



Programme d'apprentissage mutuel d'égalité des sexes


Comblent l'écart de
rémunération
entre les sexes
Belgique, 20 et 21 octobre 2016

Rapport de synthèse



Les informations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne

Justice



La présente publication a bénéficié du soutien financier du programme de l'UE «Droits, égalité et citoyenneté» 2014-2020.

Ce programme est mis en œuvre par la Commission européenne. Il contribue à poursuivre la création d'un espace où sont promus et protégés l'égalité et les droits des personnes, tels qu'ils sont consacrés dans le traité, la Charte et les conventions internationales sur les droits de l'homme.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter:

http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index_fr.htm

Introduction

Le séminaire d'apprentissage mutuel, qui s'est tenu à Bruxelles les 20 et 21 octobre 2016, a examiné les bonnes pratiques belges concernant les moyens de combler l'écart de rémunération entre les sexes. Le choix du thème était particulièrement pertinent, compte tenu du caractère persistant de ce problème, malgré les progrès accomplis dans certains pays de l'Union. Les mesures adoptées au titre de la loi belge de 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes et leur application pratique constituaient l'élément central du séminaire. Des représentants et experts de 17 États membres, hormis la Belgique, ont pris part aux débats, venus notamment d'Autriche, de Croatie, de République tchèque, d'Estonie, de France, d'Allemagne, de Grèce, d'Irlande, de Lituanie, de Malte, des Pays-Bas, de Pologne, du Portugal, de Roumanie, de Slovaquie, d'Espagne et du Royaume-Uni. La Commission européenne et l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes étaient aussi représentés.

1. Les bonnes pratiques du pays hôte : la loi belge de 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes

1.1 Contexte de la loi

En 2014, l'écart de rémunération entre les sexes était de 9,9 % (Eurostat) en Belgique, contre 16,7 % en moyenne dans l'UE-28, et continuait à baisser depuis plus d'une décennie, quoique progressivement. Il existe, dans les systèmes institutionnels de fixation des salaires belges, une longue tradition de promotion de l'égalité entre les sexes, qui remonte à une convention collective nationale relative à l'égalité de rémunération conclue en 1975. Les partenaires sociaux ont signé une série d'accords interprofessionnels et nationaux en vue d'éliminer les préjugés sexistes dans les systèmes de classification des fonctions et ont produit, en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), un manuel de formation sur la question en 2005. Avec la nouvelle loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, adoptée en 2012, le Parlement fédéral entérine donc ces accords antérieurs entre les partenaires sociaux et leur confère une dimension renforcée tant en termes de hiérarchie juridique que par les obligations qu'il établit pour la première fois.

1.2 Principales dispositions de la loi

La loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes établit cinq pratiques différentes liées au dialogue social, tant au niveau national ou sectoriel qu'au sein de l'entreprise:

- **Au niveau national:** Depuis 2014, le Conseil national du travail (CNT) et le Conseil central de l'économie (CCE) doivent faire le point sur l'écart de rémunération entre les sexes dans un rapport technique bisannuel. L'objectif est de faciliter l'adoption de mesures destinées à résorber cet écart salarial dans les négociations intersectorielles.

- **Au niveau sectoriel:** Le service public fédéral belge a été chargé d'examiner tous les systèmes sectoriels de classification des fonctions afin de vérifier leur neutralité sur le plan du genre et de proposer des révisions si des biais sont constatés. La vérification effectuée par les autorités se fondait sur une liste de contrôle comportant 12 points, établie avec l'assistance d'experts indépendants. Ce processus de vérification est désormais appliqué par le service public fédéral à tout nouveau système de classification convenu par les partenaires sociaux. En 2015, les trois quarts des 165 systèmes évalués ont été jugés satisfaisants. De plus, 90 nouvelles conventions ont été enregistrées. Celles comprenant des intitulés de fonction spécifiques à un sexe ont été refusées et retournées pour révision obligatoire. Si, après diverses étapes de consultation, à organiser dans les mois qui suivent, aucun progrès n'est constaté, une liste des secteurs qui ne sont pas en conformité sera publiée.
- **Au niveau des entreprises:** Toutes les entreprises belges qui emploient au moins 20 personnes en équivalents temps plein sont tenues d'établir un bilan social. La nouvelle législation dispose que les informations, qui comprennent des données sur le nombre de salariés, les heures de travail et les possibilités de formation, doivent être ventilées selon le genre. Ces données sont accessibles au public. Tous les deux ans, les entreprises qui comptent au moins 50 salariés doivent aussi produire un rapport d'analyse ventilé en fonction du genre sur la structure de rémunération. Selon la taille de l'entreprise, il s'agira d'un rapport complet ou abrégé. Cette mesure touche quelque 7 000 sociétés. Le rapport est examiné au sein du conseil d'entreprise ou avec la délégation syndicale afin de déterminer s'il est nécessaire d'adopter un plan d'action pour parvenir à une structure de rémunération neutre du point de vue du genre. Le plan d'action doit être réexaminé au bout de deux ans. Enfin, la nouvelle législation prévoit que la société désigne un médiateur pour faciliter les consultations et l'élaboration du plan d'action de l'entreprise.

