

IISA
Interuniversitair Instituut voor de
Studie van de Arbeid
Pleinlaan 2
1050 Bruxelles

UE - Projet MSU

SERD 2000-00247

MSU - DL8-Europe

Les stratégies syndicales face aux inégalités de salaires

Dra. Saskia Ravesloot, chercheuse

Prof. em. M. Stroobant, promoteur

Partenaires:

- Rachel Silvera and Cécile Granié – ISERES – France
- Erika Pircher and Edeltraud Ranft – Diversity Centre – Autriche
- Maxime Stroobant and Saskia Ravesloot – IISA – Belgique
- Lotte Valbjorn – IHDR – Danemark
- Giovanna Altieri and Eliana Como – IRES – Italie
- Brenda De Jong – Pays-Bas

Project financé par l'action clé "Améliorer la base de connaissances socio-économiques"
European Commission – Research Directorate-General et co-financé par le Service Public Fédéral -
Emploi, Travail et Concertation sociale et le Fonds de solidarité de l'industrie métallurgique -
Contract N° HP-CT-2001-00061

Table de matières

1. INTRODUCTION.....	p3
1.1. Les inégalités de salaire : un écart persistant	
1.2. Question centrale de la recherche	
2. LA POSITION DU PROBLEME.....	p4
2.1. La revendication de l'égalité salariale.	
2.2. Egalité au niveau juridique mais pas en pratique	
2.3. L'égalité des salaires et les organisations syndicales	
3. LE CADRE CONCEPTUEL.....	p6
4. LE CADRE INSTITUTIONNEL.....	p7
4.1. La fixation de la rémunération dans le secteur privé.	
4.2. Le principe de l'égalité de la rémunération dans le secteur privé.	
4.3. Egalité de rémunération dans le secteur public.	
5. CONSTAT ET IDENTIFICATION DES INEGALITES SALARIALES.....	p12
5.1. Repérage difficile des inégalités.	
5.2. L'importance des inégalités de salaires entre hommes et femmes	
6. ANALYSES ET EXPLICATIONS DES INEGALITES.....	p16
6.1. Caractéristiques des inégalités.	
6.2. Cause des inégalités	
6.3. Importance relative des causes de l'écart salarial.	
6.4. La classification des fonctions est-elle une solution ?	
7. LES STRATEGIE SYNDICALES FACE AUX INEGALITES SALARIALES	p28
7.1. Un thème d'intervention pas toujours partagé	
7.2. Une action syndicale hésitante.	
8. LES INEGALITES SALARIALES ET LE PRINCIPE DU <i>GENDER MAINSTREAMING</i>	p31
8.1. Remédier aux inégalités.	
8.2. CONCLUSIONS - La nécessité du <i>gender mainstreaming</i>	
ANNEXES.....	p34

1. INTRODUCTION

1.1. Les inégalités de salaires : un écart persistant

Pendant des décennies, la revendication « à travail égal, salaire égal » a été prépondérante dans le mouvement féministe et cela dans le cadre d'une action tendant à l'émancipation totale des femmes. C'est dire que le thème du salaire ne peut faire défaut dans une recherche qui se veut analyser les politiques d'égalité hommes/femmes du mouvement syndical. Déjà au 19^{ème} siècle mais surtout au 20^{ème} siècle, cette revendication était un souci permanent du mouvement féministe. En **Belgique** la lutte pour l'égalité des rémunérations était un modèle de la lutte générale pour l'émancipation des femmes. La grève F.N. Herstal de 1966 et 1974 fut le symbole de cette lutte¹. Cette lutte mettait d'abord l'accent sur une revendication pour des salaires égaux, pour éliminer les discriminations directes, mais on constate en **Autriche** - comme dans les autres pays européens – que cet accent s'est progressivement déplacé vers la lutte contre les discriminations indirectes depuis 1970.

Au **Pays-Bas**, comme dans les autres pays européens, cette problématique a été pendant un certain temps au premier plan et mise sur plusieurs agendas de négociations, mais les résultats obtenus à travers ces négociations n'ont pas été capables de réduire l'écart salarial de manière importante et définitive. Au **Danemark**, l'écart salarial est devenu cette année un thème très important.

On constate qu'en **France**, malgré des campagnes syndicales répétées sur ce thème, la lutte contre les inégalités de salaires femmes/hommes est rarement centrale dans les stratégies syndicales. Cela s'explique par le fait que les politiques de modération salariale, liée à la mise en place des 35 heures, ont rendu pendant un temps ce combat secondaire. De la recherche en **Italie** découle un constat similaire, vu que les négociations, lors des dernières années, n'ont pas pu avoir un effet tangible sur la réduction de l'écart salarial entre femmes et hommes, d'une part pour des raisons culturelles et d'autre part par défaut de mesures spécifiques impulsées par les organisations syndicales et les entreprises.

Mais le contexte évolue. De nouvelles campagnes sont lancées en faveur de l'égalité des salaires. On peut également souligner qu'au delà de la sensibilité croissante du monde du travail pour l'égalité des salaires, les législateurs nationaux ont consacré ce principe surtout sous l'impulsion de l'Union Européenne.

1.2. Question centrale de la recherche

Le point de départ de l'étude n'est pas de savoir si des discriminations salariales subsistent dans les secteurs et les entreprises examinées dans les six pays partenaires, mais d'expliquer la persistance de l'écart salarial et de savoir si et comment les organisations syndicales entreprennent des actions afin de le supprimer.

La structure suivante a été adoptée pour élaborer ce rapport. En premier lieu, le contenu de la notion de salaire et de l'ensemble des concepts utilisés ont été étudiés. Ensuite, il fallait décrire le cadre institutionnel et légal dans lequel se situe le principe de l'égalité de rémunération. La question suivante était de savoir si la situation de fait correspondait bien à la situation de droit et sinon quelles étaient les distorsions. La quatrième partie propose une

¹ C.A.R.H.O.P. – F.E.C., *Histoire du mouvement ouvrier en Belgique*, Outil pédagogique 9, Syndicalisme au féminin, Recueil de documents 3, Revendications et actions, Bruxelles, 1990, p. 5

analyse des discriminations et des raisons qui les expliquent. Par la suite, on a examiné, à travers les rapports nationaux des pays partenaires du projet MSU, l'action menée par les organisations syndicales pour répondre à la question de la relation entre l'égalité des salaires et le principe de *gender mainstreaming*.

Ce rapport est fondé sur des études européennes concernant les inégalités de salaires (notamment EIRO) et sur les rapports nationaux des pays du programme. Ces rapports se sont appuyés sur des enquêtes au niveau de secteurs d'activité communs (métallurgie, commerce et services publics) et au niveau d'entreprises (voir en annexe les cas étudiés).

2. LA POSITION DU PROBLEME

2.1. La revendication de l'égalité salariale

La présente recherche observe la manière dont les organisations syndicales assimilent le problème de l'égalité de salaires entre femmes et hommes, dans leurs structures et dans leurs politiques d'égalité des travailleuses et des travailleurs.

Le traitement inégal des femmes par rapport aux hommes est un problème que la société européenne connaît depuis des siècles². Ce problème de société est également déterminant pour la situation des femmes au travail et plus particulièrement dans une société industrialisée. La position d'infériorité, réelle et juridique dans laquelle elles se trouvent, a toutefois été modifiée dans le sens d'une plus grande émancipation sous l'influence de leur participation massive au marché du travail et de la démocratisation politique de la société. Ce double mouvement économique et politique s'est traduit en une volonté d'émancipation qui, en matière de revenu du travail, a donné lieu à la revendication « à travail égal, salaire égal ».

