



Commission européenne
Justice

Échange de bonnes pratiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Réduire l'écart salarial entre les sexes

Allemagne, 5-6 décembre 2011

Rapport de synthèse

Clause de non-responsabilité:

L'information contenue dans cette publication ne reflète pas nécessairement la position ou l'avis de la Commission européenne.

La présente publication a été soutenue financièrement dans le cadre du programme de l'UE pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS (2007-2013).

Ce programme est mis en œuvre par la Commission européenne. Il a été établi pour appuyer financièrement la poursuite des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances , et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 dans ces domaines.

Le programme, qui s'étale sur sept ans, s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer à façonner l'évolution d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi appropriées et efficaces dans l'ensemble de l'UE-27, des pays de l'AELE-EEE ainsi que des pays candidats et pré-candidats à l'adhésion à l'UE.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter : <http://ec.europa.eu/progress>

1. Les bonnes pratiques du pays hôte et du pays associé

Un échange de bonnes pratiques, portant sur les moyens de réduire l'écart salarial entre les sexes, a été organisé à Berlin les 5 et 6 décembre. Deux bonnes pratiques ont été présentées par le pays hôte (Allemagne) et par le pays associé (Autriche). En outre, la Suisse a décrit son approche, qui a servi de modèle à la pratique allemande.

- **Allemagne**

En **Allemagne**, l'écart salarial entre les sexes est supérieur à la moyenne de l'UE. Afin de remédier à ce problème, l'Allemagne a introduit l'outil logiciel **Logib-D** (*Lohnleichheit im Betrieb – Deutschland / Égalité salariale dans les entreprises – Allemagne*), qui combine plusieurs modules interdépendants.

Fourni à l'origine comme un programme Excel hors ligne, il a été mis à disposition sur l'internet (www.logib-d.de) par le ministère fédéral des Affaires familiales, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse en 2009. L'outil web permet aux entreprises d'identifier des différences de rémunération au moyen d'**autoévaluations de l'égalité salariale** sur une base volontaire. Logib-D est une méthode qui vise à déterminer les différences selon des normes reconnues de la recherche économique (théorie du capital humain) et qui ne dépend pas d'une définition légale. Il n'a pas été conçu comme un instrument de détection de traitements discriminatoires et ne fournit donc pas d'indications concernant des inégalités salariales passibles de poursuites judiciaires. Logib-D constitue plutôt un moyen proactif de cerner les structures spécifiques à chaque entreprise qui ont une influence mesurable sur les différences salariales entre les femmes et les hommes.

Après encodage des niveaux de rémunération et des qualifications des salariés hommes et femmes, l'outil web produit un rapport standardisé sur les résultats au format PDF. Ce rapport inclut une analyse complète des structures de rémunération dans une perspective d'égalité entre les sexes et, donc, un diagnostic des écarts salariaux au sein de l'entreprise ou de l'organisation – aussi bien l'écart salarial non ajusté que l'écart ajusté ⁽¹⁾. Dans le modèle Logib, le calcul est effectué au moyen d'une analyse de régression statistique, qui détermine comment des facteurs pertinents, comme les qualifications, affectent la rémunération. Ce calcul se base sur le niveau d'éducation, l'expérience professionnelle potentielle, la titularisation, le poste occupé (du point de vue hiérarchique), la complexité du travail. Le sexe est aussi inclus comme variable indépendante supplémentaire dans la fonction de régression. S'il n'existe aucune discrimination, cette variable ne devrait pas avoir d'influence significative sur les montants des rémunérations.

¹ L'écart salarial non ajusté entre les sexes est défini comme la différence, en pourcentage, entre la rémunération horaire brute moyenne des hommes et des femmes. Il est important de faire la distinction entre l'écart salarial *non ajusté* (aussi qualifié de *brut*) et l'écart salarial *ajusté* (aussi dénommé *discriminatoire* ou *inexpliqué*). L'écart salarial non ajusté ou brut ne tient pas compte des différences entre les hommes et les femmes en termes de caractéristiques personnelles (par ex., l'âge, le niveau d'éducation, le nombre d'enfants, la titularisation et le poste occupé) et professionnelles (par ex., le secteur économique et le lieu où l'activité est exercée).