1.3 Impact de la loi

Il est trop tôt pour mesurer pleinement l'impact de la législation sur l'évolution de l'écart de rémunération. Au niveau national, les nouvelles exigences relatives au rapport technique bisannuel ont débouché sur la réactivation d'un comité chargé des questions de genre au CNT et au CCE. La vérification des systèmes de classification des fonctions a fourni une occasion importante de mettre en évidence les failles des systèmes existants, dont beaucoup datent de plus de 30 ans. Les critères d'évaluation formulés par les experts sont détaillés et donnent des orientations utiles à l'intention des partenaires sociaux. Toutefois, le processus d'examen proprement dit peut encore être amélioré. L'analyse des bilans sociaux établis en 2014 a montré que, même si les données sont parfois incomplètes ou masquées pour des raisons de confidentialité, il a néanmoins été possible d'en tirer certaines conclusions intéressantes. Par exemple, selon une étude menée auprès de 2 000 entreprises, les coûts horaires étaient plus élevés pour les hommes que pour les femmes dans 69 % des cas. Les rapports sur la structure de rémunération ne sont pas accessibles au public, mais d'après des sources syndicales, dans certaines régions, un quart seulement des entreprises avaient soumis des rapports aux conseils d'entreprise.

1.4 Points forts et points faibles de la loi

La nouvelle législation a le mérite de mobiliser les partenaires sociaux, à qui il appartient de la mettre en œuvre. C'est un instrument de sensibilisation important, qui crée des opportunités de réflexion commune et encourage les négociations sur l'écart de rémunération à tous les niveaux du dialogue social. Certains estiment que des mécanismes plus contraignants, voire des sanctions, pourraient être utiles pour assurer un meilleur suivi des progrès. S'il subsiste des limitations dans la conception de la législation, qui exclut le secteur public et les entreprises les plus petites, il s'agit néanmoins d'un engagement fort, de la part d'un État membre, à collaborer avec les partenaires sociaux pour cerner et éliminer certaines des causes structurelles de l'écart de rémunération entre les sexes.

2. La situation dans les autres pays participants¹

En 2014, l'écart salarial entre les sexes en **Autriche** était de 22,9 % (Eurostat), soit l'un des plus élevés d'Europe. Deux mesures ont été introduites en 2011, en application de la loi sur l'égalité de traitement, afin d'accroître la transparence des systèmes de rémunération. Premièrement, depuis 2014, toutes les entreprises employant plus de 150 personnes sont tenues de produire tous les deux ans un rapport sur l'égalité salariale dans l'entreprise, indiquant le nombre d'hommes et de femmes pour chaque catégorie de fonctions, ainsi que leurs revenus moyens ou médians ajustés en fonction du temps de travail. Ces rapports doivent être communiqués aux comités d'entreprise ou, à défaut, à tous les salariés. Deuxièmement, depuis 2012, toutes les offres d'emploi doivent annoncer la rémunération minimale pour chaque poste, sous peine d'amende. Le ministère fédéral autrichien de l'Éducation et des Femmes a aussi publié un manuel et organisé une formation à l'intention des entreprises concernant l'établissement des rapports sur l'égalité salariale. En 2015, une évaluation a constaté que la plupart des entreprises avaient établi un rapport et l'avaient soumis à leur comité d'entreprise, mais que très peu d'entre elles avaient adopté des mesures structurées pour remédier à l'écart de rémunération entre les sexes. L'efficacité de la législation est en outre limitée par le fait qu'en Autriche, la majorité des entreprises emploient moins de 150 salariés, ce qui réduit la portée des dispositions.

En 2012, en **Croatie**, l'écart salarial était de 18 % (Eurostat), avec des variations considérables selon les secteurs. La loi sur l'égalité entre les sexes introduit une obligation de présentation de statistiques ventilées par sexe, mais ne prévoit aucune sanction en cas de non-conformité. La loi sur le travail et la loi anti-discrimination interdisent toute discrimination à l'embauche. Un organe indépendant, le médiateur pour l'égalité entre les sexes, lutte contre les inégalités et des campagnes de sensibilisation sont menées par un service gouvernemental. Il n'existe pas de jurisprudence en matière d'égalité salariale et quatre affaires de discrimination seulement ont donné lieu à des actions en justice, sans succès. Dans l'ex-

¹ Des informations complémentaires sur les pays participants sont disponibles sur le site internet du séminaire : http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/index_fr.htm

Yougoslavie, le modèle des deux soutiens de famille était encouragé et la question de l'écart de rémunération entre les sexes ne suscite pas beaucoup d'intérêt dans l'opinion publique. Il ne serait donc peut-être pas utile de légiférer davantage à propos de l'écart salarial et d'autres approches, notamment des interventions destinées à introduire des obligations dans les conventions collectives, pourraient être envisagées. Actuellement, la priorité est donnée à la création d'un nouveau cadre d'éducation et de qualification.

En **République tchèque**, l'écart salarial entre les sexes est de 22 % (Eurostat) et c'est dans les secteurs hautement qualifiés qu'il est le plus élevé. Il n'existe pas de mesures légales spécifiquement conçues pour encourager les employeurs à assurer un suivi ou prendre des dispositions pour réduire l'écart salarial entre les sexes. La loi anti-discrimination de 2009 consacre les principes d'égalité de traitement et d'égalité des rémunérations et le code du travail prévoit l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de valeur égale. L'inspection du travail est aussi habilitée à infliger des amendes à un employeur si une victime signale un cas de discrimination salariale. Cependant, bien qu'une telle discrimination existe, les salariées hésitent à porter plainte et il est difficile aussi d'apporter la preuve d'une discrimination salariale car il règne une culture du secret autour des questions de rémunération. Pour sensibiliser l'opinion au problème de la discrimination salariale, le ministère du travail et des affaires sociales a lancé un nouveau projet en mars 2016, qui couvre la production de matériel d'information et la mise en ligne d'un calculateur de salaire.