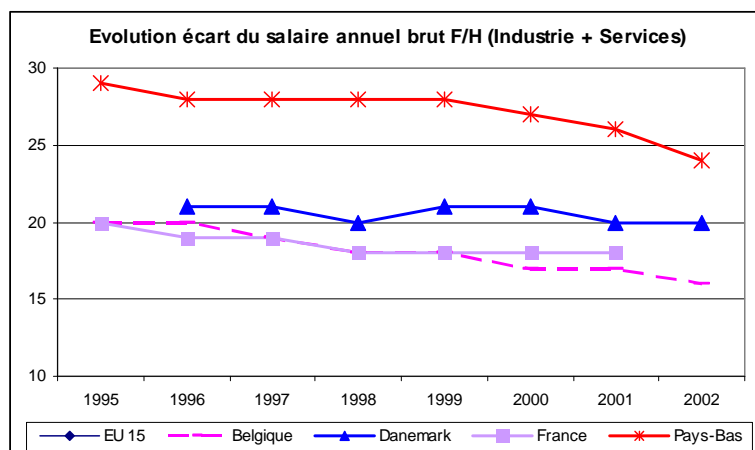
2.2. Egalité au niveau juridique mais pas dans la pratique

A l'heure actuelle, cette revendication a été réalisée au plan juridique. La situation de fait n'a toutefois pas suivi cette évolution. Les travailleuses continuent à être les victimes de discriminations en matière salariale.

La **Belgique** connaît un écart salarial d'environ 15 % (salaire brut). Au **Pays-Bas**, les femmes reçoivent par heure 23 % de moins que les hommes (2000). En **France**, cet écart s'élève en moyenne à 25 %, comme en **Italie** où on enregistre un écart de 24 %. En **Autriche**, on note une différence d'environ 32 % (brut, les paiements spéciaux inclus, sans compter les salariés à temps partiel). Au **Danemark** l'écart est de 15% environ pour les cols bleus et de 20% environ pour les cols blancs. Il est beaucoup plus faible quand on intègre le plus grand nombre possible d'éléments mesurables touchant la formation des salaires.

² Probablementparce que l'histoire des femmes au travail est fort mal connue. A ce propos, Cécile Dauphin et Delphine Gardéy écrivent : « Il n'empêche que les femmes au travail demeurent en partie occultées et que longtemps, les historiens, convaincus qu'elles ne pourraient exister, n'ont pas cherché à les retrouver ... » Dauphin C. et Gardéy D., "Façons de faire l'histoire du travail et du genre". Introduction, dans, Laufer J., Marrez C., et Maruani M., *Le travail du genre*, Paris, 2003,64.

Graphique 1 : Sur base des salaires annuels brut (F/H) Evolution de l'écart



Sources : Eurostat

Le graphique ci-dessus montre que l'évolution de l'écart salarial change peu depuis 1995, sauf pour les **Pays-Bas** où l'on constate une évolution favorable. Néanmoins les **Pays-Bas** restent avec **l'Autriche** et **l'Italie** parmi les pays où l'écart est encore très élevé. Ces chiffres sont basés sur les salaires annuels bruts dans l'industrie et les services (Eurostat) et diffèrent des données présentées dans les rapports nationaux des partenaires du projet MSU. En plus les chiffres mentionnés plus haut ne sont pas complets pour **l'Autriche** et **l'Italie**. En dehors de ces différences, qui soulèvent les difficultés méthodologiques en matière de comparaison salariale, notre étude confirme une évolution lente et même parfois peu favorable à l'égalité.

D'autres études confirment ces tendances. En général on peut noter que depuis 1995 les salaires moyens des femmes ont augmenté par rapport aux salaires des hommes, mais ces augmentations restent encore bien en dessous des salaires des hommes. Selon les '*Statistics on the Structure of Earnings (SSE)*'³, les salaires moyens des femmes engagées à plein temps dans l'industrie et les services dans l'UE, était autour de 75 % des salaires des hommes. Après 1995, l'écart a diminué en **Belgique** et aux **Pays-Bas**, mais reste à peu près stable au **Danemark** et en **France**. Les données de l'EIRO⁴ montrent qu'en **Autriche** et en **Italie** l'écart augmente même légèrement.

Les inégalités de salaires peuvent certes s'expliquer dans le cadre d'une société non démocratique et non égalitaire gérée par les hommes, mais il est clair que des considérations d'ordre économique – maintien d'une main d'œuvre bon marché – sont également en jeu. La discrimination salariale étant devenue essentiellement indirecte, se pose le problème de la preuve de son existence, de sa structure, des mécanismes qui sont à sa base et des remèdes à apporter.

³ Clarcke S., Earnings of men and women in the EU: the gap narrowing but only slowly, *Statistics in focus*, Population and social conditions, Theme 3, 5/2001, European Communities, 2001

⁴ <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/01/study/TN0201101S.html>

2.3. L'égalité salariale et les organisations syndicales

Revenons à l'objet de notre étude, qui vise à examiner le lien entre la discrimination salariale des femmes et des hommes et la manière dont les organisations syndicales intègrent les problèmes de genre dans leurs structures et leur politique afin d'éliminer ces discriminations. Les syndicats sont-ils le moteur essentiel du mouvement pour l'égalité des salaires ? L'égalité des salaires est-elle imposée par le pouvoir politique ou est-elle réalisée par la négociation collective ? S'agit-il plutôt de facteurs politiques qui incitent le législateur à prendre des décisions, ? Ou en réalité, s'agit-il d'une combinaison de toutes ces logiques ?

Pour répondre à ces questions, il faut examiner l'ensemble des facteurs qui déterminent la formation des salaires et situer l'impact des organisations syndicales sur cet ensemble. Cela devrait permettre d'évaluer l'influence d'un changement de la politique syndicale de genre sur la formation des salaires et plus particulièrement sur la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes. Il sera toutefois difficile de déterminer avec exactitude l'influence qu'aura la politique de *gender mainstreaming*, menée éventuellement par les organisations syndicales sur la réalisation de l'égalité salariale, étant donné que l'impact des autres déterminants de la politique salariale n'est pas évalué.

3. LE CADRE CONCEPTUEL

Suivant la directive UE article 141, le 'salaire' signifie le salaire normal de base ou minimum et tout autre considération, en liquide ou sous une autre forme, que l'employé reçoit directement ou indirectement de la part de l'employeur. Le salaire peut être considéré comme la contrepartie du travail effectué par le travailleur ou le fonctionnaire. Au cours du temps, la notion a fortement évolué. Elle est devenue complexe et variable, non seulement de caractère individuel, mais également collectif. La notion de salaire différé est apparue. Une indemnité peut être due par l'employeur même pour une période pendant laquelle le travailleur n'a pas effectué un travail.

D'autre part le travailleur obtient divers avantages, financiers et autres, en contrepartie de son travail telles que des primes de fin d'année, des primes assurances groupe, des indemnités, ou des participations aux bénéfices. Certaines entreprises et certains secteurs octroient des avantages qui ont un caractère collectif telle que l'organisation d'une crèche d'enfants d'entreprise. En outre la notion même de salaire devient complexe dans la mesure où sont introduits des concepts tels que sursalaire, prime de prestation, salaire à la prestation, salaire selon le mérite, avantages en nature, chèques-repas, chèques-éducation...

