

**L'inégalité de salaire  
entre les femmes et les hommes  
existe-t-elle  
encore  
?**

## **L'égalité de salaire entre les femmes et les hommes, défi du développement démocratique et économique**

**« Le défi de non-discrimination pour les femmes et les hommes ne représente pas seulement un enjeu de cohésion sociale pour une société démocratique, soucieuse de garantir l'égalité de droit à tous ses membres. Il s'agit aussi, et de manière de plus en plus urgente, d'un enjeu économique vital dans la perspective du vieillissement de la population européenne. En effet, comme le note Lena Sommestad, directrice de l'Institut suédois des études sur le futur, «un nombre croissant d'études révèlent que les pays qui ne parviennent pas à restructurer leurs sociétés en les adaptant aux exigences de la femme moderne en matière d'égalité de droits et de responsabilités, courent le risque d'un fléchissement de leur croissance démographique, d'un vieillissement accéléré de leurs populations et, à plus long terme, d'un ralentissement de leur croissance économique »**

### **Le Projet du Ministère de la Promotion Féminine**

Le projet « L'égalité de salaire entre les femmes et les hommes, défi du développement démocratique et économique », a été mené par le Ministère de la Promotion Féminine entre novembre 2001 et décembre 2002, dans le cadre de la Stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Au cours de ce projet ont été organisés, entre février et mai 2002, deux grandes conférences internationales de sensibilisation et d'information, ainsi que trois ateliers de travail pour les partenaires sociaux :

- le premier atelier réunissant les représentant-e-s des syndicats
- le second atelier réunissant les représentant-e-s du patronat et les chefs d'entreprise
- le troisième atelier, réunissant partenaires syndicaux et patronaux en avril 2002, a mené à l'élaboration d'un plan d'action conjoint pour la mise en place de mesures permettant de réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action fait apparaître en priorité les préoccupations suivantes de la part des partenaires sociaux :
  - § Le défi de l'égalité entre les femmes et les hommes ne peut pas être relevé uniquement par les entreprises et les salarié-e-s ; la société tout entière doit s'engager dans la voie d'un changement de mentalité profond. Les rôles stéréotypés des femmes et des hommes doivent céder la place à une redistribution équitable des tâches familiales, domestiques et professionnelles.
  - § En vue de la réalisation de cet objectif, tous les acteurs concernés par le développement de mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle seront sollicités : création de structures d'accueil adaptées pour les enfants et les adolescents, création d'une offre nationale de garde d'enfants malades, révision des horaires scolaires, sensibilisation, information et formation des parents, des enseignant-e-s, du personnel responsable de l'orientation et des médias en relation avec l'aspect du genre.
  - § Les partenaires syndicaux et patronaux se sont engagés à examiner conjointement et à mettre en place, le cas échéant, des mesures spécifiques relatives à la sphère professionnelle : conditions cadres pour de nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, job sharing), conditions du temps partiel et du congé pour raisons familiales, fonction des délégué-e-s à l'égalité et des délégué-e-s du personnel, formation des partenaires sociaux

dans le domaine des systèmes d'évaluation et de classification des fonctions.

Une étape importante vers ce dernier objectif a été franchie le 13 novembre 2002 avec l'organisation d'un séminaire international sur l'évaluation et la classification des fonctions, au cours duquel des entreprises luxembourgeoises ont pu présenter leurs pratiques dans ce domaine et répondre aux questions d'un public nombreux.

La nécessité d'agir en vue de l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes a été confirmée par une étude menée dans le cadre du projet à partir de données économiques collectées en 2000 : en effet, cette étude confirme la persistance d'un écart salarial moyen de 28% entre hommes et femmes sur l'ensemble des salariés au Grand-Duché de Luxembourg. 16% des 28% proviennent des différences structurelles de l'emploi féminin et masculin. Pour les 12% qui restent, pour lesquels les caractéristiques d'emploi, individuelles et d'entreprise sont identiques, l'origine de l'écart salarial est inconnue.

## **L'esprit des lois**

Le **10 juillet 1974**, le Gouvernement luxembourgeois a adopté un **règlement grand-ducal relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes** qui a anticipé la **directive 75/117/CEE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins**, laquelle devait être adoptée le 10 février 1975 par le Conseil des ministres.