En **Estonie**, l'écart salarial entre les sexes est le plus élevé d'Europe, avec 28,3 % (Eurostat) en 2014. Les facteurs à l'origine de cet écart salarial sont en grande partie inexpliqués. Les mécanismes de dialogue social sont relativement faibles et il est rare que les négociations collectives abordent le problème de l'écart salarial entre les sexes. La loi de 2004 sur l'égalité entre les sexes comprend une disposition novatrice qui impose aux employeurs de veiller à ce que les nombres d'hommes et de femmes qu'ils engagent pour occuper différents postes soient aussi égaux que possible. La loi prévoit en outre que des données sur l'emploi ventilées par sexe doivent être fournies, mais dans la pratique, peu d'entreprises s'y conforment. En 2012, le gouvernement a adopté un plan d'action pour réduire l'écart salarial entre les sexes, qui visait à mener des campagnes de sensibilisation, améliorer l'équilibre entre travail et vie de famille et combattre la ségrégation dans l'éducation et au travail. Dans le secteur public, un nouveau système de classification des fonctions a été introduit en 2014 et, depuis 2012, des enquêtes régulières vérifient les niveaux des rémunérations. La dernière enquête, menée en 2015, a révélé que l'écart salarial entre les sexes dans le secteur public était de 9,2 % et diminuait légèrement. D'autres mesures sont envisagées pour étendre les obligations de rapport aux entreprises privées et donner à l'inspection du travail le droit de demander aux entreprises de procéder à des audits sur l'égalité hommes-femmes.

En **France**, l'écart salarial entre les sexes était de 19,9 % (INSEE-2013), avec des différences plus marquées pour les rémunérations les plus élevées. Les bas salaires sont protégés par un minimum légal obligatoire. Le gouvernement s'est attaché à réduire l'écart salarial entre les sexes de diverses manières, en augmentant notamment les prestations pour garde d'enfant et par des mesures en faveur du congé parental. Toutefois, la proportion des pères qui prennent un congé parental reste limitée. Une autre mesure prévoit que le nombre de femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse devra atteindre 40 % en 2017. Les mécanismes de surveillance de l'égalité entre les sexes sur le lieu de

travail ont progressivement augmenté. Les sociétés qui emploient plus de 50 salariés doivent établir un rapport d'analyse comparative plus ou moins détaillé selon la taille de l'entreprise. Depuis 2014, les entreprises doivent aussi mettre en place un plan d'action et négocier des conventions sur l'égalité entre les hommes et les femmes. L'effet dissuasif des amendes et autres sanctions, dont l'exclusion des marchés publics, a permis de renforcer considérablement le respect des dispositions. Cependant, alors que la loi de 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes exige que les classifications des fonctions soient neutres du point de vue du genre, cette obligation n'est assortie d'aucune sanction. La récente «loi travail» de 2016 introduit des mesures visant à accroître la flexibilité de l'emploi et à inverser la hiérarchie des normes. Il est trop tôt pour estimer son impact sur l'égalité entre les sexes.

En **Allemagne**, l'écart salarial entre les sexes était de 22 % en 2014, avec des variations importantes entre l'Allemagne de l'Est (9 %) et l'Allemagne de l'Ouest (23 %), selon l'Office fédéral des statistiques. La sensibilisation à cet écart salarial est forte. Depuis 2008, l'Association des femmes chefs d'entreprise ou membres de professions libérales célèbre une Journée de l'égalité salariale et, en 2011, un Bureau fédéral pour l'égalité salariale a été créé, ainsi qu'un Forum de la Journée de l'égalité salariale. Des outils internet permettant d'effectuer gratuitement des analyses de structures de rémunération ont aussi été mis à la disposition des entreprises, des syndicats et des salariés. Un projet de loi pour «plus d'équité salariale» en vue d'accroître la transparence des rémunérations est actuellement débattu. Les dispositions proposées comportent notamment un droit d'accès individuel à des informations comparatives sur les salaires dans les entreprises qui emploient plus de 200 salariés. Les comités d'entreprise, lorsqu'il y en a, seraient chargés d'administrer le système ou, en leur absence, les informations pourraient être demandées directement par les personnes intéressées. Le projet de loi prévoit aussi d'imposer aux entreprises de plus de 500 salariés de présenter tous les cinq ans un rapport sur les dispositions prises en faveur de l'égalité des chances, y compris en matière d'égalité des rémunérations, et d'élaborer, conjointement avec leurs partenaires dans les négociations collectives, des mesures en vue de réduire l'écart salarial entre les sexes. Au stade actuel, il est difficile de savoir quelles procédures de contrôle seront mises en place, si tant est qu'il en y en ait. Les aspects pratiques du projet de loi suscitent certaines inquiétudes, de même que l'accent mis sur le droit individuel, qui tend à laisser de côté les dimensions structurelles de l'écart salarial entre les sexes.

En **Grèce**, l'écart salarial entre les sexes était de 15 % en 2014, alors qu'il atteignait encore 22 % en 2008. On ne dispose cependant pas des données par groupe d'âge et par secteur. L'une des raisons principales qui expliquent cette réduction tient à la récession économique, qui a entraîné une baisse du niveau de rémunération des hommes. À la suite des mesures d'austérité adoptées, le système de négociations collectives a été gelé et de nombreux avantages, qui profitaient surtout aux hommes, ont été supprimés. L'écart des niveaux de pension entre les sexes est beaucoup plus élevé. Le secrétariat général à l'égalité des sexes du ministère de l'intérieur est chargé de combattre toutes les formes de discrimination entre les sexes. Actuellement, ses programmes, de même que ceux du ministère du travail, se concentrent principalement sur des mesures destinées à réduire les taux de chômage élevés, en facilitant par exemple le retour à l'emploi des femmes ou en accordant des prêts aux petites entreprises.

