



Programme d'apprentissage mutuel d'égalité des sexes

Égalité salariale

Islande, 27 et 28 mai 2019

Rapport de synthèse



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

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 Reykjavik les 27 et 28 mai 2019, portait sur l'égalité salariale. Les participant·e·s ont examiné en détail la législation islandaise sur la certification de l'égalité salariale, entrée en vigueur en janvier 2018, et se sont notamment intéressé·e·s à la manière dont elle a été élaborée, à ses principales dispositions et aux exemples de bonnes pratiques dans sa mise en œuvre au cours des 18 mois qui ont suivi son entrée en vigueur. Le choix du thème du séminaire, en rapport avec la [recommandation de la Commission sur l'égalité des rémunérations](#) (2014/124/EU) et l'[engagement stratégique de l'UE pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019](#), était particulièrement pertinent au regard de la persistance de l'écart de rémunération entre les sexes¹ dans tous les États membres, dont le niveau moyen se maintient à environ 16 % pour l'ensemble de l'UE et n'a pas changé au cours des dernières années. De nombreux·es participant·e·s ont assisté au séminaire, qui a réuni des représentant·e·s des pouvoirs publics et des expert·e·s indépendant·e·s d'Islande et de 14 pays de l'UE: Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Estonie, France, Italie, Lettonie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Slovaquie, Suède, Tchéquie. La Commission européenne et l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) étaient aussi représentés.

1. La bonne pratique du pays hôte

1.1 Législation introduisant une certification obligatoire de l'égalité salariale

Le gouvernement islandais s'est engagé à éliminer l'écart de rémunération entre les sexes d'ici 2022, ce qui en ferait le premier pays au monde à réaliser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Les modifications apportées à la loi de 2008 sur l'égalité des sexes (art. 19), qui sont entrées en vigueur en janvier 2018, imposent aux entreprises et institutions publiques ou privées comptant 25 salarié·e·s ou plus d'obtenir un certificat d'égalité salariale décerné par des vérificateur·rice·s externes accrédité·e·s. La certification se fonde sur la norme islandaise d'égalité salariale (IST 85:2012), conçue pour évaluer les politiques salariales et les processus de fixation des rémunérations afin de garantir l'égalité des salaires pour un travail de valeur égale dans une entreprise. La nouvelle loi fait obligation aux employeurs de veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination fondée sur le sexe dans la fixation des salaires et inverse ainsi la charge de la preuve, qui n'incombe plus aux salari·e·és. L'objectif est de mettre en place cette certification obligatoire de manière progressive sur une période de quatre ans, afin qu'elle soit pleinement effective en 2022. Les entreprises seront

¹ Aux fins du présent rapport, l'écart de rémunération entre les sexes désigne l'écart non corrigé, mesuré comme la différence entre la rémunération horaire brute moyenne des hommes salariés et des femmes salariées en pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes salariés. Sauf indication contraire, [les données statistiques sur l'écart des rémunération entre les sexes](#) proviennent du site web d'Eurostat.

ensuite tenues de renouveler leur certificat tous les trois ans. La certification présente l'avantage supplémentaire de permettre aussi la détection de discriminations fondées sur d'autres motifs, comme l'appartenance ethnique ou le statut de migrant, et de rendre l'ensemble du processus plus transparent.

1.1.1 La promotion de l'égalité des sexes: une solide tradition en Islande

La nouvelle législation s'appuie sur une solide tradition de promotion de l'égalité des sexes. Depuis dix ans, l'Islande se classe en tête de l'indice mondial de l'écart entre les sexes du Forum économique mondial. La proportion des femmes actives sur le marché du travail est de 79 % et il existe un accès universel aux services d'accueil des enfants, ainsi que des dispositions très favorables en matière de congé parental, notamment en ce qui concerne le congé paternel rémunéré non transférable, qui est largement utilisé. Environ 90 % des enfants âgé-e-s de 1 à 5 ans vont à la garderie, dont les coûts sont pris en charge à 85 % par les municipalités. Depuis 2010, les comités publics et les conseils d'administration des entreprises sont soumis à des quotas obligatoires en matière d'égalité des sexes. Toutefois, malgré ces mesures, le problème de la ségrégation de l'emploi fondée sur le sexe persiste et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 15,3 %.

1.1.2 La législation antérieure et la norme d'égalité salariale

La première loi sur l'égalité salariale pour un travail égal remonte à plus de 50 ans et a été adoptée en 1961. La loi de 2008 sur l'égalité des sexes dispose que les femmes et les hommes doivent toucher le même salaire et bénéficier de conditions d'emploi égales pour des fonctions identiques ou de valeur égale, mais cette disposition ne s'applique qu'au même employeur et non à l'ensemble des entreprises ou du marché du travail. Dans le prolongement de cette loi et avec l'accord des partenaires sociaux, un système de gestion de l'égalité salariale a été élaboré et adopté en 2012 sous la norme IST 85:2012.

Le gouvernement a lancé un projet pilote associant 11 organismes publics, deux municipalités et sept entreprises privées. Le projet pilote a aussi permis de formuler les exigences applicables aux organismes de certification potentiels et comportait une formation spéciale débouchant sur un examen, à l'issue duquel les organismes de certification pouvaient être accrédités. Les autorités ont mis en ligne un site Web et une série d'outils concernant la norme d'égalité salariale. Avant l'entrée en vigueur de la législation de 2018, la norme était un outil de gestion facultatif, utilisé principalement par les grandes entreprises et son adoption n'était pas généralisée. C'est pourquoi le nouveau ministre des Affaires sociales a pris la décision en 2017 d'introduire un système de certification obligatoire, estimant qu'en l'absence d'une obligation légale, les progrès ne seraient pas suffisants.