Les avantages sociaux peuvent trouver leur origine dans le contrat individuel, tant dans une convention collective du travail (CCT) ou dans la loi, ces avantages ne sont pas considérés comme salaire. Ces différentes formes d'indemnisation du travail répondent à différents objectifs. Tantôt il s'agit d'échapper aux charges fiscales ou aux charges de la sécurité sociale, tantôt elles ont un objectif politique qui peut être de lier les travailleurs à l'entreprise, les motiver dans leur travail, les inciter à améliorer la qualité de leur travail et leur productivité. Néanmoins ces avantages ne sont pas toujours appréciés par ceux à qui ils sont destinés. Le rapport **belge** note une déclaration faite par une déléguée syndicale : *'Ils veulent nous faire travailler avec la tartine dans une main et le bébé dans l'autre.'* (Métallurgie/Meta 2/ABVV)

Signalons enfin qu'au **Pays-Bas** la législation préfère utiliser la notion d'inégalités plutôt que celle de discrimination, car cette notion d'inégalités recouvre plus que les seuls cas de discrimination (intentionnelle).

Par ailleurs, en matière d'inégalités salariales, deux concepts sont mobilisés : d'une part le principe introduit par la Commission européenne de "discrimination indirecte" : « *La discrimination indirecte apparaît dans le cas où des règlements, des critères, des procédures apparemment neutres désavantagent une part significativement plus importante d'un genre sur l'autre* ». D'autre part, la notion de "salaire égal pour un travail égal" a été étendue à la notion de salaire égal pour un travail de *valeur égale*". Cela signifie que pour un emploi différent - mais qui exige le même niveau de compétences, de connaissances, d'efforts et de responsabilités – on doit recevoir le même salaire.

Ces deux concepts ont offert à la lutte contre les inégalités salariales de nouveaux outils importants, même si leur utilisation est encore loin d'être suffisante.

4. LE CADRE INSTITUTIONNEL

4.1. La fixation de la rémunération dans le secteur privé

Bien que la législation des salaires minima peut être considérée au sein du monde académique comme une forme de législation protectionniste contre les discriminations salariales des femmes, ce débat ne se tient pas actuellement au niveau des partenaires sociaux des pays étudiés dans notre étude. Suivant certaines études, l'écart salarial est cependant plus faible dans les pays avec une législation stricte sur les salaires minima et une législation centralisée en matière de fixation des salaires. (EIRO)

En **France**, l'Etat a une incidence forte sur l'évolution des salaires, à différents niveaux : il définit le minimum salarial national (Smic). Il permet d'étendre à l'ensemble des entreprises d'une branche un accord et/ou une convention collective. Par la revalorisation annuelle du Smic, l'Etat interfère sur les hausses accordées dans les conventions collectives, afin de contenir l'inflation. Si le système français est donc réputé comme centralisé en matière de négociation (rôle de l'Etat et des branches), il n'empêche que depuis de nombreuses années, les accords d'entreprises ont pris de plus en plus de poids dans l'évolution des salaires, via une décentralisation des négociations. Ceci s'explique d'ailleurs par l'obligation de négocier ce thème au plan entreprise, tous les ans (lois Auroux de 1982). En matière salariale, les conventions collectives de branche proposent des minima conventionnels et définissent à partir des classifications, des coefficients en fonction des types d'emplois, appliqués ensuite dans les entreprises. En France dans le privé, le salaire de base est composé d'un coefficient établi par une grille conventionnelle auquel on multiplie la valeur de points liés au poste occupé, négociée annuellement.

Au **Pays-Bas**, les salaires minima sont établis par le gouvernement sur base annuelle. Des salaires proportionnels pour les jeunes représentent une partie du standard. Le même mécanisme applicable pour les femmes a été interdit par la Loi 1975. Les négociations entre employeurs et organisations syndicales sont axées sur les systèmes de salaire en relation avec les niveaux des fonctions et autres composantes additionnelles, liées aux salaires. Beaucoup de ces systèmes sont basés sur des évaluations des fonctions, ou – systèmes moins favorables – des classifications de fonctions. Les négociations entre employeurs et employés sont caractérisées par deux tendances. Face à l'individualisation croissante des conditions de

travail, les négociations centrales définissent un simple cadre général, détaillé ensuite au niveau décentralisé. D'autre part, on rencontre des systèmes 'cafétéria', basés sur des accords généraux au niveau du Conseil National du Travail, qui stipulent les éléments interchangeables lors des négociations des conventions collectives au niveau du secteur ou de l'entreprise, permettant d'individualiser les conditions de travail et d'échanger 'le salaire' pour du 'temps de travail'.

En principe le montant de la rémunération dans le secteur privé de la **Belgique** est fixé par voie de négociation entre le travailleur et l'employeur dans le contrat individuel du travail. Il existe un cadre légal et réglementaire qui fixe les limites de cette négociation individuelle. Les principes réglementaires – légaux et conventionnels – fixent le cadre interprofessionnel dans lequel les salaires sont négociés au niveau de l'entreprise entre travailleurs et employeurs. De plus, le cadre interprofessionnel est complété par un cadre conventionnel sectoriel et d'entreprise, élaboré dans les CCT. Ainsi les CCT prévoient-elles une tarification avec des barèmes minimaux qui doivent être respectés. Les CCT des secteurs prévoient une indexation automatique des rémunérations en fonction du coût de la vie. Des CCT interprofessionnelles garantissent un revenu minimum mensuel et une rémunération proportionnelle à celle des travailleurs à plein temps pour les travailleurs à temps partiel. Les autorités publiques imposent une norme salariale au delà de laquelle une augmentation salariale est interdite par des lois de 1989 et de 1996 relatives à la sauvegarde de la compétitivité du pays.

Au **Danemark**, des normes salariales minimum sont négociées en tant que cadre général appliqué dans les secteurs pour une période de trois ans. Il y a des négociations supplémentaires dans les entreprises pour des groupes de salariés. C'est devenu une pratique courante dans les entreprises privées – mais aussi progressivement dans le secteur public – de négocier une partie du salaire individuellement entre l'employeur et le salarié, par exemple en ce qui concerne le mérite.

En **Italie**, le salaire est un des thèmes les plus négociés. Suivant le protocole de 1993, deux aspects sont négociés au niveau national : le salaire minimum et les classes d'ancienneté. La partie variable du salaire est négociée au niveau des entreprises, en définissant des 'bonus de performance' (*performance-related bonuses*). Les salaires minima sont revus semestriellement par rapport à l'inflation programmée. Le salaire minimum est calculé suivant les tâches à effectuer et le niveau d'aptitudes techniques requis, ceci est fait au niveau sectoriel par la CCT. Ceci s'ajoute aux quotas fixés par un certain nombre d'entreprises – par négociation décentralisée – sous forme de bonus de production, 'super minima' (somme payée en plus du minimum) ou des 'una tantum' (paiement ad hoc en compensation des délais d'attente pour les adaptations suivant les revues semestrielles au niveau national).

En **Autriche**, les conventions collectives règlent en premier lieu les salaires minima, les promotions automatiques et les primes d'ancienneté (Vordienstzeiten) pour chaque secteur. Les relations entre les employés et les employeurs sont individuelles et fixées dans les conventions contractuelles individuelles, sans pour autant contenir des régulations qui sont en dessous des standards des conventions collectives du secteur. Le délégué syndical n'est même pas censé être informé sur le contenu du contrat individuel. Par ailleurs, toute convention collective doit remplir les conditions de l'Union Européenne par rapport au principe 'salaire égal, pour un travail de valeur égal'.

4.2. Le principe de l'égalité de la rémunération dans le privé.

Tous les pays étudiés sont couverts par une législation concernant l'égalité de salaire. Les discriminations salariales directes et indirectes à raison du sexe sont prohibées par les constitutions des six pays étudiés. Les discriminations salariales concernent toute forme de différenciation salariale non objectivement justifiable. Le salaire égal pour un travail égal ou travail de valeur égale doit être appliqué sur tous les éléments et conditions salariales, y compris les domaines des bénéfices, primes ou système d'évaluation de fonction. Vu le fait que l'écart salarial persiste, ces législations ont été soumises à des amendements ou ont été complétées par d'autres réglementations qui se sont concentrées sur les discriminations indirectes.