En **Irlande**, la crise économique et les mesures d'austérité ont empêché que des données soient collectées depuis 2012. L'écart salarial entre les sexes était alors de

14,4 %. Il a fortement diminué depuis, en grande partie du fait des pertes d'emplois occasionnées par la récession dans des secteurs dominés par les hommes. La législation en faveur de l'égalité entre les sexes comprend deux lois sur l'égalité en matière d'emploi, votées en 1998 et 2008. De récents travaux ont mis en évidence une concentration des femmes dans les emplois faiblement rémunérés. En 2016, d'après les estimations, les femmes représentaient 60 % des bas salaires. Avec le redressement de l'économie irlandaise, il est possible que l'écart salarial entre les sexes se creuse encore dans la mesure où les secteurs les moins rémunérateurs commencent à recruter davantage. L'analyse du coût du retour à l'emploi pour les mères fait ressortir des facteurs financiers fortement dissuasifs, à cause des impôts supplémentaires à payer, de la perte de certaines prestations et du coût élevé des services d'accueil des enfants. En 2015, le nouveau gouvernement s'est engagé à lutter contre l'écart salarial entre les sexes par une série de mesures, dont des investissements dans les structures d'accueil, des aides en faveur du retour à l'emploi des femmes, des enquêtes sur les salaires que les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de compléter régulièrement et un renforcement du rôle de la Commission des bas salaires.

En **Lituanie**, l'écart salarial entre les sexes était de 14,8 % en 2014. Il est cependant en augmentation depuis quelques années par rapport à son point le plus bas, en 2012, où il était de 12,6 %. L'écart entre les sexes est plus prononcé dans le secteur privé. Le médiateur pour l'égalité des chances veille à l'application de la loi sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes (1998) et de la loi sur l'égalité de traitement (2005). Le programme en faveur de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes (2015-2017) comprend des mesures destinées à accroître la transparence des systèmes de rémunération et à permettre aux salariés d'avoir accès à des informations sur ces systèmes. Il prévoit aussi des activités pour célébrer la Journée de l'égalité salariale et d'autres campagnes de sensibilisation. D'autres projets de loi visant à renforcer le modèle social lituanien sont actuellement débattus.

Malte vient en deuxième position des pays de l'UE où l'écart de rémunération est le plus bas, avec 4,5 %, bien que d'autres études indiquent un chiffre plus élevé. Il faut cependant tenir compte du contexte national, caractérisé par un taux d'emploi féminin relativement faible et des indicateurs défavorables en termes d'égalité entre les sexes dans des domaines comme la prise de décision. Depuis son adhésion à l'UE en 2004, Malte a adopté toutes les directives européennes sur l'égalité entre les sexes. Toutefois, la question ne suscite pas beaucoup d'intérêt et ne constitue pas une priorité élevée pour les travailleurs ou les partenaires sociaux dans les négociations collectives. Il n'existe pas de mesures spécifiques au niveau sectoriel ou au sein des entreprises pour réduire l'écart salarial entre les sexes. De récents rapports indiquent que l'écart salarial entre les sexes pourrait se creuser pour atteindre un niveau supérieur à 10 %, auquel cas l'attention portée au problème pourrait augmenter aussi.

Aux **Pays-Bas**, l'écart salarial entre les sexes est de 16 % (Eurostat 2014). Les lois néerlandaises sur l'égalité de traitement interdisent toute inégalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de valeur égale, mais il n'existe pas de législation plus spécifique. Les autorités ont plutôt donné la priorité aux mesures volontaires, aux actions de sensibilisation et à d'autres outils, comme un site internet sur l'égalité des rémunérations, avec des listes de contrôle et des instructions. Les partenaires sociaux négocient au niveau sectoriel et au niveau des entreprises et la question de l'écart salarial entre les sexes reçoit moins d'attention que précédemment dans les négociations des conventions collectives. Entre 1999

et 2002, le ministère des affaires sociales et de l'emploi et les partenaires sociaux ont développé un instrument permettant d'apprécier si les systèmes de classification des fonctions étaient neutres et diverses études, menées avec la participation des syndicats, ont conclu à l'absence de discrimination indirecte. Toutefois, des recherches effectuées en 2011 par l'Institut des droits humains des Pays-Bas ont relevé certaines pratiques discriminatoires en matière de fixation des salaires au niveau du recrutement et des promotions dans le secteur hospitalier et dans l'enseignement. En 2014, un projet de loi a été déposé par des députés en vue d'imposer aux entreprises une obligation de soumettre des rapports sur la rémunération des femmes et des hommes aux comités d'entreprises, mais la proposition a été accueillie par une salve de critiques et renvoyée pour révision. Depuis quelques années, le problème du travail précaire, qui concerne principalement les femmes, suscite des préoccupations de plus en plus grandes. Les contrats temporaires, la sous-traitance ou le travail indépendant affaiblissent les droits en matière d'emploi et rendent difficiles les revendications portant sur l'égalité des rémunérations.

En **Pologne**, les niveaux d'inégalité salariale sont demeurés relativement stables au cours des deux dernières décennies, avec un écart de 7,7 % en 2014 (Eurostat), alors qu'il était de 6,4 % en 2012. Toutefois, l'effet pénalisant de la maternité est très marqué. Malgré une augmentation de l'offre d'éducation pour la petite enfance à partir de 3 ans, les services d'accueil au-dessous de cet âge restent très limités. La récente extension du congé parental à 52 semaines a pu avoir un impact négatif sur l'écart salarial entre les sexes. Dans le secteur informel (non déclaré), c'est au niveau des revenus les plus faibles que l'écart de rémunération entre les sexes est le plus important, en l'absence de toute obligation de salaire minimum ou d'autres réglementations. La proportion élevée des petites entreprises, la prévalence des contrats temporaires et les faibles taux de syndicalisation limitent le pouvoir de négociation des travailleurs. Le plan d'action national 2013-2016 pour l'égalité de traitement comprend des dispositions censées améliorer les méthodes de surveillance de l'écart salarial, des travaux de recherches et des campagnes de sensibilisation. Le ministère de la famille, du travail et de la politique sociale participe aux Journées de l'égalité des rémunérations et a mis en ligne sur internet un outil permettant aux entreprises de contrôler et analyser leurs structures de rémunération.