1.2 La certification de l'égalité salariale dans la pratique

Depuis janvier 2018, les entreprises doivent adopter une politique d'égalité salariale – ce qu'elles étaient déjà tenues de faire conformément à la loi sur l'égalité des sexes –, de procéder à une analyse des rémunérations et de demander une certification selon la norme d'égalité salariale. La certification requiert des procédures écrites formelles justifiant toutes les décisions salariales, dans le cadre d'un système de classement des emplois, chaque groupe de fonctions de valeur égale ou identique ayant la même valeur monétaire. La norme comprend des éléments et des critères déterminants, mais ne précise pas quel système de classification des fonctions doit être utilisé ni quelles sont les possibilités d'ajustement des critères et du système de pondération en fonction du profil de l'entreprise. Par exemple, les qualités individuelles des salarié·e·s, les facteurs s'appliquant à des groupes de salarié·e·s ou des critères liés au rendement peuvent être inclus. La norme recommande d'effectuer l'analyse des rémunérations sur une période de 12 mois pour tenir compte de tous les revenus et paiements. L'important est de garantir un système uniforme de classification et de comparaison de tous les postes au sein de l'entreprise afin que l'auditeur·rice puisse certifier son caractère impartial et non discriminatoire.

Les organismes de certification doivent être agréés par des offices d'accréditation situés en Islande ou ailleurs dans l'UE et doivent passer un examen après avoir suivi une formation spéciale sur la norme d'égalité salariale. Lorsqu'une société est certifiée, le Centre pour l'égalité des sexes lui attribue le label d'égalité salariale.

Les partenaires sociaux sont chargés de vérifier la conformité de l'entreprise, en veillant notamment au renouvellement de la certification tous les trois ans. Il leur appartient de signaler les cas de non-conformité au Centre pour l'égalité des sexes, qui à son tour peut demander à l'entreprise de prendre des mesures correctives ou lui imposer une sanction financière sous la forme d'une astreinte journalière. Le ministre des affaires sociales et de l'égalité procédera tous les deux ans à l'évaluation des résultats du processus de certification. À terme, la certification s'appliquera à 1 180 employeurs, dont les effectifs représentent au total 147 000 personnes, soit environ 80 % de l'ensemble de la main-d'œuvre islandaise.

1.3 Avantages, difficultés et perspectives d'avenir

Il est encore trop tôt pour évaluer l'impact global de la législation sur l'écart de rémunération entre les sexes. Une enquête menée par les autorités auprès de 76 entreprises certifiées, réalisée en avril 2019, a donné des résultats intéressants. Les avis exprimés par les entreprises étaient généralement positifs, 81 % d'entre elles se déclarant satisfaites de la mise en œuvre de la norme. Elles estimaient que la certification améliorait la qualité de la gestion des ressources humaines et des systèmes de rémunération et faisait ressortir les inégalités de rémunération fondées sur le sexe ou sur d'autres motifs, ainsi que les aspects intersectionnels de la discrimination. Les entreprises ont ainsi pu améliorer leurs systèmes d'évaluation des postes et corriger les salaires sous-évalués. L'ensemble du processus a nécessité la

participation de l'encadrement supérieur et a renforcé la priorité accordée à l'égalité au sein de l'entreprise. D'autres avantages ont été constatés, dont une augmentation de la satisfaction des salarié·e·s et une diminution de la rotation du personnel. La mise en œuvre a duré de six mois à deux ans, et plus des deux tiers des entreprises sondées l'avaient terminée en 18 mois. Le coût total moyen de la certification a été estimé à 3 millions d'ISK (soit environ 21 700 euros) et ne semble pas avoir constitué un obstacle majeur, bien que l'enquête ait essentiellement été menée auprès des plus grandes entreprises islandaises, qui ne constituaient donc pas un échantillon représentatif à cet égard.

Les difficultés sont en grande partie dues au manque d'expérience. Au départ, il y avait trop peu d'organismes de certification accrédités et le processus d'accréditation de nouveaux organismes était long. De plus, les entreprises ont sous-estimé le temps nécessaire pour obtenir l'accréditation. Il a donc fallu prolonger de douze mois la période initiale de la première accréditation. Certaines entreprises, en particulier les plus petites, ont fait valoir que le processus de certification de l'égalité salariale était trop compliqué, trop long et trop coûteux. Le Comité technique islandais de normalisation, où sont représentés les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes, s'emploie à élaborer une deuxième édition améliorée de la norme d'égalité salariale.

L'une des limites du système est qu'il ne couvre pas l'ensemble du marché du travail et ne s'attaque donc pas à la ségrégation professionnelle entre les sexes, qui est une composante importante de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Il serait possible d'appliquer le même système à toutes les institutions publiques, comme les hôpitaux, de sorte que, dans ce cas, il aurait une portée plus large. À l'avenir, bien que rien ne soit encore prévu à cet égard, il pourrait servir d'outil au niveau sectoriel ou national.

2. La situation dans les autres pays participants²

En *Autriche*, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste élevé: 19,9 %. En 2011, le gouvernement a imposé la publication du salaire minimum dans toutes les offres d'emploi afin d'améliorer la transparence salariale. Depuis 2014, les entreprises de plus de 150 salarié·e·s, qui représentent environ 47 % de la main-d'œuvre totale, sont tenues d'établir des rapports semestriels sur les rémunérations. Ces rapports doivent indiquer le nombre de salarié·e·s et le salaire moyen ou médian par sexe dans chaque catégorie. Le rapport est transmis au comité d'entreprise ou, en son absence, mis à la disposition de l'ensemble du personnel. Les autorités ont mis en ligne un site Web spécialisé qui propose des conseils et des outils d'aide à

² Pour plus d'informations sur la situation dans les différents pays participants, veuillez consulter les contributions nationales présentées pour ce séminaire, disponibles à l'adresse: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en

l'établissement des rapports d'entreprise, ainsi qu'un calculateur de salaires qui permet aux employeurs comme aux salarié-e-s d'estimer les niveaux de rémunération appropriés selon les qualifications, la profession et d'autres facteurs. Il existe aussi un projet du Fonds social européen, mené conjointement avec le ministère des affaires sociales, qui dispense aux entreprises intéressées des conseils sur l'amélioration de leurs systèmes de gestion des ressources humaines et des salaires. Bien que les rapports sur les rémunérations aient rendu plus visible l'écart entre les hommes et les femmes, d'autres mesures de suivi structurées sont nécessaires, notamment au niveau sectoriel, en mettant l'accent sur les bas salaires, ainsi qu'une couverture plus complète des services d'accueil des enfants, une amélioration des politiques en matière de temps de travail et des mesures de soutien susceptibles d'encourager les jeunes à s'orienter vers des carrières atypiques.