Aux termes de ce règlement grand-ducal, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Par rémunération au sens du présent règlement, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Le règlement prévoit que toute disposition figurant notamment dans un contrat de louage de services, une convention collective de travail, un règlement d'entreprise ou d'atelier, et qui comporte, pour un ou des travailleurs de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle du travailleur de l'autre sexe est nulle de plein droit.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers travailleurs est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

Ce règlement est le principal texte pris par le Grand-Duché de Luxembourg pour mettre en œuvre **l'article 119 du Traité CEE (article 141 du Traité d'Amsterdam) et la directive 75/117/CEE**.

L'égalité salariale des fonctionnaires a encore été soulignée par la **loi du 22 juin 1963, telle que modifiée par après, fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat** dont l'article 2.3 se lit comme suit : « pour les prestations identiques le traitement du fonctionnaire de sexe féminin est égal à celui du fonctionnaire de sexe masculin ».

Le législateur semble être parti de l'idée que la discrimination salariale ne pouvait exister que dans le chef des fonctionnaires de sexe féminin.

Il est cependant évident que cet article vise bien le principe de l'égalité des rémunérations des travailleurs féminins et masculins qui s'applique non seulement à un même travail, mais aussi à un travail de valeur égale.

Parmi les textes pris en exécution de la directive signalons encore la **loi du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum**, telle qu'elle a été modifiée par la suite et dont l'article 1<sup>er</sup> a prévu que « toute personne salariée d'aptitude physique et intellectuelle normale, et sans distinction de sexe peut prétendre au salaire minimum social ».

Jusqu'en 1976 certaines personnes avaient été exclues des dispositions de la loi sur le salaire minimum social dont le personnel des services domestiques composé en majeure partie de femmes. Cette discrimination n'a été éliminée que par une loi du 23 décembre 1976.

Il faut encore mentionner la **loi modifiée du 12 juin 1965 ( par la loi du 12 février 1999 et par la loi du 26 mai 2000 ) concernant les conventions collectives de travail** prévoyant dans son article 4(3)4., l'obligation pour les partenaires sociaux de prévoir dans toute convention collective l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Enfin, l'inégalité salariale entre hommes et femmes étant une discrimination fondée sur le sexe, il faut également citer **la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelles et les conditions de travail** qui est la transposition au niveau national de la **directive 76/207/CEE ( modifiée par la directive 2002/73/CE )** et qui dit dans son article 2 que le principe d'égalité de traitement au sens des dispositions de la présente loi implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe soit directement soit indirectement.

Par ailleurs le législateur luxembourgeois a introduit dans l'ordre juridique national certaines conventions internationales ayant trait à l'égalité salariale telle la **Convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale adopté dans le cadre de l'OIT le 29 juin 1951** approuvée par la loi du 17 mai 1967 et la **Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**, signée à New York le 18 décembre 1979 et **ratifiée par le Luxembourg le 2 février 1989 après avoir été adoptée par la loi du 15 décembre 1988** et qui dans son article 11d) proclame également le droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Finalement il est à relever qu'une **loi du 28 juin 2001** a transposé en droit national la directive 97/80/CE **relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe**. Cette loi introduit le partage de la charge de la preuve en cas de discrimination directe ou indirecte d'ailleurs définie dans celle-ci.

(Le volet « Esprit des lois » est extrait du « Rapport sur la législation et la jurisprudence luxembourgeoises en matière d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes », élaboré par Maître Viviane ECKER en collaboration avec Maître Guy THOMAS

Les législations en vigueur, que ce soit au niveau communautaire ou au niveau national, sont formelles : l'inégalité de salaire entre femmes et hommes étant une **discrimination fondée sur le sexe est contraire à la loi** et les infractions à cette règle sont passibles de sanctions à l'égard des employeurs concernés.

## **Et dans la pratique ?**

Toutes les études européennes rappellent l'existence d'inégalités persistantes entre les rémunérations des femmes d'une part et des hommes d'autre part. Si les écarts varient en fonction de multiples facteurs (pays, tradition d'activité professionnelle, niveau de formation, âge, type de professions considérées, etc.), ils restent cependant avérés dans l'ensemble de l'Union européenne. Ainsi, les salaires féminins sont de 10 à 30 % en-dessous des salaires masculins.