Au **Portugal**, la récente réduction de l'écart salarial entre les sexes est la conséquence de la dégradation des conditions de travail, en particulier dans les secteurs dominés par les hommes, du fait de la récession économique, des mesures d'austérité et des réformes du marché du travail. Les hommes se sont rapprochés de la situation vulnérable des femmes. En 2014, le salaire mensuel de base des femmes était inférieur de 16,7 % à celui des hommes, alors que l'écart était de 18 % en 2010, selon une enquête sur l'emploi. Les chiffres d'Eurostat pour 2013 sont plus bas, avec 13 % d'écart. La Commission pour la citoyenneté et l'égalité entre les sexes a publié des guides et des questionnaires en ligne pour les audits sur l'égalité hommes-femmes, des instructions pour l'élaboration de plans d'action par les entreprises et un manuel sur la classification des fonctions neutre du point de vue du genre. La Commission tripartite pour l'égalité dans le travail et l'emploi a mis en place un forum sur l'égalité entre les sexes à l'intention des entreprises et célèbre la Journée de l'égalité salariale. En 2012, une résolution du gouvernement a rendu obligatoires les plans d'action pour l'égalité entre les sexes dans les entreprises publiques et, depuis 2014, le gouvernement publie un rapport annuel qui évalue l'écart salarial entre les sexes par secteur. Une autre résolution du gouvernement adoptée en 2014 impose à toutes les entreprises publiques

d'établir des rapports sur l'écart salarial tous les trois ans et d'inclure des mesures destinées à y remédier dans leurs plans d'action pour l'égalité entre les sexes. Elle recommande aussi aux entreprises privées qui emploient plus de 25 salariés d'analyser leurs structures de rémunération. En 2016, l'écart salarial entre les sexes figurait parmi les quatre points cruciaux retenus par les partenaires sociaux au niveau national.

En **Roumanie**, l'écart salarial entre les sexes est demeuré relativement stable tout au long de la transition. En 2014, l'écart était de 10,1 % et il s'est légèrement creusé ces dernières années. À la différence de nombreux autres pays, la Roumanie se signale par un écart de rémunération plus élevé dans le secteur public que dans le privé. Le code du travail et la politique d'égalité des chances adoptée en 2002 consacrent le principe d'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de valeur égale. Les stratégies nationales en faveur de l'égalité des chances mettent l'accent sur l'écart salarial entre les sexes, au moyen de campagnes d'information ou de sensibilisation et de mesures qui encouragent les entreprises à faciliter le congé parental ou à mettre en place des services d'accueil des enfants. Les syndicats ont aussi mené des actions pour promouvoir l'égalité entre les sexes et le comité des femmes s'est employé à faire ajouter des clauses sur l'égalité de traitement dans les conventions collectives. Toutefois, le faible taux de participation des femmes sur marché du travail, la ségrégation professionnelle et le partage inégal des responsabilités familiales et domestiques restent des obstacles difficiles à surmonter.

En **Slovaquie**, l'écart salarial entre les sexes est de 20,5 % (Eurostat 2014). Ce chiffre s'explique par de multiples raisons, mais en particulier par le fait que, malgré un bon niveau de qualifications, les femmes sont orientées vers des domaines d'éducation «typiquement féminins» moins valorisés, et ne gagnent donc pas autant que les hommes. La loi anti-discrimination impose l'égalité de traitement et prévoit la possibilité d'adopter des mesures d'action positive. Le code du travail et d'autres dispositions législatives consacrent le principe d'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de valeur égale. Des améliorations ont été apportées récemment aux statistiques officielles sur les inégalités entre les sexes et un site internet a été mis en ligne, avec des données plus fiables. Des initiatives ont aussi été prises par le ministère du travail, des affaires sociales et de la famille pour aider les femmes à faibles revenus et faciliter l'accès à l'emploi des mères d'enfants en bas âge. Le ministère organise, avec d'autres partenaires, une Journée annuelle de l'égalité salariale. L'écart salarial entre les sexes reste néanmoins assez absent du débat public et de l'agenda politique.

En **Espagne**, l'écart salarial entre les sexes, en augmentation depuis 2010, était de 19,3 % en 2013 (Eurostat). Il existe des variations sectorielles considérables. La loi de 2007 sur l'égalité oblige les entreprises qui emploient plus de 250 salariés à élaborer des plans d'action pour l'égalité en collaboration avec les représentants des travailleurs et prévoit aussi des mesures d'incitation pour les entreprises plus petites. Les mécanismes de dialogue social sont bien établis, mais depuis les réformes du marché du travail de 2012, le centre de gravité des négociations collectives s'est déplacé au niveau des entreprises. Face à la crise économique et aux licenciements de masse, la question de l'écart salarial entre les sexes a perdu de son importance dans les négociations collectives. L'Institut des femmes pour l'égalité des chances a mis à la disposition des entreprises des outils d'autoévaluation de l'écart salarial entre les sexes, qui visent à promouvoir un système d'évaluation professionnelle non discriminatoire. Ces outils ont été acceptés par la principale association patronale, mais les syndicats déplorent leur

nature volontaire et préfèrent la voie des négociations collectives. La convention collective régionale de Catalogne pour la période 2015-2017, qui fait expressément de la réduction de l'écart salarial entre les sexes un de ses objectifs, constitue à cet égard un exemple de bonne pratique. L'éventualité d'une nouvelle loi sur la transparence des rémunérations a suscité certains débats parmi les partis politiques et les syndicats.