En **Belgique** les deux secteurs industriels examinés sont soumis à la réglementation interprofessionnelle relative à l'égalité des salaires valable pour tout le secteur privé de l'économie. Les textes garantissent, en toute circonstance, l'application du principe du 'à travail égal, salaire égal'. Ils interdisent non seulement la discrimination directe mais également la discrimination indirecte. L'égalité doit être assurée dans tous les éléments et conditions de la rémunération, y compris dans les systèmes d'évaluation des fonctions. En aucun cas, les systèmes d'évaluation ne peuvent entraîner de discrimination ni dans le choix des critères, ni dans leur pondération, ni dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération.

La **France** dispose également d'un dispositif législatif important en matière d'égalité des salaires. La loi de 1983 constitue une étape importante. Elle étend le principe de l'égalité à tout travail de 'valeur égale'. Une loi de 2001 sur l'égalité professionnelle vise à modifier la place de l'égalité dans les négociations notamment salariales. En ce qui concerne le secteur privé, ces lois ont rendu obligatoire la production de données statistiques, et d'indicateurs pertinents notamment en matière salariale. La nouvelle loi introduit, de plus, l'obligation de négocier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise et de la branche tous les trois ans, mais également l'obligation de traiter des inégalités durant les négociations obligatoires (salaires, temps, classifications...). C'est donc une mesure importante du point de vue du *gender mainstreaming*. Un accord interprofessionnel de 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle portant sur l'ensemble des conditions de travail prévoit la réduction de l'écart salarial et suggère, pour la première fois, une analyse des critères d'évaluation des fonctions.

En **Italie**, la loi n° 125 de 1991 concernant les actions positives en vue de promouvoir l'égalité des sexes sur le marché de l'emploi concerne tant le secteur public que le secteur privé. Elle veut stimuler la participation des femmes au travail. Elle veut également éliminer les inégalités dont les femmes font l'objet notamment la formation professionnelle en matière salariale et les inégalités par rapport aux responsabilités professionnelles et familiales. Au delà des garanties légales, l'égalité salariale est formellement garantie par les conventions collectives du travail.

Comme en Belgique et en France, les **Pays-Bas** possèdent un dispositif constitutionnel qui garantit la non-discrimination. En même temps, la loi de 1994 AWGB (loi générale de traitement égal) interdit toute discrimination basée sur le sexe ou causée par un contrat de travail à plein temps ou à temps partiel. Cependant, aux **Pays-Bas** – comme dans les autres

pays du projet MSU, les recherches montrent que l'écart salarial est plus important dans le secteur privé que dans le secteur public.

En **Autriche** la prohibition des discriminations indirectes ou directes et le principe du salaire égal (ainsi que pour un travail de même valeur) sont réunies dans la loi de traitement égal pour les hommes et les femmes de 1979 et les amendements (1990, 1992). Pour le suivi de cette loi, on a créé un statut de médiateur et une commission d'égalité des chances. Comme dans d'autres pays européens, **l'Autriche** doit veiller également à la concordance des lois et réglementations nationales au principe des salaires égaux pour femmes et hommes pour des travaux de même valeur. Les régulations légales, qui s'opposent à ces principes doivent être éliminées. Ceci n'a pas encore été fait en **Autriche**.

Le **Danemark** connaît encore - malgré l'existence depuis 1973 d'une loi 'Equal Pay Act' - des écarts salariaux et il est difficile de les expliquer. Le nouveau 'Equal Opportunities Act' est la législation la plus poussée au **Danemark** en ce qui concerne l'égalité entre femmes et hommes. La loi introduit le principe de '*mainstreaming*' comme un instrument afin de promouvoir l'égalité de chances au travail. Mais il convient de souligner que cet acte ne couvre pas l'aspect 'salaire égal' et il n'y a pas non plus une référence à la loi de 1973. Un débat est en cours sur la nécessité d'une nouvelle législation en matière d'égalité salariale. Certains considèrent que ceci est nécessaire afin d'obtenir des données statistiques générales à travers les employeurs en plus des données déjà disponibles et enregistrées lors des conflits juridiques. Cet amendement pourrait être inclus dans la loi de 1973. D'autres estiment qu'une nouvelle législation sur l'égalité salariale n'est pas nécessaire vu les responsabilités des partenaires sociaux de négocier une convention par rapport à la transparence des salaires.

4.3. Egalité de rémunération dans les services publics

De par la nature même du secteur – gardien de l'intérêt général – le principe d'égalité entre femmes et hommes en général et le principe d'égalité salariale sont observés rigoureusement dans le secteur public. Tout au moins pour des fonctions identiques. Si inégalités il y a, elles sont indirectes. Cela n'a évidemment pas toujours été le cas. Mais grâce à une protection légale stricte et un changement de mentalité de la classe politique, la situation s'est modifiée.

Les six pays étudiés disposent tous d'une législation prohibant toute discrimination, notamment pour les services publics – entre femmes et hommes pour un même poste de travail. Cette protection est présentée souvent sous la forme d'un principe général appliqué en matière des relations du travail, complété par une protection spécifique en matière salariale.

En **Italie**, la loi n°125 de 1991 concernant les actions positives en vue de la promotion de l'égalité des sexes sur le marché de l'emploi prévoit l'obligation pour les services publics d'organiser des actions positives en vue de réaliser l'égalité entre femmes et hommes. Des écarts existent néanmoins au niveau de l'attribution des primes. De même, il y a des inégalités collectives du fait de différentes formes de ségrégation fonctionnelle, dans le déroulement de la carrière et l'accès aux promotions.

Dans le service public en **France**, on affirme qu'à travail égal, le salaire est égal et qu'il n'y a aucune discrimination directe. Il est en réalité difficile de le prouver car des données sexuées fines en matière de salaire ne sont pas disponibles. Le traitement des agents est également avant tout statutaire et fonction d'un grade. Que se soit une femme ou un homme, pour un

grade donné, le traitement sera équivalent sauf pour certaines primes comme le supplément familial ou l'indemnité de résidence. En revanche, au plan territorial, le système est composé d'une partie centrale, établie au niveau national (en commissions paritaires de négociations) et d'une partie décentralisée intégrée pour la fonction publique territoriale au régime indemnitaire qui relève de la décision du responsable de la collectivité locale. Selon les syndicats, « *On voit que ce système favorise une individualisation des salaires qui peut être porteuse de fortes inégalités à l'égard de femmes, dans les critères d'attribution de ce régime* ».

En **Autriche** il existe pour les fonctionnaires également une loi sur l'égalité du traitement (*Gleichbehandlungsgesetz des Bundes*). Cette loi concerne une revendication pour des actions positives en faveur des femmes, traduit en directives pour un recrutement préférentiel et un traitement préférentiel pour les femmes concernant la promotion et la formation.(EIRO)

Une responsable syndicale **belge** des services publics déclare « *Dans les services publics la femme est égale à l'homme et l'homme à la femme, dans la pratique il faut que cela soit ainsi.* » (*ACOD, Ministères*). Il est toutefois accepté que malgré l'égalité juridique, des inégalités de fait au détriment des femmes subsistent. Elles trouvent leur origine dans des éléments sociologiques et psychologiques, extérieurs et intérieurs à l'administration. Des discriminations indirectes ont été signalées, suite au recrutement de personnel non statutaire, notamment les 'contractuels'. « *Il n'y a pas de discrimination, mais il existe une discrimination entre les statutaires et les contractuels, ... En fonction du niveau, on fait le même boulot, mais on n'a pas les mêmes droits au salaire, ... un statutaire a plus de perspectives qu'un contractuel... Il y a une double pénalisation, puisqu'il n'y a pas de sécurité d'emploi. Ce groupe est exclu des examens de compétences ou des allocations de compétence. On y comptait une différence de salaire de 8.000 francs belges.* » (Service Public, Belgique) Les syndicats au niveau du secteur public ont lutté pour rectifier cette discrimination, qui concerne en grande partie les femmes, puisque ce sont elles qui dominent dans cette catégorie de contractuels. De plus une loi belge impose aux administrations la mise en œuvre de plans d'égalité des chances qui doivent prévoir des actions positives destinées à remédier aux discriminations indirectes. Mais un survol des plans d'égalité des chances au sein de l'entreprise, montre que lors des cinq dernières années ces plans ne font pas référence à la problématique des inégalités de salaires.