En *Belgique*, l'écart de rémunération entre hommes et femmes est de 20,6 %, principalement en raison de la forte proportion de femmes qui travaillent à temps partiel. Toutefois, au fil du temps et pour les cohortes plus jeunes, cet écart se réduit. La négociation collective joue un rôle central et il existe de solides institutions de dialogue social. Les conventions collectives nationales reconnaissent le principe d'égalité salariale et un certain nombre d'organismes publics et d'organes consultatifs s'emploient à promouvoir l'égalité des sexes. Des accords sectoriels ont contribué à réduire les inégalités fondées sur le sexe et sur d'autres facteurs. En 2012, la loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes a introduit de nouvelles mesures de transparence, dont la publication par le Conseil central de l'économie de rapports macroéconomiques bisannuels sur l'écart de rémunération; l'examen des systèmes de classification des fonctions destiné à garantir leur neutralité sur le plan du genre; la publication de rapports bisannuels sur la structure de rémunération ventilés par sexe; et la désignation d'un médiateur compétent en la matière dans les entreprises. Il n'existe cependant pas de dispositions permettant d'assurer un suivi au niveau fédéral et les sanctions en cas de non-respect sont légères. La tendance à la décentralisation des négociations salariales et à la rémunération liée aux performances individuelles menace de compromettre tout à la fois les négociations collectives et les objectifs d'égalité des sexes. De nouveaux modèles d'emploi, comme le télétravail, créent un marché du travail de plus en plus fragmenté et posent de nouveaux défis. D'autres mesures sont nécessaires pour encourager le dialogue social, accroître la participation des femmes au marché du travail et veiller à ce que les groupes défavorisés, tels que les jeunes en décrochage scolaire et les travailleurs migrants, ne soient pas laissés pour compte.

En *République tchèque*, il n'existe pas de règles statutaires en matière de transparence salariale, ce qui rend difficile tout recours à la législation existante pour traiter les cas individuels de discrimination fondée sur le sexe. L'écart de rémunération entre hommes et femmes est relativement grand: 22 %. Le taux de participation des femmes au marché du travail est élevé, mais le long congé parental, d'une durée de deux ans, pris presque exclusivement par les mères, peut avoir une incidence négative sur la carrière des femmes. Une étude récente a révélé que les différences salariales entre les sexes pour un même travail sur le même lieu de travail peuvent atteindre 11 %. Des initiatives en faveur de l'égalité salariale ont été prises

récemment, notamment un projet intitulé «À 22 % de l'égalité», mené conjointement par le Fonds social européen et le ministère du travail et des affaires sociales, qui s'attaquait au faible niveau de rémunération des femmes et tentait de renforcer le rôle de l'inspection du travail. En outre, la Médiatrice tchèque a formulé des recommandations au début de 2019 afin de renforcer la transparence salariale. Il s'agit notamment d'interdire les clauses de confidentialité imposées aux salarié·e·s au sujet des rémunérations; et d'obliger les employeurs à indiquer les salaires dans les offres d'emploi; à fournir sur demande aux salarié·e·s des informations ventilées par sexe concernant les salaires moyens pour un même poste; et d'exiger des grandes entreprises qu'elles publient des rapports sur les écarts de rémunération entre les sexes. Toutefois, ces recommandations n'ont pas encore été transposées dans un projet de loi. Si elles étaient adoptées, elles favoriseraient une plus grande transparence au sujet des salaires, qui pourrait à son tour inciter plus de personnes à engager des poursuites pour discrimination. D'une manière générale, il faudrait que les partenaires sociaux renforcent la priorité qu'ils accordent à cette question, tout en améliorant le congé parental.

L'*Estonie* est le pays de l'UE où l'écart de rémunération entre les sexes est le plus élevé, à savoir 25,6 %, malgré un taux d'emploi à temps plein des femmes relativement important. La ségrégation professionnelle fondée sur le sexe est très marquée et, même lorsqu'elles exercent des fonctions identiques, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes. Le Programme 2019-2021 pour l'égalité entre les sexes, lancé par le gouvernement, prévoit certaines mesures d'incitation, en encourageant notamment l'adoption de systèmes transparents de rémunération et d'évaluation des postes et le renforcement de la représentation des femmes dans les conseils des institutions publiques. Une autre initiative a consisté à introduire dans les programmes d'enseignement une nouvelle matière intitulée «carrière», qui vise à éviter les choix de carrière stéréotypés en fonction du sexe et à inciter les filles et les femmes à s'orienter vers le secteur des technologies de l'information et de la communication. Des projets d'amendements à la loi sur l'égalité des sexes concernant des audits de l'égalité de rémunération dans le secteur public ont été débattus depuis 2011. Il a été proposé de charger l'inspection du travail d'effectuer une analyse comparative des données salariales sur la base des informations communiquées à la direction des impôts et des douanes et d'imposer aux employeurs de publier les résultats sur le site web de l'entreprise. Si l'inspection du travail estimait qu'il existe des écarts de rémunération non justifiés, l'employeur serait tenu de prendre des mesures correctives. Les propositions comprennent également le développement d'outils numériques permettant l'auto-évaluation de l'écart de rémunération entre les sexes. Si elles sont adoptées, ces propositions pourront contribuer à réduire l'écart de rémunération, mais elles doivent être complétées par d'autres mesures visant à lutter contre la ségrégation professionnelle et les stéréotypes sexistes en général.