Au **Royaume-Uni**, malgré 40 ans de législation sur l'égalité des rémunérations, l'écart salarial entre les sexes est de 18,3 % (Eurostat). Ces dernières années, le rythme de réduction de l'écart s'est ralenti. Le gouvernement cherche à mettre en place un environnement flexible, favorable au marché, et minimise les mécanismes de réglementation et les obligations de rapport, préférant engager des discussions sur les salaires et la politique de l'emploi avec les associations professionnelles et les syndicats. Les conventions sectorielles couvrent près des deux tiers du secteur public, mais, dans le privé, les négociations collectives sont limitées et tendent à se cantonner au niveau de l'entreprise ou du lieu de travail. Bien que la représentation syndicale ait décliné, les travailleurs syndiqués conservent un avantage salarial de 33,5 %. L'écart salarial entre les sexes est plus important pour les femmes de plus de 40 ans, pour les mères et pour les travailleuses à temps partiel (42,3 % des femmes travaillent à temps partiel). Le gouvernement prévoit d'introduire d'ici 2017 une nouvelle législation qui comportera une obligation pour les entreprises du secteur privé et du secteur associatif de plus de 250 salariés d'établir un rapport fondé sur l'écart salarial moyen et médian entre les sexes, sur l'écart médian des primes et sur le nombre de salariés hommes et femmes dans chaque quartile. Le gouvernement a aussi introduit des objectifs volontaires pour augmenter le nombre de femmes dans les conseils d'administration. Ces mesures seules sont insuffisantes pour faire véritablement changer les choses. La commission parlementaire sur les femmes et l'égalité recommande d'autres mesures pour améliorer la flexibilité de l'emploi, l'adoption d'un droit non transférable au congé parental, des stratégies visant à améliorer les salaires et la productivité dans les secteurs à faible rémunération dominés par les femmes, ainsi qu'une aide destinée à favoriser le retour à l'emploi des femmes. Les syndicats et les organisations féministes ont aussi attiré l'attention sur le problème des bas salaires et des coûts élevés de l'accueil des enfants, bien supérieurs à la moyenne de l'OCDE. Il faudrait mettre en place une stratégie intégrée couvrant les politiques nationales, la législation en matière de salaires, le temps de travail, les conditions de rémunération, de recrutement et de promotion au niveau des entreprises, l'accueil des enfants et l'aide aux parents âgés, ainsi que la répartition des tâches au sein des ménages.

3. Principales questions abordées lors du séminaire

La question des mesures à prendre pour réduire l'écart salarial entre les sexes a donné lieu à un échange de vues très riche, au cours duquel de nombreux intervenants ont salué le caractère inspirant de la législation belge et l'appréciation honnête de sa portée et de son potentiel. Le degré de sensibilisation de l'opinion publique et d'attention politique à l'égard de la problématique varie considérablement d'un pays à l'autre, et la priorité qui lui est accordée dans les économies de l'après-transition est généralement plus faible. Dans les pays touchés par la crise économique où des mesures d'austérité ont été mises en place, les

priorités ont eu tendance à se déplacer ces dernières années du fait des taux élevés de chômage et de travail précaire. Un recul a été observé dans certains pays et le principe même d'égalité entre les sexes a parfois été remis en cause.

Dans tous les pays, il existe des lois sur l'égalité des rémunérations, mais les participants considèrent que, dans certains cas, cela reste au stade de la déclaration d'intention et qu'il est important de sensibiliser les différents niveaux de décision. Les intervenants ont constaté une évolution des questions de discrimination liées à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de valeur égale vers des problématiques structurelles aux multiples facettes, où la réduction de l'écart salarial entre les sexes englobe les dimensions du temps de travail, de la ségrégation professionnelle, de la répartition inégale des tâches ménagères, des responsabilités parentales et de l'aide aux parents âgés, de l'effet pénalisant de la maternité et d'autres facteurs encore. Dans ce contexte d'austérité, les participants ont insisté sur le fait que si l'écart salarial entre les sexes paraît s'être réduit ces dernières années, c'était une conséquence de l'affaiblissement du système de négociations collectives et de la dégradation de l'emploi dans les secteurs dominés par les hommes, dont les niveaux de vulnérabilité et de travail précaire sont désormais comparables à ceux que subissent les femmes.

Les mesures législatives et volontaires destinées à améliorer l'établissement de rapports et le suivi concernant l'écart salarial entre les sexes, ou dans certains cas à prévoir un droit individuel à l'information, ont été considérées avec intérêt. De nombreux pays ont indiqué que leurs institutions publiques de promotion de l'égalité avaient mis en ligne des instructions pour la conduite des audits, pour l'établissement de rapports par les entreprises sur une base d'autoévaluation et pour la formulation de classifications des fonctions neutres sur le plan du genre, avec du matériel de formation et d'information. D'autres ont cité des calculateurs en ligne permettant aux travailleurs d'évaluer leur salaire sur une base comparative. Dans certains pays, les entreprises publiques sont tenues de mettre en place des plans pour l'égalité entre les sexes. Plusieurs pays publient des rapports annuels sur l'écart de rémunération, même si parfois les données ont cessé d'être collectées à la suite de mesures d'austérité. D'autres outils incluaient des certificats d'égalité ou des actions de sensibilisation, comme la Journée de l'égalité salariale.