Les rapports produits par l'outil web présentent tout écart salarial identifié sur un «compteur» qui indique l'étendue de l'écart salarial entre les sexes (de moins de 5 % à plus de 25 %). Les calculs peuvent être effectués pour l'ensemble d'une entreprise, ainsi que pour des sites ou des services spécifiques différents d'une même entreprise.

Hormis l'outil d'autoévaluation, le ministère fédéral des Affaires familiales, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse offre aux entreprises la possibilité de bénéficier d'**activités de consultance gratuites**. Les consultants procèdent à une analyse approfondie de la situation en termes d'égalité salariale au sein de l'entreprise et formulent des propositions concrètes d'actions spécifiques à l'entreprise en vue de réduire les écarts salariaux éventuels. Les résultats sont présentés dans le cadre d'ateliers internes. Ils sont strictement confidentiels et ne sont donc pas publiés.

Les services de consultance sont mis gratuitement à la disposition de 200 établissements intéressés, à intervalle régulier, à raison d'un maximum de 25 entreprises d'au moins 50 salariés à la fois, qui se sont enregistrées sur le site web du programme, www.logib-d.de. Jusqu'à présent, le gouvernement fédéral allemand a débloqué un montant de 1,5 million d'euros pour financer la procédure d'évaluation des salaires au moyen de l'outil Logib assistée par une consultation. La participation au processus de consultation permet aux entreprises de recevoir le label «Logib-D geprüft» («certifié Logib-D»).

À ce jour, plus de 500 utilisateurs ont eu recours à l'outil web pour établir et imprimer des rapports-types, 94 entreprises participent au processus de consultation et 25 ont déjà obtenu le label.

Les groupes-cibles spécifiques de Logib-D sont les directeurs du personnel et les gérants d'entreprises qui disposent ainsi d'un instrument grâce auquel ils peuvent analyser leurs structures salariales, avoir accès à des services de consultance et trouver des solutions adaptées à leur société. L'intention est de sensibiliser les entreprises à la question de l'égalité salariale et de les aider à trouver des solutions pour combattre les inégalités dans ce domaine. Un autre groupe-cible se compose des partenaires sociaux, qui seront en mesure de déterminer instantanément comment une nouvelle convention collective affectera la structure des rémunérations (selon les sexes) existante.

- **Autriche**

En tant que pays associé au séminaire, l'**Autriche** a présenté sa **politique de transparence des revenus**, qui a été introduite récemment (en mars 2011) dans la loi sur l'égalité de traitement. La loi prévoit trois nouvelles mesures visant à résorber plus efficacement l'écart salarial entre les sexes.

La première mesure impose aux entreprises et organisations qui emploient de façon permanente plus de 1 000 salariés de publier tous les deux ans un «**rapport sur les revenus du personnel**». Les premiers rapports couvrant l'année 2010 ont été transmis aux comités d'entreprise en juillet 2011. Ce nouvel instrument va être introduit progressivement, en fonction de la taille des entreprises auxquelles s'applique l'obligation. À partir de 2012, toutes les sociétés autrichiennes qui comptent plus de 500 salariés seront concernées. En 2013, la couverture

s'étendra aux entreprises de plus de 250 salariés et, en 2014, à celles qui emploient plus de 150 salariés. Les entreprises de 150 salariés ou moins resteront exemptées.

Les rapports sur les revenus doivent porter sur les groupes professionnels établis dans les conventions collectives applicables. Si aucune convention n'est applicable, le rapport sur les revenus doit suivre la structure salariale (niveaux de rémunération) de l'entreprise. S'il n'y a pas de structure salariale définie, les employeurs doivent déterminer des groupes professionnels au sein de l'entreprise.