Aux **Pays-Bas**, les salariés du secteur privé sont couverts largement par la même législation que dans le secteur public. Cependant, les recherches montrent que l'écart entre les femmes et les hommes dans le secteur public est plus faible que dans le secteur privé. Les raisons pour cela sont, par exemple : les salaires globalement plus bas dans ces secteurs ; l'engagement politique du gouvernement et du parlement (dans certaines parties de ces secteurs) ; l'existence des règles plus transparentes et des méthodes de correction.

Au **Danemark**, la question de l'égalité des salaires est discutée et examinée beaucoup plus dans le secteur public que dans le secteur privé – plus d'enquêtes ont été faites et des initiatives entreprises afin de réduire l'écart. Les employeurs du secteur public sont obligés d'élaborer des plans d'égalité et d'y traiter les écarts salariaux. Cependant, des recherches récentes montrent que de nouvelles formes de salaires individualisés ont augmenté l'écart salarial sexué. Une des raisons pour cela est la conscience amoindrie résultant de l'idée que « *les plans d'égalité résoudront tous les problèmes* ».

Les six pays sont toutefois d'accord pour constater que des discriminations indirectes existent également dans le secteur public. Comme pour le secteur privé le repérage de ces inégalités

est difficile, vu les garanties d'égalité données par la législation. Ces garanties sont bien respectées au niveau individuel et surtout pour les salaires de base.

5. CONSTAT ET IDENTIFICATION DES INEGALITES SALARIALES

5.1. Repérage difficile des inégalités

Il est certain que la protection légale du principe 'à travail égal, salaire égal' est réelle, le temps où les salaires féminins s'exprimaient en pourcentage du salaire masculin est révolu. Mais cette protection légale ne suffit pas : elle ne parvient pas à empêcher que des discriminations salariales indirectes, de fait existent. Les études qui examinent ces discriminations sont nombreuses et les discriminations indirectes sont confirmées par les travailleuses au niveau de l'entreprise. Ce constat est fait pour l'ensemble des pays étudiés. En ce qui concerne la structure des inégalités salariales, on fait les mêmes constats tant au niveau des entreprises qu'au niveau des secteurs.

On constate, dans tous les rapports nationaux, qu'un repérage des situations fait souvent défaut, bien qu'il existe des initiatives comme par exemple en **Autriche**, où les départements des femmes des trois organisations syndicales ont démarré une large coopération sur le sujet 'salaire égal'. Au sein des secteurs examinés, le rapport autrichien mentionne que les données n'ont pas été repérées et évaluées de manière régulière et systématique, ni par les organisations syndicales, ni par les services statistiques nationaux. Le rapport souligne d'ailleurs que des statistiques différenciées par sexe ne sont pas disponibles pour une des entreprises rencontrées dans le secteur de la métallurgie, mais que même sans ces statistiques, les déléguées ont pu confirmer que différentes formes de '*discrimination des fonctions contre les femmes*' existent.

En **France**, comme dans tous les pays concernés, la protection légale est contraignante et permet des recours en justice plus nombreux pour dénoncer les discriminations salariales. Si ce thème est porté par les syndicats en matière de discrimination syndicale, il est rare encore que ces recours portent sur les discriminations de genre. On voit bien là de quelle manière la question de l'égalité entre les sexes peut être abordée, mais force est de constater que ce n'est pas exprimé explicitement ni à la CGT ni à la CFDT. On peut donc souligner - précise le rapport français - la difficulté des syndicats à repérer les inégalités salariales : c'est surtout de façon indirecte que ce thème est abordé. On parle ainsi du temps de travail et de la précarité (commerce) ; des structures d'emploi (cadres d'emplois ou filières féminisés dans les services publics) ; du rôle de la classification des emplois (métallurgie, commerce) et de l'attribution des primes (dans les trois secteurs).

Le rapport italien signale que bien que les inégalités salariales constituent un problème significatif, le manque d'information subsiste. Cela rend difficile l'élaboration de politiques contre les inégalités salariales et dévie l'attention, même celle des organisations syndicales, vers d'autres priorités.

Les interviewés syndicaux en **Belgique** estiment qu'en ce qui concerne la législation, aucune discrimination salariale ne subsiste. Si inégalité il y a, elle a un caractère indirect. Les interviewés précisent qu'au niveau de la fonction exercée aucune discrimination directe n'existe. Pour les mêmes fonctions exercées par des hommes et des femmes, les mêmes conditions salariales sont appliquées. Cela a été affirmé par les délégués syndicaux des deux genres tant au niveau des entreprises métallurgiques et de la distribution qu'au niveau du

Service Public de l'Emploi (ancien Ministère du Travail) : « *Il n'y a pas de problèmes par rapport aux inégalités de salaires, tout est réglementé par la loi.* » (VSOA, Ministères). Toutefois - pour confirmer cette déclaration - des chiffres précis ne peuvent être avancés. Pour les délégués syndicaux, les inégalités indirectes proviennent de différents facteurs tels que le manque de formation professionnelle pour les femmes, les contraintes familiales, les longues absences parfois très fréquentes, les périodes d'incapacité de travail, la grossesse, la ségrégation sur le marché d'emploi et entre autres les difficultés d'accès à des promotions professionnelles.

Pour cela, le rapport **autrichien** souligne à juste titre qu'il est important d'évaluer les activités des femmes et des hommes par les mêmes critères. Ceci signifie que les mêmes standards doivent être appliqués pour évaluer les activités des femmes et des hommes.

Comme dans les autres pays, les organisations syndicales **néerlandaises** affirment qu'il est extrêmement difficile d'identifier les causes des inégalités salariales dans les entreprises et les secteurs. Pendant longtemps, le manque d'évaluation des emplois dans de nombreuses entreprises était considéré comme un facteur important. Cependant, le nombre de salariés rémunérés sur la base d'un système analytique d'évaluation des emplois a nettement augmenté. L'évaluation des emplois elle-même a été donc perçue comme une cause éventuelle des écarts salariaux. Pour cela, les systèmes d'évaluation des emplois ont été examinés et les éléments de biais sexués ont été supprimés. Cependant, les écarts salariaux n'ont pas baissé de façon importante. Il est souvent impossible de traiter cette question au niveau des entreprises et des branches de façon sérieuse à cause du manque de données fiables.

Au **Danemark**, pendant longtemps les organisations d'employeurs ont publié des statistiques sexuées, mais elles ont arrêté cette procédure quelques années auparavant, conduisant ainsi à un manque d'informations concernant les salaires et les écarts salariaux sexués dans le secteur privé. De telles informations sont considérées comme confidentielles et le manque de transparence empêche les individus de comparer leur salaire avec ceux de leurs collègues. Dans le secteur public, la situation est différente, parce que les organisations syndicales et les salariés peuvent utiliser de nombreuses sources d'informations. Afin de résoudre le problème de manque d'informations dans le secteur privé, LO et DA (l'organisation des employeurs) ont récemment publié les résultats des recherches sur les salaires des femmes et des hommes en 2003. Ils montrent qu'il y a beaucoup d'éléments décisifs qui conduisent aux écarts salariaux sexués : la branche, la région, la performance, l'éducation et la formation. Les congés des femmes liées aux responsabilités familiales sont aussi perçus comme un facteur important.