En *France*, bien que le principe d'égalité salariale ait été consacré par la législation il y a plus de 40 ans, l'écart de rémunération entre les sexes était encore de 15,4 % en 2017. En septembre 2018, à l'issue de discussions avec les partenaires sociaux, le gouvernement a introduit une nouvelle législation relative à l'égalité des sexes. Les

entreprises de plus de 250 salarié·e·s sont tenues de mesurer leur performance par rapport à un nouvel index d'égalité femmes-hommes. L'index se fonde sur cinq indicateurs assortis d'un système de notation: si une entreprise obtient moins de 75 points, elle doit prendre des mesures correctives. Les cinq indicateurs sont: i) les rémunérations moyennes des femmes et des hommes, incluant les primes de performance et les avantages en nature; ii) les augmentations de salaire par sexe; iii) les promotions par sexe; iv) l'égalité de traitement en matière d'augmentation de salaire pendant le congé de maternité; v) et le nombre de femmes dans les conseils d'administration. Les entreprises étaient tenues de publier les résultats avant mars 2019 et disposent d'un délai de trois ans pour prendre des mesures correctives. Si, d'ici mars 2022, leur score n'est toujours pas satisfaisant, elles sont passibles de pénalités financières pouvant atteindre 1 % de leur masse salariale. Pour les entreprises qui emploient entre 50 et 250 salarié·e·s, une procédure simplifiée est prévue. Il est envisagé de renforcer le rôle de l'inspection du travail et le ministère prévoit d'organiser des réunions annuelles avec les partenaires sociaux pour examiner les progrès accomplis.

En *Allemagne*, l'écart de rémunération entre les sexes est actuellement de 21 % et il existe une différence marquée entre l'Allemagne de l'Est où il est de 8 % et l'Allemagne de l'Ouest où il est de 23 %. Malgré l'absence de plan ou de stratégie d'ensemble en faveur de l'égalité des sexes au niveau national, les autorités publient régulièrement des rapports à ce sujet et ont récemment introduit un nouvel indice de l'écart entre les sexes en ce qui concerne les tâches domestiques, qui mesure le temps que les femmes consacrent au travail non rémunéré à la maison par rapport aux hommes. La loi sur la transparence des salaires est entrée en vigueur en juillet 2017. Elle prévoit notamment un mécanisme non contraignant pour les entreprises qui emploient plus de 200 salarié·e·s, dont les membres du personnel disposent d'un droit individuel à des informations comparatives sur les salaires lorsqu'il existe un groupe comparable d'au moins six salarié·e·s, tandis que les entreprises de plus de 500 salarié·e·s sont encouragées à mettre en place un processus de contrôle et à établir des rapports réguliers sur l'égalité salariale. Toutefois, aucune sanction légale n'est prévue si un écart de rémunération est constaté et les entreprises ne sont pas tenues de rendre leurs rapports publics. En outre, la loi ne s'applique qu'aux grandes entreprises, de sorte qu'environ 67 % de l'ensemble des salarié·e·s allemand·e·s ne sont pas concerné·e·s par ces dispositions. La loi doit être évaluée tous les quatre ans et le premier rapport est attendu en juillet 2019. Diverses enquêtes indiquent qu'une minorité d'entreprises seulement ont pris des dispositions pour revoir leurs structures de rémunération ou accroître la transparence salariale. Bien qu'il soit difficile d'apprécier dans quelle mesure la nouvelle loi contribuera à réduire l'écart de rémunération, celle-ci a le mérite d'avoir lancé un débat public et politique plus vaste sur la question. D'autres mesures sont nécessaires pour surmonter les obstacles structurels: amélioration des structures d'accueil des enfants, lutte contre la ségrégation professionnelle et adoption de systèmes de classification des fonctions neutres sur le plan du genre.

En *Italie*, l'écart de rémunération entre les sexes est d'environ 18 %. Le Code national pour l'égalité des chances, adopté en 2006, reconnaît le principe d'égalité salariale et

impose aux entreprises de plus de 100 salarié·e·s d'établir des rapports bisannuels sur les conditions d'emploi, contenant des données ventilées par sexe, qui sont soumis aux représentant·e·s syndicaux·ales et aux pouvoirs publics. Cela ne concerne cependant qu'une petite partie de la main-d'œuvre. Il existe aussi des règlements et un décret visant à promouvoir l'égalité d'accès aux conseils d'administration des entreprises des secteurs public et privé. Les services administratifs compétents en matière d'égalité et les organes consultatifs conçoivent les politiques visant à promouvoir l'égalité des chances et en assurent le suivi, malgré des ressources limitées qui ont entraîné, ces dernières années, une baisse de leur efficacité. D'autres mesures sont également nécessaires, notamment pour remédier aux bas salaires versés aux femmes, pour améliorer les politiques censées tenir compte des besoins des familles, en ce qui concerne par exemple l'accès à des services d'accueil des enfants subventionnés et à des congés parentaux rémunérés, ou encore pour lancer des initiatives éducatives et culturelles visant à lutter contre les stéréotypes sexistes. Une certification des politiques des entreprises en faveur de l'égalité des sexes, y compris en matière de rémunération, est envisageable, mais elle nécessiterait un financement suffisant des mécanismes existants pour permettre un suivi efficace.