Le rapport doit impérativement comporter les informations suivantes:

- le nombre de femmes et d'hommes par groupe professionnel (niveau de rémunération);
- le revenu moyen ou médian des femmes et des hommes dans l'année concernée par groupe professionnel (niveau de rémunération). Le revenu doit comprendre toutes les formes de rémunération du travail, c.-à-d. notamment les gratifications, les primes, les heures supplémentaires, les avantages en nature (valeur selon la législation fiscale), les commissions et autres composantes de la rémunération. Les simples remboursements des dépenses liées au travail (par ex. les frais de déplacement) sont exclus.

Le principal destinataire du rapport est le comité d'entreprise. Le comité (central) d'entreprise est habilité à examiner le rapport sur les revenus, ainsi que d'autres informations pertinentes. L'étendue et le niveau de détail de ces informations sont appréciés au cas par cas. Si l'employeur manque à son obligation de transmettre le rapport, le comité d'entreprise peut exiger sa production devant le tribunal dans les trois ans. Dans le cas des sociétés dépourvues de comité d'entreprise, le rapport sur les revenus doit être mis à la disposition des salariés. Si l'employeur ne publie pas le rapport, chaque salarié peut l'y contraindre, à titre individuel.

L'introduction des rapports sur les revenus était accompagnée de plusieurs mesures d'exécution destinées à garantir l'obtention de bons résultats. À cet effet, le ministère de la condition féminine, avec l'appui des partenaires sociaux et du médiateur pour l'égalité, a prévu:

- un manuel d'instruction pour l'établissement du rapport qui donne des exemples de tableaux et de calculs;
- de nombreux séminaires organisés gratuitement à Vienne. Les questions soulevées durant les séminaires ont été réunies dans une FAQ qui est publiée et mise à jour régulièrement sur le site web du médiateur;
- une brochure à l'intention de tous les membres des comités d'entreprise;
- un manuel succinct destiné aux membres des comités d'entreprise sur le thème «Comblent l'écart salarial entre les sexes – Ce qui peut être fait au niveau de l'entreprise».

La deuxième mesure impose aux **employeurs, lorsqu'ils publient des offres d'emploi, d'indiquer le salaire minimum prévu par la convention collective** et d'annoncer combien ils seraient disposés à payer en plus. Si cette obligation n'est pas respectée, l'autorité administrative cantonale émettra d'abord un avertissement et, si l'employeur ne s'exécute pas, une amende pouvant s'élever à 360 euros sera infligée (à partir de 2012).

La troisième mesure a trait au **transfert de compétences accrues au médiateur** en matière de discrimination salariale. Il est assez difficile d'obtenir les informations nécessaires pour prouver la discrimination, car les plaignants – dont une écrasante majorité de femmes – n'y ont pas accès. Selon la nouvelle législation, le médiateur pour l'égalité ou la Commission pour l'égalité de traitement peuvent contraindre l'Agence de la sécurité sociale à fournir des données concernant les revenus d'un salarié de sexe opposé qui présente des caractéristiques comparables.

Les trois mesures ont été adoptées après d'intenses discussions avec les partenaires sociaux et sont intégrées au plan d'action national pour l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

- **Suisse**

Hormis les bonnes pratiques décrites par l'Allemagne et par l'Autriche, la **Suisse** a présenté son outil Logib, l'original, qui a été utilisé et adapté par l'Allemagne pour définir sa propre version. Tout comme Logib-D, **Logib-CH** sert à analyser les caractéristiques relatives aux qualifications personnelles (éducation, expérience professionnelle, ancienneté) et celles qui se rapportent à l'emploi exercé (exigences de l'entreprise, poste occupé). L'outil permet de vérifier si la politique d'égalité des rémunérations pour les femmes et les hommes est respectée dans une entreprise donnée. Le programme Logib est conçu pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Des instructions détaillées et des réponses aux questions fréquemment posées sont fournies, de manière à faciliter l'utilisation de l'outil et l'interprétation des résultats.