Dès lors une première mesure à prendre dans le cadre d'une politique de l'égalité entre femmes et hommes est de vérifier et de quantifier les discriminations, afin d'en saisir les mécanismes entraînant des discriminations indirectes, afin de pouvoir y remédier.

5.2. L'importance des inégalités de salaires entre femmes et hommes

En **Belgique**, en 1995 les salaires des femmes s'élevaient à 83,8 % des salaires des hommes pour l'ensemble du secteur privé. Ce pourcentage était de 85,7 % pour les travailleurs à plein temps. En 1996, l'écart salarial était de 11,5 % pour le secteur privé et les services publics⁵. Ces chiffres sont confirmés par une étude du Centre Universitaire du Limbourg qui estime

⁵ Meulders D en Plasman R, op. cit., 67

que les salaires bruts des femmes oscillent aux environs de 85 % des salaires bruts des hommes. En 1999, le salaire féminin est de 86,6 % du salaire masculin pour les contrats à durée indéterminée. Il est de 99,3 % du salaire masculin pour les contrats à durée déterminée.

En **Autriche** on constate que les inégalités de revenus sont très développées – et les plus élevées des six pays. Les femmes continuent à gagner à peu près un tiers de moins que les hommes (écart salarial de 32 %), sans distinction de secteurs industriels et domaines professionnels. Il a été constaté que les femmes gagnent le même salaire au sein des catégories professionnelles dominées par les femmes, comme dans les catégories professionnelles dominées par les hommes, ce qui fait que l'écart est encore plus élevé dans ce dernier groupe. Les écarts sont respectivement de 26 % et 37 %. Au sein du secteur de la métallurgie ce problème est confirmé. En 2001, le salaire mensuel moyen pour les femmes s'élève à seulement 74 % du salaire des hommes. Cet écart est encore plus élevé dans la catégorie de la construction des machines (69 %) et la production du métal (71 %).

Le rapport **néerlandais** affirme que sur les derniers 25 années, les femmes gagnent en moyenne 25 % de moins que les hommes. En 2000, le chiffre de 23 % a été avancé, pour le même travail ou un travail équivalent. Depuis 1993, il y a une légère baisse de 26 % à 23 %. Dans le secteur public, ce chiffre est de 15 %. L'écart peut varier selon l'âge du groupe pris en considération. Au dessus de 45 ans, il y a une différence de 31 % comparé à 3 % pour les travailleurs de moins de 23 ans. Dans les fonctions dirigeantes les femmes gagnent 32 % de moins que leurs collègues masculins.

En **Italie**, la différence entre les salaires des travailleuses et des travailleurs n'a pas décréé durant la dernière décennie. Selon les données de la Banque d'Italie les salaires des femmes sont en moyenne 24 % plus bas que ceux des hommes. Les inégalités sont les plus élevées pour les catégories salariales les plus élevées. Les écarts de salaires se sont accrus avec l'abandon en 1983 des politiques tendant à réaliser l'égalité salariale. Cela a notamment été le cas par la suppression du système de l'indexation des salaires qui avait pour objectif de protéger les salaires les plus bas. Or c'est précisément au niveau des bas salaires et des salaires moyens que se situe l'emploi féminin. Les effets négatifs de la politique salariale des années 1983 ont pu être réduits par la variation d'âge de l'offre d'emploi féminin, par l'accroissement du nombre de femmes dans les services publics, par une politique de formation et par une politique législative de non discrimination.

En **France**, l'écart des salaires dans le privé est de l'ordre de 25%, tout confondu Parmi les salaires à temps complets, l'écart est seulement de 20% (données 2001). Il est plus élevé pour les cadres (24%) que pour les employés (8%) ou les professions intermédiaires (14%). Ceci confirme les remarques concernant d'autres pays : les secteurs et professions les plus féminisées ont des écarts plus faibles que les secteurs masculins. Dans le secteur du commerce, le problème central est le faible niveau général des salaires. Malgré les pénuries d'emplois, y compris pour les postes plus qualifiés, les salaires sont peu attractifs. Différentes conventions collectives ont encore des minima conventionnels en dessous du SMIC ce qui retarde d'autant le démarrage de carrière, puisque pour ces premiers échelons, la progression n'a pas d'effet sur le salaire. Ainsi, de nombreux salariés – en majorité des femmes - se retrouvent au niveau du SMIC + 50 € pour toute leur vie. A cela s'ajoute des durées du travail faibles, notamment pour les caissières, où le temps partiel, certes mieux protégé, reste la règle. Or 80% des personnes au SMIC sont des femmes... Dans la fonction publique, la rémunération des femmes est de 13% inférieure à celle des hommes. Cet écart atteint 24% pour les agents de catégorie A (cadres). En réalité, la différence de rémunération entre les

femmes et les hommes à l'intérieur d'une même catégorie statutaire s'explique essentiellement par le type d'emploi exercé. Comme nous l'avons dit précédemment, ce système favorise une individualisation des salaires qui peut être porteuse de fortes inégalités, notamment entre les filières (techniques et administratives), mais aussi entre les catégories hiérarchiques, les cadres d'emplois et indirectement entre les sexes. Mais l'absence de lisibilité du système fait qu'il est très difficile de pointer ces inégalités, de les mesurer.

Les résultats des recherches publiés récemment au **Danemark** (projet commun de LO et de DA mentionné plus haut) montrent que l'écart salarial entre les hommes et les femmes cols bleus est de 15% environ ; celui des cols blancs est de 20% environ. La formation des salaires se fait dans le cadre des accords collectifs, cependant le processus est aussi en partie individualisé. Les écarts salariaux constatés dépendent du calcul du salaire horaire. En incorporant le plus grand nombre possible d'éléments mesurables, affectant la formation des salaires, une grande partie des écarts salariaux peuvent être expliqués, mais il reste toujours un écart de 4% environ parmi les cols bleus et de 7% environ parmi les cols blancs. Les éléments pris en compte sont : la catégorie professionnelle, le niveau d'éducation, la branche, les heures supplémentaires, les congés, la région, le nombre de changements d'emploi, la présence d'enfants. L'élément le plus important est la ségrégation sexuée du marché du travail.

6. ANALYSE ET EXPLICATIONS DES INEGALITES

6.1. Caractéristiques des inégalités.

Dans les six pays étudiés, à partir de l'examen de la littérature et des interviews effectuées dans les rapports nationaux, on peut dégager les caractéristiques suivantes des inégalités :