Un consensus s'est dégagé sur la nécessité d'assurer une meilleure transparence des rémunérations, en vertu du principe que ce qui peut être mesuré peut être contrôlé. Les participants ont évoqué certains obstacles comme une culture du secret et la protection des données à caractère personnel. La question de savoir s'il est préférable de passer par des dispositions législatives obligatoires ou par des mesures d'encouragement a suscité des réponses diverses selon les circonstances nationales, en particulier la priorité politique accordée à l'écart salarial entre les sexes, le contexte général des processus de fixation des salaires et les mécanismes de dialogue social. Certains participants sont d'avis qu'il n'est pas nécessaire de légiférer et que l'auto-organisation des partenaires sociaux est efficace. D'autres soulignent le manque d'enthousiasme des partenaires sociaux quand il s'agit de lutter contre l'écart salarial entre les sexes, tandis que d'autres encore mentionnent le peu de succès des mesures volontaires et observent que l'effet dissuasif des sanctions ou de l'exclusion des marchés publics a grandement amélioré le respect des dispositions.

La mise en œuvre pratique, par le gouvernement fédéral belge, de la révision des **systèmes sectoriels de classification des fonctions** a suscité beaucoup d'intérêt. Dans certains pays, les partenaires sociaux pourraient considérer qu'une telle

révision sape leur autonomie. Dans d'autres pays, les systèmes de classification ne sont pas négociés par les partenaires sociaux. Il y a aussi des économies où une telle pratique ne serait pas aisément transférable compte tenu de la proportion élevée de petites entreprises. Certains ont relevé que le système belge ne s'applique qu'au secteur privé et s'attaque à des problèmes ponctuels de discrimination en matière de fixation des rémunérations, plutôt qu'à des problèmes structurels, comme la dévalorisation du travail dans les secteurs à forte présence féminine, par exemple la santé et l'éducation. Les femmes sont sous-représentées dans les carrières scientifiques et techniques et leurs qualifications sont souvent déconsidérées. Les discussions ont aussi porté sur la mesure dans laquelle les systèmes sont comparables d'un secteur à l'autre, compte tenu du rôle déterminant de la ségrégation sectorielle dans l'écart salarial entre les sexes. Certains ont émis des doutes quant à la faisabilité de cette pratique, qui risquerait de se heurter à une résistance des entreprises, devant la perspective de s'exposer à des actions en justice. Les participants ont aussi noté que, dans un contexte d'austérité, l'ouverture de négociations sur les systèmes de classification des fonctions serait peut-être mal acceptée par les partenaires sociaux, d'un côté parce que cela pourrait déboucher sur une décompression des salaires ou, de l'autre, parce que cela entraînerait des problèmes plus larges de dispersion salariale. Dans certains pays, il n'est pas rare que les cas de discrimination fondés sur la classification des fonctions ou les catégories professionnelles soient portés devant les tribunaux, ce qui peut ensuite donner lieu à un audit des salaires. La démarche peut cependant se révéler hautement litigieuse si elle aboutit à une révision à la baisse des rémunérations des hommes.

À la lumière de l'exemple belge et des projets législatifs déposés dans d'autres pays, les participants ont longuement débattu du rôle des **rapports des entreprises sur les salaires** dans l'amélioration de la transparence des rémunérations. Selon les mécanismes de dialogue social en place, ces rapports ont été conçus tantôt pour encourager les entreprises individuelles à agir sous peine de voir leur réputation ternie, tantôt pour mettre à la disposition des partenaires sociaux les informations nécessaires à la négociation de plans d'action en faveur de l'égalité entre les sexes. Dans certains pays, cependant, les comités d'entreprise, les syndicats ou les salariés n'ont pas toujours connaissance de ces rapports et leur suivi est assez limité. Il arrive que les rapports soient destinés uniquement à un usage interne. La portée des rapports, leur contenu, leur suivi et les mesures de responsabilisation dont ils sont assortis ont fait l'objet d'échanges détaillés. La pratique qui consiste à formuler des exigences différentes selon la taille de l'entreprise est considérée comme une option intéressante. Les agences de paie pourraient être consultées à propos du format du rapport et des informations qui pourraient éventuellement être obtenues dans les bases de données existantes ou auprès des institutions de sécurité sociale. La question s'est aussi posée de savoir dans quelle mesure les exigences en matière de rapport devraient être prescriptives, dans un souci de comparabilité, ou au contraire permettre une certaine flexibilité, et comment concilier les impératifs de confidentialité avec l'objectif de renforcement de la transparence des rémunérations. La méthodologie utilisée pour recueillir les informations a été examinée. Les participants ont beaucoup apprécié l'exposé sur les difficultés pratiques que les entreprises ont rencontrées dans le contexte belge. Les intervenants se sont demandé comment développer les capacités des comités d'entreprise ou des délégations syndicales à interpréter les rapports sur les structures de rémunération et comment renforcer les actions de suivi, comme l'élaboration de plans d'action pour l'égalité entre les sexes, et mettre en place des mécanismes de contrôle. Dans certains pays, du fait de la proportion élevée de petites entreprises et d'entreprises familiales ou à cause de

l'ampleur du travail temporaire ou précaire et de la tendance à externaliser des activités ou à recourir aux services de travailleurs indépendants, les rapports établis par les entreprises n'offriraient qu'un aperçu partiel du marché du travail de plus en plus fragmenté. Ils auraient sans doute le mérite de mettre en évidence certains phénomènes de «plafond de verre» ou des difficultés pour les femmes d'accéder à des postes de direction, mais seraient moins efficaces pour remédier aux problèmes des bas salaires et du travail précaire parmi les femmes.