Une différence majeure entre l'Allemagne et la Suisse dans la façon dont Logib est employé et dans l'approche adoptée est qu'en Suisse, l'égalité des rémunérations est une condition imposée pour les soumissionnaires aux marchés publics. L'outil peut donc aider les employeurs à évaluer leur situation. En Allemagne, Logib est un outil volontaire, sans lien avec une quelconque législation. De plus, le décret suisse sur les marchés publics prévoit que le pouvoir adjudicateur peut procéder à des inspections pour déterminer si l'égalité des rémunérations est garantie entre les salariés hommes et femmes concernés. Le pouvoir adjudicateur peut confier cette tâche au bureau fédéral, cantonal ou municipal pour l'égalité entre hommes et femmes. Les mesures et les sanctions envisagées sont les suivantes:

- pénalité contractuelle;
- exclusion de la procédure, révocation de supplément ou dissolution du contrat;
- participation à de nouvelles procédures d'adjudication du gouvernement fédéral autorisée uniquement après que l'égalité de rémunération a été démontrée.

2. La situation dans les pays participants

Le présent chapitre se fonde sur les données et les informations présentées dans les documents de commentaires rédigés par des représentants d'institutions et/ou des experts indépendants des pays participant au séminaire.

Outre l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse, les pays suivants ont pris part au séminaire: Bulgarie, Croatie, République tchèque, Estonie, ancienne République yougoslave de Macédoine, Irlande, Luxembourg, Malte, Norvège, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Espagne et Suède. Ces pays ont appliqué le principe d'égalité de droits et de traitement pour les femmes et les hommes, ainsi que le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail à différents niveaux et dans des contextes législatifs culturels variés. La plupart des pays participants ont inclus le concept d'égalité des rémunérations dans leurs propres mesures législatives et politiques.

En ce qui concerne les pays post-socialistes – notamment la Bulgarie, la Croatie, la République tchèque, l'Estonie, l'ancienne République yougoslave de Macédoine, la Roumanie, la Serbie, la Slovénie et la Slovaquie –, certains schémas généraux similaires peuvent être observés. Dans beaucoup de ces pays, l'écart salarial entre les sexes paraît être particulièrement élevé. La «nouvelle» organisation capitaliste des marchés du travail après 1989 et le peu de considération portée à l'égalité entre les femmes et les hommes durant la période de transition y sont pour quelque chose. Le nouveau capitalisme a renforcé et mis en évidence plusieurs inégalités entre les sexes (en termes, notamment, de ségrégation horizontale et verticale et d'écarts salariaux) qui caractérisaient déjà le système de plein emploi en vigueur dans un régime étatique socialiste, malgré les proclamations d'égalité et d'émancipation de la femme. La restructuration du marché du travail durant les années 1990 a contribué, dans plusieurs de ces pays, à perpétuer les inégalités entre les sexes, dont l'écart de rémunération, et a débouché sur une situation où toutes les femmes sont en butte à la discrimination et l'insécurité de l'emploi.

C'est particulièrement vrai, par exemple, en République tchèque, en Bulgarie et en Estonie, qui comptent parmi les pays de l'UE27 où l'écart salarial entre les sexes est le plus élevé.

En **République tchèque**, les femmes composent la plus grande partie des fonctionnaires et salariés du secteur public, ainsi qu'une large partie des effectifs du secteur des services (principalement les services publics, comme les soins de santé, l'éducation et l'aide sociale). Ces secteurs offrent généralement des salaires moins élevés par rapport au secteur privé. Si l'on compare leur situation à celle des hommes, les femmes tchèques sont aussi surreprésentées dans les emplois précaires et, même si le taux de chômage des hommes est actuellement plus élevé (pour la première fois) en raison de la crise économique, les femmes constituent encore la majorité des chômeurs de longue durée.

En 2011, l'écart salarial entre les sexes en **Bulgarie** était de 25,1 %, selon les données sociales nationales de la dernière série (la cinquième) de l'enquête sociale européenne (ESE). L'écart entre les sexes est le plus perceptible à mi-carrière, principalement parce que c'est la période de la vie où l'on fonde une famille. Le rôle d'éducation des enfants traditionnellement dévolu aux femmes dans la société explique peut-être leur préférence pour des emplois qui permettent de mieux concilier le travail et la vie de famille, même si ces emplois sont moins bien payés. En **Estonie**, la différence entre la

rémunération horaire brute moyenne des femmes et celle des hommes s'élevait, en 2010, à 30,4 %.