Comment expliquer la persistance de cette inégalité de fait, alors que des textes légaux prévoient et assurent depuis longtemps l'égalité de salaire entre individus ?

Les sociétés européennes continuent à être marquées par une relation hiérarchique entre les sexes, héritée d'une époque où prédominait le modèle du père de famille responsable du revenu du ménage et de la mère de famille gardienne du foyer. C'est de cette époque que date l'idée persistante que le travail rémunéré de la femme ne correspond pas à la norme et que son salaire ne constitue tout au plus qu'un salaire « d'appoint ». Les femmes elles-mêmes ont tendance à sous-estimer la valeur de leurs compétences. D'une part, les employeurs soulignent que les prétentions salariales des femmes sont, en moyenne, moins élevées que celles des hommes. D'autre part, une étude réalisée au Grand-Duché a permis de montrer que le montant du salaire de réserve, c'est-à-dire du salaire minimum pour lequel une personne accepte de travailler, est de 25% plus élevé pour les hommes que pour les femmes.

D'après l'étude menée dans le cadre du projet « L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique », la conception traditionnelle de la famille et du rôle de la femme continue également à produire ses effets au niveau des salaires effectivement touchés.

Parmi les causes qui peuvent expliquer cet écart salarial, il convient de distinguer entre :

§ un écart « structurel », lié à la structure même du marché de l'emploi et au fait que les femmes n'occupent pas toujours les mêmes postes que les hommes et n'ont pas le même parcours professionnel.

Ainsi les femmes ont :

1. des postes moins élevés dans la hiérarchie et donc moins bien rémunérés
2. des interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues, ce qui entraîne une expérience professionnelle moins importante
3. le recours fréquent au temps partiel
4. une ancienneté inférieure dans l'entreprise
5. des déficits de formation et une participation moindre à l'offre de formation continue, du fait des interruptions de carrière
6. des emplois dans des entreprises offrant des conditions de rémunération moins avantageuses.

§ un écart « inexplicé », que l'on peut ramener essentiellement à une moindre valorisation des métiers et professions exercés par des femmes.

La valeur d'un poste de travail, et donc sa rémunération, dépend étroitement de la valeur attribuée à la somme des exigences auxquelles son titulaire doit répondre : le niveau de formation, les exigences intellectuelles, les exigences (du domaine) physique, la responsabilité et les compétences sociales.

Lorsque des descriptions de fonction sont trop sommaires, c'est-à-dire qu'elles passent sous silence

un certain nombre de compétences requises pour l'exercice d'une fonction, la valeur de cette fonction aura tendance à être sous-estimée.

Si les femmes sont en moyenne moins rémunérées que les hommes, c'est parce que dans les classifications de fonctions en vigueur, on tend à sous-estimer la valeur de leur travail et la valeur de leur qualités, en comparaison avec des activités – différentes, mais équivalentes - exercées majoritairement par des hommes.

Par ailleurs, le fait que les femmes continuent à assumer la plus grande partie des tâches familiales et domestiques, est un facteur déterminant parmi les causes de l'écart de salaire structurel. D'après des sources officielles, les hommes passent en moyenne 41 heures 30 par semaine à leur travail, contre 34 heures pour les femmes.

Pour atteindre l'égalité de salaire de fait entre les femmes et les hommes, il est essentiel de prendre conscience des mécanismes cachés qui font perdurer les disparités malgré une égalité de traitement apparente.

## **Quelques exemples de bonne pratique**

### **- Belgique**

Dans le cadre de la Présidence belge de l'Union européenne (juillet – décembre 2001), des efforts considérables ont été consacrés à la recherche d'outils qui permettent de réduire les inégalités salariales liées à une évaluation des fonctions déficiente. C'est ainsi que le Rapport de la Présidence belge, en accord avec la Suède et en collaboration avec des chercheurs de différents pays européens, propose des indicateurs sur les inégalités salariales entre hommes et femmes.