En *Lettonie*, le cadre législatif régissant l'égalité entre les sexes, mis en place dès 2001, a été complété plus récemment par un plan visant stimuler l'égalité des droits et des chances des femmes et des hommes (2018-2020) et par des lignes directrices pour l'emploi (2015-2020), qui mettent l'accent sur la lutte contre la ségrégation professionnelle sur le marché du travail. Le droit du travail reconnaît le principe d'égalité de rémunération. Les salarié·e·s ont le droit de porter plainte en cas de discrimination salariale et l'inspection du travail et le Médiateur sont chargés de veiller à l'égalité de traitement. Après 2008, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes a commencé à se creuser et ce n'est que depuis 2017 qu'il tend à se réduire, pour atteindre actuellement à 15,7 %. Les secteurs de la finance, de l'assurance et des TIC sont ceux où l'écart de rémunération est le plus important. Le débat public s'intensifie à cet égard et certaines entreprises privées ont désormais adopté de bonnes pratiques. Le sous-comité chargé des affaires du travail au sein du Conseil de coopération tripartite décerne chaque année un prix de l'égalité entre les sexes à une entreprise et les partenaires sociaux discutent régulièrement de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Des actions plus ciblées sont nécessaires et il faudrait aussi que l'égalité des sexes soit intégrée dans les plans de développement économique. Les bonnes pratiques pourraient être diffusées auprès des employeurs, en particulier parmi les grandes entreprises et dans les secteurs où les écarts de rémunération sont les plus importants. Il est également nécessaire de lutter contre les stéréotypes sexistes dans les choix de carrière, par exemple en encourageant davantage de femmes à accéder aux professions des TIC.

Le *Luxembourg* présente l'un des écarts de rémunération entre les sexes les plus faibles de l'UE, soit 5,5 %. Contrairement à ce que l'on constate dans de nombreux autres États membres, la majorité des femmes y travaillent dans les secteurs les mieux rémunérés, bien qu'elles soient sous-représentées dans les fonctions d'encadrement. Les principales dispositions du Code du travail, dont la dernière mise

à jour date de 2016, couvrent l'égalité en matière d'emploi, ainsi que des objectifs quantitatifs concernant la représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Le ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes dispose d'un vaste mandat. Il a développé le logiciel *Logib-Lux*, qui permet d'analyser les salaires, dont l'utilisation est recommandée aux entreprises de plus de 50 salarié·e·s. Le programme gouvernemental le plus récent (2018-2023) met l'accent sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sur des mesures visant à renforcer l'inspection du travail. En outre, le ministère a créé le prix «Action positive» destiné aux entreprises. Il existe également un processus de certification de la responsabilité sociale des entreprises, qui comprend une section consacrée à la rémunération responsable. PwC, un cabinet d'audit privé, propose une certification «Equal Pay», qui est préférée dans certains milieux en raison de la reconnaissance et du prestige plus grands dont elle jouit à l'échelle internationale. Une prochaine étape pourrait être de rendre la certification obligatoire ou du moins de prendre des mesures d'incitation supplémentaires en ce sens, mais il faudrait consacrer plus de temps à la question dans le cadre du dialogue social. Le Luxembourg possède une solide tradition de dialogue social tripartite. L'égalité des sexes fait partie des thèmes que les négociations doivent obligatoirement aborder, même si la démarche pourrait être utilement élargie pour être plus orientée vers les résultats. D'autres mesures sont également nécessaires pour donner aux femmes les mêmes possibilités d'accéder à des postes de direction.

À Malte, bien qu'une législation sur l'égalité de rémunération soit en place depuis 1976, les progrès sont ralentis par une forte culture patriarcale. En 2018, l'écart de rémunération était de 12,2 % et il tend à se creuser. Ces dernières années, le nombre de femmes dans la vie active a fortement augmenté et leur taux de participation à l'emploi est aujourd'hui de 60,8 %. L'écart de rémunération entre les sexes est le plus élevé dans les professions où les salarié·e·s sont diplômé·e·s de l'enseignement supérieur et dans le secteur privé. Les gouvernements qui se sont succédé récemment ont introduit des politiques adaptées aux besoins des familles et des réformes des systèmes d'assurance sociale qui ont aussi incité les femmes à travailler. Toutefois, les femmes restent surreprésentées dans les emplois les moins bien rémunérés: une situation d'autant plus choquante que, depuis 1996, il sort plus de femmes que d'hommes diplômés de l'Université de Malte. L'UE a financé un projet de la Commission nationale pour la promotion de l'égalité, qui a débuté en 2018 et qui contribuera à combler le manque de recherche sur le sujet. La Commission décerne également des prix aux entreprises, dont 91 avaient reçu, en 2018, le label «Égalité». En mars 2019, le ministère des affaires européennes et de l'égalité a publié un document de consultation sur l'intégration de la dimension de genre en vue d'élaborer une stratégie et un plan d'action futurs. Toute législation qui pourrait être adoptée à l'avenir en matière de transparence salariale devrait tenir compte des caractéristiques du marché du travail maltais, dont le secteur privé est composé à plus de 90 % par des microentreprises employant moins de 10 personnes. Une législation dans ce domaine devrait s'accompagner de nouvelles mesures destinées à promouvoir l'égalité des chances et le partage des responsabilités familiales.