Les discussions ont également porté sur les compétences, la formation et les qualifications des **médiateurs belges pour les questions d'égalité entre les sexes**, sur la façon dont ils sont désignés et l'instance dont ils dépendent. Certaines préoccupations ont été émises quant à la mesure dans laquelle un salarié de l'entreprise peut être considéré comme un arbitre neutre, ou les pressions qui pourraient être exercées. Certains se demandent s'il ne vaudrait pas mieux passer par une nomination externe à l'entreprise. D'autres estiment qu'un médiateur pourrait constituer un mécanisme utile pour engager le dialogue sur l'écart salarial entre les sexes.

Dans les pays où les systèmes de dialogue social sont faibles, le rôle de l'**inspection du travail** pourrait être renforcé. Certains participants ont indiqué que, dans leur pays, les agents de l'inspection du travail ont reçu une formation, avec une liste de contrôle, pour détecter la discrimination sexiste sur le lieu de travail et leurs pouvoirs ont été étendus pour couvrir des audits de la structure de rémunération. Il a cependant été observé que, souvent, les services de l'inspection du travail sont en sous-effectif et doivent répondre à de nombreuses demandes.

4. Conclusions et recommandations

Les participants ont convenu que l'exemple belge pouvait servir de source d'inspiration, non seulement en ce qui concerne la nouvelle législation, mais aussi pour sa philosophie générale, qui fait de la réduction de l'écart salarial entre les sexes un enjeu important pour l'ensemble de la société.

Si l'écart de rémunération se réduit progressivement en Europe, certaines tendances préoccupantes sont perceptibles dans quelques pays de l'après-transition, où l'écart semble se creuser. Dans les pays où des mesures d'austérité ont été adoptées, la réduction de l'écart salarial entre les sexes est la conséquence d'une détérioration des conditions d'emploi dans les secteurs dominés par les hommes et d'une augmentation générale du travail précaire.

L'une des recommandations essentielles part du constat que les mesures visant à promouvoir la transparence des rémunérations sont, en soi, insuffisantes pour avoir un véritable impact sur l'écart salarial entre les sexes. Tous les participants estiment que la réduction de l'écart salarial entre les sexes requiert un cadre politique global et intégré, ainsi qu'une stratégie qui tienne compte de toutes les sources, étroitement liées entre elles, de la ségrégation et de la discrimination fondées sur le sexe. La définition d'Eurostat communément utilisée qui repose sur l'écart (non corrigé) de la rémunération horaire brute doit être envisagée conjointement avec d'autres indicateurs comme le taux d'emploi global, la ségrégation professionnelle (horizontale et verticale), les choix des filles et des femmes en matière d'éducation, les interruptions de carrière et l'effet pénalisant de la maternité, les mesures d'incitation fiscales, les coûts de l'accueil des enfants et de l'aide aux parents âgés

et le partage des responsabilités domestiques. L'analyse intersectorielle se révèle particulièrement utile pour prendre en compte la surreprésentation des femmes dans les secteurs faiblement rémunérés et les emplois précaires, ainsi que les spirales négatives liées, par exemple, aux coûts de l'accueil des enfants.

Le thème du séminaire était particulièrement pertinent, au regard de la recommandation de la Commission européenne de 2014 sur la transparence des rémunérations². De nombreux pays ont suivi la recommandation et adopté différents mécanismes et outils, en vue notamment de faciliter un droit individuel à obtenir des informations sur les rémunérations, d'imposer des obligations de rapport aux grandes et moyennes entreprises, de mettre en place des audits des structures de rémunération et de promouvoir les questions d'égalité entre les sexes et d'égalité des rémunérations dans les négociations collectives. Dans cette perspective, il a été recommandé d'envisager les actions suivantes:

- tirer parti de la dynamique existante au niveau de l'UE, dès lors que la réduction de l'écart salarial entre les sexes est une priorité de l'engagement stratégique de la Commission européenne en faveur de l'égalité des sexes pour la période 2016-2019;
- au niveau national, publier et diffuser largement des rapports annuels sur l'écart salarial entre les sexes;
- mettre en ligne des outils à la disposition des citoyens, comme des indicateurs de rémunération, et des entreprises afin d'aider ces dernières à établir elles-mêmes des rapports sur l'écart salarial entre les sexes, à procéder à des audits de leur structure de rémunération, à revoir les systèmes de classification des fonctions pour en garantir la neutralité sur le plan du genre et à formuler des plans d'action pour l'égalité entre les sexes;
- imposer des obligations de rapport supplémentaires ou encourager les initiatives volontaires pour améliorer la transparence des rémunérations au niveau des entreprises et inciter les partenaires sociaux à négocier des plans pour l'égalité entre les sexes, visant notamment à supprimer l'écart salarial;
- mettre en place des mécanismes de responsabilisation des institutions;
- mettre du matériel d'information, des lignes directrices et des possibilités de formation continue à la disposition des partenaires sociaux;
- diffuser les travaux de recherche fondés sur des éléments factuels qui démontrent que la réduction de l'écart salarial entre les sexes est profitable aux entreprises;
- encourager les activités de sensibilisation, comme la Journée de l'égalité salariale ou les systèmes de certificats d'égalité;
- élaborer des stratégies pour remédier au problème des bas salaires et du travail précaire dans les secteurs qui emploient majoritairement des femmes;

² Voir http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_fr.pdf

- dispenser une formation aux agents de l'inspection du travail et étendre leur mandat pour inclure les audits de la structure de rémunération;
- cesser de dire que l'écart salarial entre les sexes est un problème complexe – il n'est pas plus complexe que beaucoup d'autres!