En **Slovaquie** aussi, l'écart salarial entre les sexes ne cesse de croître: 21,5 % en 1997 et 25,3 % en 2009. Il concerne tous les groupes d'âge, même si l'écart le plus grand – quand les femmes gagnent près d'un tiers de moins que les hommes – est celui des 35 à 39 ans. De même, dans l'**ancienne République yougoslave de Macédoine**, l'écart salarial entre les sexes est d'environ 20 %. La discrimination directe, les stéréotypes, la ségrégation sectorielle et professionnelle, les parcours non linéaires imputables à l'éducation des enfants et le poids des traditions dans les décisions concernant les métiers exercés par les femmes apparaissent comme les principales raisons des différences de rémunération entre les sexes. Selon une récente étude de la Banque mondiale sur le marché du travail, l'écart salarial entre les hommes et femmes dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine n'est, dans une proportion de 83 %, justifié par aucune explication rationnelle, ce qui trahit une discrimination à l'encontre des femmes sur le marché du travail.

Il est important de garder à l'esprit que **toutes ces statistiques se rapportent uniquement à l'économie formelle/légale**. Dans le secteur, souvent très important, de l'économie informelle, la situation est difficile à apprécier.

Par exemple, en **Serbie**, où un nombre considérable de personnes travaillent encore dans le secteur informel (33 %), on ne peut s'attendre à recueillir des déclarations personnelles très précises concernant les revenus et les montants déclarés seront souvent sous-estimés. Parmi les travailleurs indépendants et leurs salariés, le risque de discrimination à l'encontre des femmes est plus élevé, en comparaison des règles claires héritées du régime socialiste, qui prévalent encore dans le secteur public et dans les entreprises à participation publique.

En **Roumanie**, l'écart salarial entre les sexes a diminué de moitié, à peu près, entre 2000 (17 %) et 2009 (8 %). La rémunération moyenne des femmes est sensiblement inférieure à la moyenne nationale dans l'industrie (72 %) et dans le secteur des finances et des assurances (73 %). D'importantes différences salariales persistent dans les secteurs à forte représentation féminine: l'éducation (88 %), le commerce de détail et de gros (82 %), les soins de santé et l'aide sociale (88 %). Pour ce qui est de l'ampleur de l'écart salarial, le secteur public est un employeur moins avantageux pour les femmes que le secteur privé. L'écart de rémunération dans le secteur public est de 16 %, contre 11 % dans le privé.

En **Croatie**, selon le bureau des statistiques, le salaire moyen des femmes, exprimé en pourcentage de celui des hommes, correspondait à 89,4 % en 2009, soit un écart de rémunération de 10,6 %. Des valeurs similaires ont été constatées les années précédentes. Les données sont basées sur les revenus mensuels bruts moyens dans les entités légales et sur des informations concernant les revenus communiquées par les employeurs.

À l'inverse, bien que le taux d'activité des femmes y soit faible, **Malte** se caractérise par un écart de rémunération officiel, calculé sur la base de l'enquête quadriennale sur la structure des salaires, qui compte parmi les plus bas de l'UE: l'écart enregistré pour 2008 était de 8,6 % et en 2009, il est tombé à 6,9 %. Au cours des années précédentes, les statistiques officielles avaient même situé l'écart à un niveau encore plus bas. En 2006, l'écart salarial entre les sexes était de 3 %, soit le plus réduit de tous les pays de l'UE-27 à l'époque.

En ce qui concerne les autres pays participant au séminaire, l'écart salarial entre les sexes en **Norvège** est similaire à celui mesuré en Allemagne et en Autriche. En moyenne, les femmes norvégiennes gagnent 85 % du revenu des hommes, en comptant le travail à temps partiel. L'écart salarial entre les femmes et les hommes s'explique principalement par la ségrégation au sein des systèmes d'éducation et, par voie de conséquence, sur le marché du travail également. Les femmes sont plus nombreuses à travailler dans le secteur public, tandis que la part des hommes est plus importante dans le secteur privé, où les salaires sont ordinairement plus élevés, ainsi que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

En **Espagne**, l'écart salarial non ajusté entre les sexes (17,9 %) est proche de la moyenne européenne (17,7 %; Eurostat 2011, données de 2006).