Aux Pays-Bas, l'écart de rémunération entre les sexes est de 15,2 %. Il va en se resserrant, mais très lentement. La discrimination salariale est interdite par la loi sur l'égalité de traitement, qui impose également la mise en place de systèmes fiables d'évaluation des emplois. Toutefois, l'égalité salariale est considérée comme une affaire civile et l'inspection du travail veille uniquement au respect de la législation sur le salaire minimum. C'est donc à la personne concernée qu'il appartient de déposer plainte, ce qui arrive rarement, car les procédures sont très techniques et coûteuses. En mars 2019, un projet de loi qui renverserait la charge de la preuve, inspiré par la législation islandaise, a été soumis au législateur. Il prévoit que les sociétés employant au moins 50 salarié·e·s devraient demander un certificat démontrant qu'elles appliquent une norme d'égalité salariale. De plus, l'employeur devrait établir des rapports annuels sur les rémunérations ainsi qu'un plan de mesures correctives, au besoin. Une surveillance serait assurée par l'inspection du travail et les salarié·e·s auraient le droit de demander des informations sur les rémunérations. Toutefois, il n'est pas certain que la proposition sera adoptée. Les syndicats ont inclus l'égalité salariale dans leur programme de négociations collectives, bien que seuls quelques employeurs aient accepté de prendre des mesures concrètes. Si les systèmes de classification des fonctions sont généralement considérés comme neutres sur le plan du genre, des anomalies apparaissent du fait de leur mauvaise application et de l'octroi d'avantages supplémentaires. De nouvelles avancées pourraient être obtenues si le projet de loi est adopté ou si d'autres mesures sont prises pour promouvoir une plus grande transparence salariale. Il est nécessaire aussi de poursuivre le débat sur les moyens de remédier à l'écart de rémunération parmi les nombreux·ses travailleur·euse·s indépendant·e·s.

En *Slovaquie*, l'écart de rémunération entre les sexes était de 19,8 % en 2017, après avoir diminué d'un point de pourcentage par an depuis 2010. La ségrégation professionnelle et sectorielle marquée en fonction du sexe, les droits aux congés parentaux de longue durée et l'absence de structures d'accueil des enfants comptent parmi les facteurs qui y contribuent. Le principe d'égalité salariale est inscrit dans la loi de lutte contre la discrimination de 2004 et dans le Code du travail. Il est rare, cependant, que des affaires de discrimination salariale soient portées devant les tribunaux. La Stratégie nationale et le Plan d'action pour l'égalité des sexes (2014-2019) donnent la priorité à la réduction de l'écart de rémunération. La Journée annuelle de l'équité salariale contribue à sensibiliser la population à cette question. Le ministère du travail, des affaires sociales et de la famille organise chaque année un prix de l'égalité dans l'entreprise et publie régulièrement des rapports détaillés sur les progrès accomplis dans la réalisation de l'égalité des sexes. En 2018, une nouvelle loi imposant aux employeurs de publier des informations sur le salaire dans les offres d'emploi a été adoptée. Cette législation rendra plus difficile la discrimination à l'égard des femmes. D'autres mesures récemment introduites peuvent également réduire l'écart de rémunération entre les sexes, notamment le relèvement accéléré du salaire minimum, les femmes étant surreprésentées dans les emplois moins bien rémunérés.

En *Espagne*, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est aujourd'hui de 14 %. Après avoir diminué pendant plusieurs années, il s'est maintenu au cours

des cinq dernières années. Il existe depuis longtemps une législation sur l'égalité salariale, mais son application n'a pas été cohérente. Un nouveau projet de Plan stratégique pour l'égalité des chances (2019-22) de grande envergure devrait être adopté prochainement. Le décret-loi royal 6/2019 traite directement de l'écart de rémunération entre les sexes. Il étend aux entreprises de 50 salarié·e·s l'obligation faite aux entreprises de 250 salarié·e·s d'effectuer des audits salariaux et d'établir des plans d'égalité. Tous les employeurs doivent tenir un registre des salaires moyens par sexe et par catégorie d'emploi, que les salarié·e·s sont autorisé·e·s à consulter. Des sanctions sont prévues en cas de manquement. Des améliorations appréciables ont aussi été apportées au congé parental, notamment un congé de paternité non transférable. Un organisme public, l'Institut de la femme pour l'égalité des chances, a récemment mis au point des outils permettant aux entreprises de mesurer l'écart de rémunération entre les sexes et de procéder à une évaluation des emplois neutre sur le plan du genre. L'Institut accorde des subventions aux petites entreprises qui souhaitent améliorer leur transparence salariale et prendre des mesures correctives pour réduire l'écart de rémunération entre les sexes. L'obligation faite aux entreprises d'accroître la transparence salariale et d'adopter des plans d'égalité, renforcée par la menace de sanctions, est considérée comme un élément crucial de la stratégie visant à réduire l'écart de rémunération.

En *Suède*, la loi sur la discrimination impose aux entreprises de plus de dix salarié·e·s de mener des enquêtes annuelles sur les rémunérations, conjointement avec les représentant·e·s du personnel, sous la supervision de la Médiatrice pour l'égalité. Toutefois, à l'heure actuelle, les entreprises ne respectent pas toutes la législation et les sanctions en cas de manquement sont assez légères. Plusieurs études ont été menées sur la base des rapports concernant les rémunérations, notamment par la Médiatrice pour l'égalité et par les organisations syndicales. L'efficacité des enquêtes n'est cependant pas concluante. Il n'y a pas de différence notable dans le rythme auquel l'écart de rémunération a diminué, selon que les enquêtes ont été menées tous les trois ans, comme c'était le cas auparavant, ou chaque année. L'écart de rémunération entre les sexes était de 11,3 % en 2017. D'autres mesures sont nécessaires, dans tous les secteurs et au niveau national, afin de remédier à la sous-évaluation du travail dans les professions exercées principalement par des femmes, en particulier dans le secteur privé. La confédération syndicale suédoise LO a tenté de combler l'écart salarial entre les professions à prédominance masculine et féminine par la négociation collective en obtenant des augmentations plus élevées pour les groupes à prédominance féminine. Toutefois, ces gains ont par la suite été rattrapés par le glissement des salaires induit par le marché dans les groupes à prédominance masculine. LO a pris l'engagement de se mobiliser davantage pour parvenir à l'égalité salariale entre les sexes.