Ce rapport rappelle avec force quelques constats de base :

- en dépit du fait que l'ensemble des Etats membres disposent d'une législation qui interdit les discriminations salariales fondées sur le sexe, les inégalités de salaire persistent dans tous les pays.
- si les femmes sont moins rémunérées que les hommes, c'est principalement parce qu'elles n'occupent pas le même type d'emploi et parce qu'elles sont sous-représentées au niveau des postes d'encadrement qui sont aussi les mieux rémunérés.
- la mise en place de systèmes analytiques d'évaluation des fonctions apparaît comme un des moyens les plus efficaces pour garantir l'application du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Dès 1997, le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Direction de l'égalité des chances, avait publié un *Manuel pour l'égalité des chances et l'évaluation des fonctions*. En 2001, une version retravaillée du manuel a vu le jour sous le titre *Evaluation et classification de fonctions – Des outils pour l'égalité salariale*. Ce même titre a été repris pour la publication, en décembre 2001, d'un ensemble de modules de formation consacrés à cet aspect, s'adressant à tous les acteurs / actrices concerné-e-s : partenaires sociaux, responsables du personnel, directions, auditeurs du travail, etc.

Ces efforts semblent porter leur fruits dans la mesure où des informations récentes font apparaître la Belgique comme l'Etat membre présentant les inégalités salariales les moins importantes de toute l'Union européenne. (Source : Dr Edeltraud Ranftl, Université Linz, Autriche – *Maßnahmen und Projekte zur Gleichwertigkeit von Arbeit in verschiedenen europäischen Ländern und Kanada*, Internationale Konferenz Equal pay, Berlin, Juin 2002)

### **- Pays-Bas et Royaume-Uni**

Des méthodes ont été mises au point aux Pays-Bas et au Royaume-Uni en vue de vérifier l'égalité des traitements des systèmes d'évaluation des fonctions. Le modèle le plus développé pour l'évaluation de fonctions est utilisé par la Commission néerlandaise pour l'égalité de traitement, compétente pour ouvrir une enquête sur la neutralité sexuelle d'un système d'évaluation de fonctions, soit de sa propre initiative, soit à la suite d'une plainte.

### **- Suède**

En Suède, l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris dans la vie professionnelle et dans le partage des tâches familiales et domestiques, est un objectif poursuivi depuis les années 1930. Depuis cette date, la norme du modèle suédois est le ménage à deux revenus, contrairement à tous les autres pays européens où prédomine nettement la répartition traditionnelle des rôles féminins et masculins.

Sous la responsabilité de l'Ombudsman pour l'égalité des chances et afin d'aider les employeurs à respecter l'obligation d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, un guide pratique a été édité récemment : Sous la responsabilité de l'Ombudsman pour l'égalité des chances et afin d'aider les employeurs à respecter l'obligation d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, un guide pratique a été édité récemment : *Steps to pay equity – an easy and quick method for the*

*evaluation of work demands* (disponible sur le site Internet – voir *infra*)

## **Suisse, Allemagne, Autriche**

Dans les pays germanophones, le système analytique d'évaluation de fonctions ABAKABA (Analytische Bewertung der Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch) est utilisé depuis plusieurs années dans des contextes divers, aussi bien dans la fonction publique que dans le secteur privé. Un accompagnement scientifique de différents projets a permis de mettre en évidence la pertinence du système et son utilité pour la mise en place de systèmes de rémunération non discriminatoires.

## **Autres pays**

Une analyse comparative succincte, fournie en 2002 par le Pr. Dr. Christof Baitsch au Ministère de la Promotion Féminine sur les pratiques en vigueur dans différents pays (Etats-Unis, Canada, Union européenne, Suisse, ...) a mis en évidence les points suivants :