L'écart salarial moyen entre les sexes en **Irlande** est de 17,1 %, soit un peu moins que l'écart moyen dans l'UE en 2008. Toutefois, depuis quelques années, l'écart tend à se creuser en fonction d'un ensemble complexe de facteurs qui ont trait aux niveaux de qualifications, de compétences et d'expérience moins élevés des femmes, à la fixation des salaires et aux systèmes de rémunération, à la ségrégation professionnelle, à des différences en termes de temps de travail et à la charge des responsabilités familiales assurées par les femmes. Couplées au manque de structures d'accueil pour les enfants, les responsabilités familiales constituent donc un facteur important. Au total, un écart inexpliqué de près de 8 % doit être imputé à des facteurs que les données ne font pas ressortir ou à une discrimination. Les données les plus récentes indiquent que l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'est élargi en Irlande, malgré une réduction progressive au cours de la dernière décennie. Un pourcentage similaire peut être observé en **Espagne** en ce qui concerne l'écart salarial non ajusté entre les sexes (17,9 %).

Par rapport à d'autres pays européens, le **Luxembourg** se classe bien en termes d'égalité salariale: l'indicateur basé sur la rémunération horaire fourni par Eurostat montre que, depuis 2007, l'écart salarial entre les sexes s'est maintenu autour de 12,5 %. La rémunération horaire brute des femmes représente, en moyenne, 12,5 % de moins que celle des hommes.

En **Suède**, l'écart salarial entre les sexes est d'environ 15 %. Ce chiffre résulte d'une réduction remarquable de l'écart de rémunération suédois entamée dès avant les années 1990. Les conventions centrales adoptées depuis le début des années 1960 jusqu'au milieu des années 1980 étaient plus que jamais axées sur le principe d'égalité et les résultats ont été spectaculaires: l'écart salarial entre les sexes en Suède a chuté d'une moyenne de 40 % à 20 % durant cette période.

3. Synthèse des discussions lors du séminaire

Au cours des discussions qui ont eu lieu dans le cadre du séminaire, il a été prêté une importance particulière à la possibilité de **transférer** des éléments des approches présentées par l'Allemagne et l'Autriche ou, du moins, de s'en inspirer pour l'élaboration de politiques et d'actions futures. Tous les pays participants ont convenu que **les expériences acquises tant en Allemagne qu'en Autriche offraient des exemples intéressants d'initiatives visant à résorber l'écart salarial entre les sexes**, ainsi que des instruments très précieux pour l'obtention de données fiables et la réalisation d'analyses multivariées.

Les pays ont estimé que l'approche autrichienne en faveur d'une transparence accrue était plus transférable, dans la mesure où les rapports sur les revenus, ainsi que l'obligation de mentionner le salaire dans les offres d'emplois peuvent aisément être adoptés. Il a été considéré que le système autrichien de rapports sur les revenus présente une flexibilité suffisante. Ce modèle constitue aussi un processus de suivi simple et aisément transférable qui permet aux entreprises d'encourager les bonnes pratiques. D'un autre côté, les participants étaient d'avis que l'évaluation précise de l'écart salarial, obtenue au moyen de l'instrument allemand Logib-D, requiert des données plus spécifiques pour décrire les caractéristiques des travailleurs de façon à interpréter les différences de rémunération. Il faut aussi que des mécanismes complexes soient mis en place pour déterminer dans quelle mesure ces caractéristiques expliquent l'écart salarial. Le manque de capacités, d'instruments et de mécanismes appropriés pour la collecte des données dans une optique spécialement axée sur l'égalité entre les sexes apparaît donc comme le principal obstacle à la transférabilité de la pratique allemande. Son application devrait pouvoir s'appuyer sur une forte mobilisation des acteurs concernés et sur des campagnes de communication.