3. Principales questions abordées lors du séminaire

La manière dont les différents pays s'efforcent de réduire l'écart de rémunération entre les sexes, d'un point de vue structurel, et la mesure dans laquelle le modèle de

certification islandais pourrait être transféré ont été longuement discutées. Malgré les législations consacrant le principe d'égalité salariale qui existent depuis longtemps dans tous les pays de l'UE, la lenteur des évolutions et, dans certains cas, l'aggravation de l'écart de rémunération constaté ces dernières années, alors que le niveau d'éducation des femmes ne cesse d'augmenter, ont conduit à l'adoption dans certains pays de stratégies et d'actions nouvelles en matière d'égalité salariale. Les participant·e·s se sont accordé·e·s à considérer le transfert de la charge de la preuve comme une avancée stratégique de première importance: dans ce cas, ce n'est plus à la personne concernée qu'il incombe de démontrer l'existence d'une discrimination, mais c'est l'employeur qui est tenu de prouver que son régime de rémunération est équitable. La faisabilité et les mérites respectifs de l'introduction de systèmes de certification obligatoires ou volontaires ont été examinés. Une autre question soulevée était de savoir si le système de certification devrait s'appuyer sur une norme de gestion ou sur un indice d'égalité établi par les pouvoirs publics. Il a également été noté que les dispositions imposant une obligation de rapport aux grandes entreprises uniquement excluent de larges segments de la main-d'œuvre, en particulier les femmes, qui sont souvent employées dans des entreprises plus petites.

Les points de vue différaient quant à l'opportunité d'imposer des sanctions financières en cas de manquement aux obligations de rapport ou d'encourager une plus grande adhésion par une stratégie d'incitation, fondée sur des prix ou d'autres systèmes visant à récompenser les efforts en faveur de l'égalité. Dans certains pays, la culture d'entreprise a changé et la certification de l'égalité salariale est considérée comme bonne pour l'image de marque. Les participant·e·s s'accordaient sur l'importance de collaborer avec les entreprises pour démontrer clairement la rentabilité de l'égalité salariale, en mettant l'accent sur les gains de productivité potentiels, ainsi que sur les questions de responsabilité sociale et de droits de la personne.

Une autre stratégie envisagée portait sur la possibilité de subordonner le droit de soumissionner pour les marchés publics à l'adoption d'un plan en faveur de l'égalité, à un label ou à une certification de l'égalité salariale.

Il a été noté que le système de certification islandais et les autres régimes de transparence des rémunérations étaient mis en place au niveau des entreprises individuelles et ne permettaient donc pas de lutter contre la ségrégation professionnelle dans l'ensemble des entreprises et des secteurs. Dans le cas de l'Islande, il est envisagé, dans un premier temps, de permettre à des groupes d'employeurs du secteur public, comme les hôpitaux, de recourir au même système de certification, afin de remédier à cette limitation. Toutefois, à long terme, des mesures supplémentaires seront nécessaires pour combattre la sous-évaluation de certaines professions au niveau sectoriel et national. En outre, le Parlement nordique a adopté une recommandation visant à envisager un système commun de certification de l'égalité salariale.

De nombreux·ses participant·e·s ont noté qu'à la suite de la recommandation de l'UE de 2014 sur la transparence des rémunérations, leurs pays avaient pris des mesures en ce sens. Certains pays ont récemment adopté une législation en vertu de laquelle

toutes les offres d'emploi doivent indiquer le salaire minimum ou la fourchette des rémunérations, ce qui apparaissait comme une autre mesure utile pour accroître la transparence. De nouveaux calculateurs de salaires en ligne, qui peuvent être utilisés par les employeurs comme par les salarié·e·s, sont également en cours d'introduction dans plusieurs pays.

Dans certains pays où il existe une longue tradition de dialogue social, les syndicats donnent la priorité, dans leurs programmes de négociation, aux questions d'égalité des sexes, qui touchent notamment à l'égalité salariale et au temps de travail. Il a cependant été noté que, dans d'autres pays, les syndicats, généralement dominés par les hommes, n'étaient pas nécessairement favorables à l'égalité de rémunération et manquaient d'ailleurs souvent de l'expertise nécessaire pour aborder la question. C'est pourquoi il a été recommandé de prendre des mesures pour former les négociateur·rice·s. La fragmentation croissante du marché du travail et la disparité des secteurs à prédominance féminine dans certains pays font en outre que les femmes y sont souvent moins représentées dans les syndicats, qui se révèlent donc des acteurs moins importants dans la lutte contre l'écart de rémunération entre les sexes. Une autre préoccupation tenait à la façon dont le problème pouvait être abordé dans le secteur en pleine croissance des travailleur·se·s indépendant·e·s.

Les discussions ont également porté sur la possibilité de renforcer les mécanismes de contrôle et le suivi effectif des rapports établis par les entreprises sur les salaires ou les revenus, car cet aspect constituait parfois un point faible de la stratégie. Il arrive que les données des rapports soient tellement agrégées qu'il est difficile de déceler l'existence d'une discrimination. Quelques pays ont adopté une nouvelle législation ou débattent actuellement de propositions qui prévoient que des rapports indiquant les salaires moyens par type de fonction et par sexe doivent être communiqués au comité d'entreprise, s'il existe, ou portés à la connaissance des salarié·e·s par d'autres moyens. Des dispositions permettant à un·e salarié·e de demander des informations à titre individuel ont également été incluses. Le rôle joué par l'inspection du travail en cas de discrimination salariale varie aussi considérablement d'un pays à l'autre. Dans certains pays, pour ce qui concerne la fixation des salaires, l'inspection du travail se borne à veiller au respect des salaires minimums, alors que dans d'autres pays, ses compétences ont récemment été renforcées pour couvrir l'égalité entre les hommes et les femmes au travail ou des propositions ont été faites en ce sens. Les participant·e·s ont également souligné l'importance de former les inspecteur·rice·s aux questions d'égalité.