- § il n'existe pas, à l'heure actuelle, de système standard, à valeur universelle, garantissant la non-discrimination des salaires entre les femmes et les hommes. Cependant, plusieurs pays sont en train de finaliser la mise au point de systèmes d'évaluation analytique qui pourront servir de référence (Etats-Unis, Canada, Autriche, Suède).
- § l'intérêt pour des systèmes d'évaluation analytique est de plus en plus marqué dans tous les pays, non seulement dans le contexte de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, mais plus globalement dans un souci d'équité, de transparence et de motivation de l'ensemble des salarié-e-s.
- § lorsque des cas de discrimination salariale sont soupçonnés et que des actions en justice sont engagées – ce qui représente une tendance croissante dans plusieurs pays - , les postes de travail concernés sont évalués à l'aide de différents systèmes d'évaluation analytique, visant explicitement à écarter tout risque de discrimination fondée sur le sexe. Ainsi, dès 1996, une revalorisation importante du salaire de différentes catégories de fonctionnaires féminines a été obtenue au Canada par voie de justice, à la suite d'une action intentée par le syndicat du service public.
- § Les systèmes d'évaluation analytique des fonctions restent à l'heure actuelle peu répandus : leur mise en place nécessite en effet un investissement certain de moyens humains et financiers. En revanche, ce sont incontestablement les outils les mieux adaptés pour prévenir tout risque de discrimination salariale, quelle qu'elle soit, lorsqu'on respecte les conditions suivantes : information et formation de tous les acteurs et de toutes les actrices impliqué-e-s, encadrement de l'entreprise par des professionnels compétents, prise en compte systématique de toutes les exigences liées à un poste de travail (domaines intellectuel, physique, psycho-social et responsabilité).

## Pour en savoir plus...

- *Code de conduite concernant l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1996 / ISBN 92-827-8100-3
- *L'égalité des salaires en pratique. Deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes : ABAKABA et VIWIV*. Christian Katz, Christof Baitsch. Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes – Hochschulverlag AG an der ETH Zürich, 1996 / ISBN 2 8257 0539 X
- *De la classification à la rémunération*. Projet de recherche dans le cadre du Quatrième programme d'action de la Commission européenne. *Rapport de la visite de travail aux Pays-Bas*, Bruxelles, Ministère de l'Emploi et du Travail e.c.a. Université Gand, 1997
- *De la classification à la rémunération*. Projet de recherche dans le cadre du Quatrième programme d'action de la Commission européenne. *Bonnes pratiques britanniques en matière d'égalité de rémunération*, Bruxelles, Ministère de l'Emploi et du Travail e.c.a. Université Gand, 1998
- *Aufwertung von Frauentätigkeiten. Ein Gutachten im Auftrag der ÖTV*. Regine Winter, Gertraude Krell, Stuttgart, 1997
- *Recueil sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne*. Deuxième édition, Luxembourg, Commission européenne, 1999  
ISBN 92-828-6663-7 / <http://eur-op.eu.int>
- *Evaluation et classification de fonctions – Des outils pour l'égalité salariale*, édité par le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Direction de l'égalité des chances, Bruxelles, 2000 /  
[http://meta.fgov.be/pa/fra\\_index.htm](http://meta.fgov.be/pa/fra_index.htm)
- *Guide de bonnes pratiques pour garantir l'égalité de rétribution*, Instituto de la Mujer / Commission européenne, Madrid, 2001
- *Steps to pay equity – an easy and quick method for the evaluation of work demands*. Anita Harriman & Carin Holm, Lönelots/JämO, 2000, 2001  
[http://www.jamombud.se/english/steps\\_to\\_pay\\_equity.pdf](http://www.jamombud.se/english/steps_to_pay_equity.pdf)
- *Indicateurs de genre en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes – Rapport de la présidence belge*, SN 4649/01 (SOC), Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Bruxelles
- *Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-) Arbeit*, Bundesvorstand ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V., Stuttgart, 2001  
[versandlogistik@ud-online.de](mailto:versandlogistik@ud-online.de) ; Tél. 0049 69 79 52 238 ; Fax 0049 69 79 52 242
- *Etude sur les écarts de salaire entre hommes et femmes au Grand-Duché de Luxembourg*, CEPS/Instead, 2002 Ministère de la Promotion Féminine, Luxembourg : <http://www.mpf.lu>
- *Rapport sur la législation et la jurisprudence luxembourgeoises en matière d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes* Ministère de la Promotion Féminine, Luxembourg : <http://www.mpf.lu>

## Commission européenne

- Politiques de la Communauté en relation avec l'égalité entre les femmes et les hommes :

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/information\\_fr.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/information_fr.html)

- Office des Publications officielles : <http://eur-op.eu.int>