Un élément important soulevé pendant les discussions concernait la **nécessité d'une sensibilisation au problème de l'écart salarial entre les sexes**. Actuellement, il ne semble pas que ce soit une priorité politique dans la plupart des pays participants. L'écart salarial entre les sexes n'est pas non plus toujours parfaitement compris par l'opinion publique, car il s'agit d'une question complexe et pluridimensionnelle qui appelle des informations spécifiques sur les méthodes de calcul.

Il s'ensuit que la problématique de l'écart salarial entre les sexes ne devrait pas seulement donner lieu à des discussions entre techniciens, mais aussi à des actions de communication à l'intention des **citoyens et d'un grand nombre de parties concernées** comme les administrations, les syndicats, les organisations d'employeurs, de façon à renforcer les réseaux et les synergies. À cet égard, des contacts avec les partenaires sociaux sont essentiels, de même que la volonté politique d'ouvrir le débat. Les discussions sans exclusives concernant l'écart salarial entre les sexes qui ont fait suite à la modification de la loi autrichienne sur l'égalité de traitement ont, par exemple, joué un rôle considéré comme très positif, en ce qu'elles ont permis d'aboutir à un consensus important et une sensibilisation renforcée.

La participation du médiateur autrichien et du ministère fédéral des Affaires familiales, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse en Allemagne démontre que les organes gouvernementaux ont une contribution importante à apporter pour **renforcer la capacité des entreprises**. La sensibilisation aux causes de l'écart salarial entre les sexes et aux moyens de le résorber est essentielle à cet égard. C'est un aspect crucial car la problématique de l'écart salarial entre les sexes est complexe et requiert une approche plurielle pour combattre la ségrégation verticale, sectorielle et professionnelle, le partage inéquitable des responsabilités domestiques et familiales, la sous-évaluation du travail et les processus, normes et valeurs qui renforcent dans la société la discrimination et l'écart salarial entre les sexes.

Parallèlement, le **rôle des partenaires sociaux** a été reconnu comme essentiel pour trois raisons principales: acquérir une compréhension et une conscience accrues des différentes dimensions de l'écart salarial entre les sexes; informer les travailleurs sur la question et sur les actions à entreprendre en cas de discrimination; et enfin être en meilleure position pour négocier des conventions collectives visant à résorber l'écart salarial entre les sexes.

Les discussions ont aussi fait ressortir l'importance d'une prise en compte des **différentes situations de départ dans chaque pays**, notamment en ce qui concerne les valeurs politiques et culturelles accordées au principe d'égalité entre les sexes sur le lieu de travail. De nombreux pays ont encore beaucoup de chemin à parcourir et la plupart des participants s'accordent sur le fait que, pour transférer les bonnes pratiques présentées, des adaptations seraient nécessaires, en fonction des contextes nationaux. Par exemple, même si, en théorie, le processus de consultation volontaire au moyen de l'outil Logib-D est transférable à tous les autres pays, il pourrait se heurter à des résistances dans les pays où prévaut une culture de faible transparence et/ou aucune volonté politique n'existe.

La question de la **participation volontaire ou obligatoire** a aussi été évoquée lors des discussions, laissant apparaître des divergences entre les pays. Pour certains d'entre eux, la dimension volontaire de la pratique allemande était un élément susceptible d'entraîner des difficultés dans son application et un niveau d'utilisation relativement bas par les entreprises. Des contraintes légales apparaissaient donc comme un aspect pouvant jouer un rôle important pour encourager et soutenir des mécanismes de lutte contre la discrimination salariale. Pour d'autres pays, le fait de donner à la mesure un caractère obligatoire risquait de faire obstacle à la création d'emplois.

En ce qui concerne la transférabilité des approches présentées, certains des pays participants ont aussi insisté sur la situation difficile et le manque de ressources qui caractérisent la période de **crise économique** actuelle. Plusieurs participants considéraient que la gravité de la crise économique et la montée du chômage rendaient difficile l'ouverture d'un débat public et politique sur tout autre thème que ces deux problèmes pressants. D'autres se montraient plus optimistes, mais d'une manière générale, chacun soulignait la nécessité d'adapter les instruments présentés au contexte national concerné.