Les difficultés et les obstacles auxquels se heurtent les femmes qui portent plainte pour discrimination salariale ont été examinés, en particulier la complexité technique liée à la détermination des éléments de comparaison, le coût et la durée des procédures, et les conséquences négatives potentielles pour la carrière des plaignantes. Dans les pays où les recours collectifs sont autorisés, ces difficultés sont atténuées dans une certaine mesure.

Les stratégies visant à attirer les femmes vers des professions mieux rémunérées, en particulier dans les secteurs des STEM³ et des TIC, ont été passées en revue, car même si les systèmes de rémunération deviennent moins discriminatoires, les femmes n'en profiteront pas si elles restent confinées dans des emplois moins bien payés. Dans certains pays, les pouvoirs publics ont lancé des initiatives dans les écoles pour élargir les choix de carrière s'offrant aux filles. Ailleurs, ce sont les entreprises qui se sont mobilisées pour attirer les femmes vers le secteur des TIC, motivées en partie par les tendances démographiques et les pénuries de main-d'œuvre qui se profilent dans ce secteur. Les participant·e·s ont également mentionné des programmes destinés à assurer une plus grande représentation des femmes dans les conseils d'administration, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Un autre problème abordé concernait le manque de connaissances concernant l'écart de rémunération entre les sexes et la législation en matière d'égalité salariale. Dans certains cas, l'offre de services de conseils gratuits aux entreprises sur les questions d'égalité salariale, dispensés par les autorités compétentes, a suscité beaucoup d'intérêt. Les actions de sensibilisation, comme les journées de l'égalité salariale, jouent un rôle important, de même que les programmes de formation, les outils d'information en ligne et d'autres campagnes sur les médias sociaux.

Enfin, il a été noté que des stratégies étaient également nécessaires pour combler l'écart de rémunération entre les sexes tout au long de la vie, qui a de lourdes conséquences sur les prestations de retraite. L'insuffisance des pensions perçues par les femmes préoccupe de plus en plus les institutions de protection sociale et devrait être prise en compte dans toute discussion sur les coûts de l'égalité des sexes. En revanche, dans les pays où des progrès ont été accomplis pour réduire l'écart de rémunération entre les sexes, il apparaît clairement que des mesures efficaces sont également mises en place pour remédier à la division entre les sexes à l'égard du travail rémunéré et non rémunéré. Les participant·e·s ont estimé que la clé du succès résidait dans des politiques sociales intégrées, incluant des services d'accueil des enfants et de soins aux personnes âgées de bonne qualité, universels et abordables, et des congés parentaux, dont un congé paternel non transférable pour encourager les hommes à prendre part à la garde des enfants.

Malgré les progrès enregistrés, les femmes sont toujours confrontées à des situations où elles se voient contraintes de choisir entre leur carrière et leur vie de famille. Or, comme l'ont fait remarquer les participant·e·s islandais·e·s qui accueillaient le séminaire, l'égalité des sexes, ce n'est pas l'obligation pour les femmes d'assumer davantage de responsabilités. Pour justifier leur hostilité à l'égalité, les mouvements populistes insistent sur le rôle traditionnel des femmes. En réponse, il faut s'attaquer à la masculinité hégémonique, voire toxique, qui se cache derrière cette hostilité, en mettant fortement l'accent sur des politiques sociales aptes à renforcer les mesures qui tiennent compte des besoins des familles.

³ Secteur des sciences, de la technologie, de l'ingénierie, des mathématiques et de la médecine.

4. Conclusions et recommandations

Les participant-e-s ont salué l'intérêt remarquable de la pratique islandaise, non seulement en raison de la nouvelle loi elle-même, mais aussi parce qu'elle était le résultat d'un consensus entre les partenaires sociaux pour donner la priorité à l'égalité salariale.

Les systèmes de certification qui renversent la charge de la preuve s'inscrivent dans une nouvelle génération de stratégies globales et systématiques visant à réduire l'écart de rémunération persistant entre les sexes. Au cours de la discussion, certaines recommandations essentielles ont été formulées:

- Veiller à ce que les nouvelles lois sur la certification ou les obligations de transparence et de rapport sur les salaires imposées aux entreprises s'accompagnent d'une stratégie de communication claire, d'orientations et de services de conseils, y compris des calculateurs de salaires et autres outils en ligne.
- Inscrire les initiatives en faveur de l'égalité salariale dans une approche intégrée plus large, portant aussi sur la ségrégation professionnelle verticale et horizontale ou sur la conciliation de la vie professionnelle et la vie privée/familiale.
- Mener des projets pilotes avec des entreprises clés des secteurs public et privé afin de mieux faire comprendre les nouvelles mesures et d'obtenir l'adhésion des parties prenantes.
- Encourager les initiatives du secteur privé pour démontrer la rentabilité de l'égalité salariale.
- Envisager la possibilité d'utiliser les marchés publics comme moyen de promouvoir l'engagement du soumissionnaire en faveur de l'égalité des sexes.
- Mettre en place des programmes de formation à l'intention des organismes de certification, des partenaires sociaux, y compris les négociateur·rice·s des mouvements syndicaux, et de l'inspection du travail, abordant toute la gamme des questions d'égalité salariale, et notamment la classification des fonctions et l'analyse des salaires.
- Envisager des mesures destinées à renforcer le mandat de l'inspection du travail et à lui allouer des ressources supplémentaires.
- Mener d'autres recherches, éventuellement en coopération avec l'EIGE, sur les structures institutionnelles chargées de promouvoir la transparence salariale et leur incidence sur l'écart de rémunération entre les sexes.
- Sensibiliser davantage le public à l'écart de rémunération au moyen d'événements comme les journées de l'égalité salariale et d'autres actions, et partager les informations sur les plateformes en ligne et les médias sociaux.