1. Les inégalités ont un caractère indirect. Dans les pays de l'étude, quels que soient les secteurs et les entreprises, aucune inégalité directe n'est signalée. C'est avant tout dans l'accès à l'emploi et dans la concentration des femmes dans les bas salaires que se forme une des sources principales des inégalités (voir le point 6.2 sur les causes des inégalités, à propos de la ségrégation des emplois).
2. Bien que les données salariales soient disponibles au sein des entreprises des six pays étudiés, les inégalités ont un caractère peu transparent et leur repérage est difficile. Par exemple en **Belgique**, une déléguée syndicale principale d'une entreprise métallurgique ne posait pas le problème de sa propre initiative alors que sa délégation pouvait manifestement être qualifiée de très militante. D'autres exemples de l'ignorance des discriminations ont été rencontrés également : « *J'ai également l'impression que par rapport aux salaires, les discriminations salariales, qu'il n'y a pas de discrimination. Prenez par exemple les perspectives de carrière, si tu es homme ou femme, euh selon moi, et je suis là depuis 10 ans, dans la distribution, les mêmes chances sont offertes à l'homme et à la femme.* » (ACLVB / Distribution /un responsable syndical homme).
3. Les inégalités ont un aspect persistant et survivent pendant des décennies comme précise le rapport **néerlandais** « *Hard to analyse and hard to tackle*⁶ ». Par ailleurs, elles augmentent avec le déroulement de carrière des salariés hommes ou femmes, ce qui complique l'analyse : en effet, une photographie à un instant T ne suffit pas à établir le constat. D'autres rapports (il y a de nombreux projet de recherches récents) affirment que les éléments suivants contribuent probablement aux inégalités salariales : le manque d'évaluation analytique des emplois dans certaines branches ; les ruptures des carrières des femmes ; les différentes évolutions de carrières des femmes sur le marché du travail ; les contrats précaires ; parfois le travail à temps partiel ; le manque de transparence des politiques salariales internes des entreprises ; la discrimination résultant des perceptions traditionnelles du travail des femmes ; le fait que les femmes sont enfermées dans certains emplois et certaines branches où les salaires sont généralement plus bas, etc.
4. Les écarts entre les salaires moyens des femmes et des hommes sont beaucoup plus élevés pour les fonctions dirigeantes que pour les fonctions à basse qualification et les emplois précaires. Une étude **belge** de An Gevers⁷ précise que l'écart salarial augmente suivant le niveau au sein de l'entreprise. La raison pour cela serait qu'au niveau le plus bas, les salaires sont déterminés à travers des CCT. Aux niveaux plus élevés, les rémunérations sont plutôt fixées par des négociations individuelles. Les moins touchées par la discrimination salariale sont les travailleuses non diplômées. Les plus touchées sont les femmes au sein de la direction. Le personnel dirigeant masculin gagne 134 % du salaire du personnel non dirigeant. Chez les femmes, ce

⁶ « Difficile à analyser et difficile à traiter »

⁷ BALLEGEER, Evy. 2001. "Loonzakje mannen weegt zwaarder" Vacature, 07/09/2001.

salaires est de 117 %. Ce constat est partagé par toutes les études de cas de tous les pays, y compris dans la fonction publique.

5. Une tension apparaît entre les formes de détermination des salaires individuelles et collectives. Tous les rapports mentionnent le rôle de l'individualisation des salaires qui échappe de plus en plus aux négociations collectives. Or ce fait semble jouer surtout au détriment des femmes, comme le souligne le rapport **autrichien**, les femmes ayant tendance à sous-estimer leurs résultats obtenus lors des négociations individuelles. Des rapports récents **danois** montrent que cette question est liée également aux préférences des femmes et des hommes exprimées lors des négociations et à la prise de conscience des conséquences de ces choix sur les écarts de salaires. (les hommes étant plus attentifs à la progression de leur salaire que les femmes)

6.2. Causes des inégalités.

La réflexion théorique et les recherches empiriques sur les causes des inégalités salariales entre femmes et hommes sont convergentes. Partant du fait que l'égalité de salaire pour un travail égal ou un travail équivalent est juridiquement garantie aux travailleuses et travailleurs individuels, la recherche et la réflexion portent essentiellement sinon exclusivement sur les inégalités indirectes. On peut constater que les écarts salariaux ne sont pas souvent le résultat d'un seul facteur mais de plusieurs facteurs qui interviennent tous à la fois. De plus, il faut remarquer que les inégalités sont la conséquence tant de facteurs subjectifs qu'objectifs. Ce sont les facteurs subjectifs qui sont à la base des discriminations. Les causes suivantes ont été relevées dans les différents rapports nationaux.

Une protection collective contre les discriminations indirectes peu utilisée

Les effets limités de la protection légale ont été démontrés. La législation sur l'égalité des femmes et des hommes n'est pas à même d'éliminer toutes les discriminations indirectes. La protection légale de l'égalité salariale est efficace au niveau de la discrimination individuelle et directe, elle l'est moins au niveau collectif et indirect. Certes, la législation européenne a avancé sur ce point en reconnaissant les formes de discrimination indirecte, et en inversant la charge de la preuve. Mais l'application de ces principes dans les Etats membres est inachevée ou encore peu utilisée. En dehors de recours en justice individuel, encore timides dans les pays étudiés, il n'y a pas d'application collective de ces principes. La législation aux **Pays-Bas** a créé des possibilités d'action ces dernières années, ce qui a conduit à un plus grand nombre de cas conduits devant les tribunaux par les organisations syndicales. Plusieurs cas importants concernant des groupes de salariés surtout des précaires et des temps partiels, dont la grande majorité est composée de femmes, ont fini par emporter des victoires auprès des tribunaux ce qui a conduit à des modifications de la législation.

Le contexte culturel

Très souvent, les causes des inégalités indirectes sont situées en dehors des entreprises et des secteurs. C'est la société toute entière qui est rendue responsable de l'existence de l'une ou l'autre cause de discrimination. Ainsi les responsables syndicaux se réfèrent-ils au système traditionnel de formation scolaire et d'orientation professionnelle qui fait que les femmes restent encore trop souvent cantonnées dans une formation professionnelle qui ne leur permet pas d'accéder à toutes les fonctions dont celles les mieux payées.

Est également signalée comme une cause de la discrimination indirecte, la culture générale de la société, qui en tout donne priorité aux hommes avant les femmes et crée ainsi un système de valeurs et de représentations générales non pas hostile aux femmes mais pour le moins réticent au partage du pouvoir et de la richesse de la société.

Dans ce cadre, le rapport **italien** estime que des services de "soutien familial" doivent être créés éventuellement par l'entreprise et que les conditions de travail doivent être adaptées à la nécessité de "concilier" le travail et la vie familiale. Ces mesures doivent toutefois être prises dans une perspective d'une division équitable du travail familial entre femmes et hommes.

Cependant, l'expérience **danoise** montre que même s'il y a des systèmes d'accueil d'enfants pour 90% des enfants d'âge préscolaire, cela n'a pas conduit à des changements profonds des choix des femmes et des hommes, ni de leur situation sur le marché du travail par rapport au salaire.

Parfois l'écart salarial est maintenu à cause des mentalités traditionnelles et le refus des hommes de travailler à des salaires plus bas, ou de voir des femmes au même niveau de salaire, souvent aussi parce qu'ils sont le principal "gagne-pain" de la famille. Dans le secteur de la distribution en **Autriche**, un membre du conseil d'entreprise suggère que « *Peut-être les hommes ne postulent pas pour de postes de 'chef rayon' parce que le salaire est trop bas pour eux.* »

Les perceptions culturelles sont très claires quand, par exemple, il s'agit de la façon dont les responsabilités familiales sont « traduites » dans les conditions de travail des femmes. Aux **Pays-Bas**, les femmes qui retournent au travail après une interruption se trouvent souvent presque en situation d'un apprenti avec le bas salaire correspondant. Cette situation peut avoir des conséquences pour toute la vie, par exemple, en ce qui concerne l'ancienneté, si on n'agit pas. Dans certaines branches, cette situation a conduit à des modifications des conventions collectives afin d'accorder l'égalité salariale aux femmes à la fin d'une période réussie de formation de remise à niveau.

Niveau de formation

Un des facteurs à la base de cette ségrégation des fonctions est sans conteste la formation scolaire parfois défailante des travailleuses, ou l'orientation professionnelle déterminée par des facteurs socioculturels qui maintient les femmes dans des secteurs d'activité moins bien rémunérées. C'est dans ce cadre que se situe également le phénomène du plafond de verre qui se rattache au fait que la promotion professionnelle des femmes n'atteint que rarement les sommets de la hiérarchie, arrêtée par une barrière invisible.