Enfin, la discussion a mis en évidence l'importance de disposer de **données de qualité** sur l'écart salarial entre les sexes. Ainsi qu'il a été précisé, il s'agit d'un phénomène pluridimensionnel qui requiert l'utilisation d'une méthodologie spécifique. Les données devraient aussi être correctement collectées et analysées.

4. Conclusions

L'égalité de traitement des femmes et des hommes sur le marché du travail, notamment en ce qui concerne les rémunérations et les salaires, est un aspect important des efforts visant à promouvoir l'égalité entre les sexes. L'écart salarial reflète principalement les différences dans le type de travail exercé par les femmes et par les hommes (facteurs objectifs). Les femmes sont surtout employées dans des secteurs (par ex., les soins de santé, l'éducation et l'administration publique, qui emploient plus de 40 % des femmes actives) où le travail est moins valorisé et moins bien payé que dans les secteurs où la représentation masculine est prédominante. De plus, les femmes sont souvent employées dans des fonctions peu ou moyennement qualifiées, caractérisées par un nombre d'heures de travail plus réduit et une moindre incidence des heures supplémentaires par rapport aux emplois des hommes. Par conséquent, les femmes gagnent souvent moins que les hommes pour un travail de même valeur.

Toutefois, des écarts salariaux persistent même au sein des secteurs individuels et dans des emplois qui présentent les mêmes caractéristiques de productivité, ce qui dénote une discrimination directe en fonction du sexe. En effet, la discrimination salariale directe est définie comme une disparité systématique dans la rémunération de différents groupes de travailleurs résultant de caractéristiques personnelles sans relation avec la productivité (par ex., le sexe ou l'origine ethnique).

Au niveau européen, il est nécessaire d'appliquer une série de mesures afin de réduire les différences de rémunération entre les femmes et les hommes et de procéder à une analyse plus complète de tous les facteurs qui influencent les différences salariales.

Le séminaire d'échange de bonnes pratiques a contribué à la réflexion sur les moyens possibles de résorber l'écart salarial entre les sexes. Les deux bonnes pratiques présentées et discutées durant le séminaire démontrent que, non seulement, il est possible d'agir, mais aussi que des résultats positifs peuvent être obtenus. Le séminaire a débouché sur d'importantes conclusions, notamment:

- le fait que les instruments présentés par l'Allemagne et par l'Autriche permettent de **renforcer utilement le rôle des employeurs** dans les efforts pour résorber l'écart salarial entre les sexes;
- le **rôle crucial des partenaires sociaux** dans l'attention portée au problème de l'écart salarial entre les sexes. Les deux approches présentées lors du séminaire permettent aux partenaires sociaux de renforcer leur position et leur pouvoir de négociation dans l'élaboration des conventions collectives;
- la **possibilité de combiner les deux instruments** examinés, étant donné qu'ils peuvent se révéler complémentaires.
- la nécessité d'**intégrer ces mesures dans des stratégies plus larges** portant sur les raisons qui sous-tendent l'écart salarial entre les sexes (par ex., la ségrégation horizontale, la conciliation du travail et de la vie privée, les déséquilibres dans la prise de décision, etc.);
- l'importance d'une **approche de la question basée sur l'ensemble du cycle de vie** (par ex., prise en compte de l'impact de l'écart salarial entre les sexes sur la pension);
- l'importance de disposer de **données de qualité** sur l'écart salarial entre les sexes, comprenant à la fois des indicateurs non ajustés et ajustés. Toutefois, les données doivent non seulement être disponibles, mais aussi correctement interprétées et analysées pour parvenir à une compréhension complète du problème;
- la nécessité de mettre en avant **les arguments économiques en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'égalité de rémunération**, et d'insister sur l'intérêt que les entreprises peuvent avoir à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.
- la nécessité de **poursuivre les politiques d'égalité entre les sexes en période de crise**.