de 16,2%.
- 2 Les données relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sont basées sur la méthodologie de l'Enquête sur la structure des salaires (ESS) menée tous les quatre ans par Eurostat http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/earn_grpgp2_esms.htm
- 3 Eurostat 2010.
- 4 Eurostat 2012.
- 5 Eurostat 2012.
- 6 Données d'Avril 2013. Base de données de la Commission européenne sur les femmes et les hommes dans la prise de décision http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_fr.htm
- 7 Busch A. et Holst E., 2011 – «Gender Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects and Earnings in Managerial Positions», Institut allemand de recherche économique.
- 8 Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 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 (refonte), JO L 204 du 26.7.2006, p. 23-36.
- 9 COM(2013) 861 final.
- 10 SWD(2013) 512 final.
- 11 <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/>
- 12 <http://www.sm.ee/tegevus/sooline-vordoiguslikkus/tooelu/palgalohe-tegevuskava.html>
- 13 <http://www.stm.fi/tasa-arvo/samapalkkausius.jsessionid=74f5cb85735614e13d29dca0d60c>
- 14 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/IV_PNI_2011_2013.pdf
- 15 http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=372298&p_query=&p_tr2=
- 16 Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Belgique <http://igvm-iefh.belgium.be/>
- 17 <http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/59/03/b463d1e1.pdf>
- 18 <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42528>
- 19 <http://www.frauen.bka.gv.at>
- 20 http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2012/08/28_1.pdf
- 21 <https://dre.pt/pdfgratis/2013/03/04800.pdf>
- 22 <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000816849&dateTexte=&categorieLien=id>

- 23 <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026792583&categorieLien=id>
- 24 Outil Logib-d, Allemagne <http://www.logib-d.de>
- 25 Outil Logib, Luxembourg http://www.mega.public.lu/actions_projets/ecart_salaire/
- 26 Outil Logib, Suisse <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=fr>
- 27 <http://www.gehaltsrechner.gv.at>
- 28 Journées de l'égalité salariale au sein de l'Union européenne http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/equal-pay-days/index_fr.htm
- 29 <http://www.bpw-europe.org/equal-pay-day>
- 30 Belgique <http://www.equalpayday.be/>
- 31 République tchèque <http://www.equalpayday.cz/>
- 32 Estonie <http://www.bpw-estonia.ee/tilliga-ja-tillita>
- 33 Espagne http://www.msssi.gob.es/novedades/docs/2013_02_22_Nota_informativa.pdf
- 34 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_en.pdf
- 35 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/referencial_revalorizar_en.pdf
- 36 http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/equalpaycode.pdf
- 37 Étude sur les initiatives non législatives à l'intention des entreprises, pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5364&langId=en>
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5366&langId=en>
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/database_version2_en.mdb
- 38 Suisse <http://www.equalsalary.org/>

Commission européenne – Direction générale de la Justice

**Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes
et les hommes au sein de l'Union européenne**

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

2014 — 24 p. — 14,8 × 21 cm

ISBN 978-92-79-36072-5

doi:10.2838/43200

Site Internet consacré à l'écart de rémunération
entre les femmes et les hommes

**[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/
gender-pay-gap/index_fr.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_fr.htm)**

Site Internet consacré à l'écart de rémunération
entre les femmes et les hommes

**[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/
gender-pay-gap/index_fr.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_fr.htm)**



Office des publications

ISBN 978-92-79-36072-5
doi:10.2838/43200