Le niveau de formation professionnelle est retenu comme un facteur important d'explication des écarts salariaux. A ce sujet le rapport **italien** suggère de créer une banque de données sur les compétences professionnelles du personnel permettant de combattre les discriminations dans le cadre des politiques de promotion.

Le rapport **autrichien** fait le constat que même si on investit dans la formation des (jeunes) femmes, une mentalité conventionnelle persiste : « *Oui, je dois être honnête, il n'y a que peu de femmes. On a un atelier de formation et à chaque fois on a essayé de convaincre les filles. On a réussi à obtenir deux filles ... elles sont très bien, ... mais le maître ouvrier continue à préférer les hommes au lieu des femmes.* » (**BRV** vehicle production Company)

La situation aux **Pays-Bas** est similaire, surtout pour les emplois traditionnellement masculins, qui génèrent des salaires plus élevés et où les hommes sont plus souvent recrutés que les femmes. C'est le cas pour les emplois plus techniques (même pour les chauffeurs et les techniciens de niveau de base) et aussi pour les emplois de cadres. Les militants syndicaux de l'usine, **Factory**, ont mentionné ce fait, de même que les représentants de la **Retail company**. De nombreuses entreprises ne semblent pas suffisamment conscientes du fait qu'elles ne prennent pas en compte les parcours professionnels de tous leurs salariés (femmes et hommes) de façon égale et qu'elles limitent ainsi les possibilités d'amélioration potentielle des qualifications de leurs salariés.

La ségrégation horizontale et verticale

La ségrégation professionnelle tant verticale qu'horizontale conduit à une répartition non équilibrée des femmes et des hommes dans les diverses catégories professionnelles. Tous les rapports insistent sur cette dimension : on le sait, l'un des fondements des inégalités est dans le fait que les femmes ne sont pas dans les mêmes secteurs d'activité et au sein d'une même entreprise ou secteur, n'occupent pas les mêmes emplois. Le rapport **belge** signale que cela est le cas pour **Maga 2**, « ... mais tous les postes à responsabilité sont pris pour 95 % par des hommes, bien qu'il y ait un changement. » (**Maga 2**, LBC/distribution). Elle conduit à une différence de niveau des salaires parfois conséquente dans la mesure où les femmes se retrouvent pour des raisons diverses dans les catégories les moins bien rémunérées.

Le rapport **italien** dénonce les effets néfastes de la ségrégation horizontale et verticale dans les trois secteurs étudiés. Les femmes sont reléguées dans les fonctions inférieures et elles ont en même temps des difficultés à accéder aux postes de direction. En **Italie** malgré les récentes conventions visant à promouvoir un équilibre plus juste entre femmes et hommes dans l'utilisation des fonctions dans les services publics les femmes continuent à être concentrées dans certains secteurs bien déterminés comme l'enseignement et les services de santé.

En **France** dans le secteur du commerce, (entreprise **Grande Distrib**, tout comme à **Magasins**), les femmes sont concentrées dans certains types de postes (caissières), certains secteurs (textile) et accèdent moins souvent que les hommes à des promotions (chefs de rayon). Les femmes représentent 65% de l'ensemble de l'effectif du groupe, mais seulement 30% des agents de maîtrise et 15% des cadres. De plus le rapport français, partant de l'étude de la CFDT sur les déroulements de carrière constate que dans la fonction publique, ce sont les emplois les plus féminisés qui ont les progressions de carrière les plus faibles.

Au **Danemark**, bien que la lumière a été faite sur la ségrégation sexuée depuis de nombreuses années, elle semble persister et être la cause la plus importante des écarts salariaux. Les femmes et les hommes travaillent pour la plupart dans des branches différentes, des professions différentes, à des niveaux différents. Parmi les cols bleus, la ségrégation sexuée du marché du travail explique la moitié de l'écart salarial observé ; parmi les cols blancs : 25% environ de l'écart.

Les études de cas aux **Pays-Bas** montrent que la ségrégation horizontale et verticale existe dans toutes les entreprises concernées. Les petites améliorations ou modifications constatées peuvent très souvent être expliquées par des « incidents » (quand il s'agit de traiter la ségrégation verticale par la promotion de quelques femmes "symboliques" dans les niveaux supérieurs) ou par le résultat de changements au niveau de l'offre du marché du travail (quand

il est difficile de trouver des salariés pour certains emplois, on recrute plus facilement des femmes dans des postes de bas niveau réservés auparavant aux hommes). De véritables changements structurels sont seulement à l'œuvre dans les entreprises où la question est activement abordée.

Type de contrat

Le temps partiel

Dans le cadre de la flexibilité du temps de travail, le temps partiel gagne en importance. Or, ce sont surtout des femmes qui occupent ces emplois. Dans les six pays étudiés, le temps partiel est considéré comme une source de discrimination salariale par rapport au plein temps. Aux **Pays-Bas** – où le travail à temps partiel est largement accepté – une législation stricte est appliquée et des mesures sont prises afin de sanctionner des inégalités salariales à l'égard des temps partiels et afin de diminuer le risque de discrimination contre les femmes. Néanmoins, la grande majorité de ceux qui travaillent à temps partiel sont des femmes.

Le rapport **français** mentionne que le temps partiel, y compris "choisi", est une source de pénalisation salariale : certaines primes ne seront pas attribuées aux personnes à temps partiel, un chantage étant exercé sur ce personnel. De même, l'accès à des augmentations individuelles s'avère, dans la pratique, difficile pour les personnes ayant choisi un temps partiel. Qui dit temps partiel, pense femme et donc salaire partiel et... bas salaires.

Le rapport **italien** confirme de son côté que les contrats à temps partiel ou les contrats atypiques ne font qu'accroître les inégalités salariales entre femmes et hommes. Dans ce cadre, le rapport signale l'apparition d'un nouveau type de contrat, source importante de discrimination le « *associazione in partecipazione* » c'est-à-dire un contrat de quasi-subordination à ne pas confondre avec un contrat d'indépendant. Dans un hôpital étudié, le rapport italien constate la persistance des préjudices par rapport à ceux qui travaillent à mi-temps : *“C'était inacceptable. Ils bloquaient les carrières de certaines employées, plus particulièrement celles qui demandent à travailler à mi-temps, comme par hasard surtout des femmes : des femmes qui avaient des problèmes de famille, qui revenaient de congés de maternité.”* (Cgil hôpital public).

Les contractuels et hors - statuts

Dans ce même cadre, il faut noter le caractère discriminatoire de l'engagement de personnel non statutaire dans les services publics. Cette distinction est marquée par une ségrégation (plus de femmes dans le groupe de contractuels) dans tous les pays étudiés. Le rapport **belge** mentionne un des aspects de la discrimination, « *Ils n'ont pas le même salaire, puisque les contractuels restent toujours au niveau auquel ils ont été engagés. C'est ça, c'est vrai, ils ne peuvent pas avoir de promotion.* » (ACOD)

Présentisme – absentéisme et accès aux promotions

L'absentéisme des salariées est globalement plus élevé que celui des hommes. Cet absentéisme peut être la conséquence de plusieurs facteurs dont notamment le congé de maternité et les responsabilités familiales. Cet absentéisme influence de façon négative tant le

revenu des femmes que leur carrière professionnelle. La disponibilité et le présentéisme plus limités des femmes par rapport aux hommes rendent plus difficiles leur accès aux emplois supérieurs.

Plusieurs recherches sur le travail et la vie familiale au **Danemark** – et en **Belgique** – montrent que les responsabilités familiales reviennent toujours aux femmes et cela est considéré normal. Quand les femmes réduisent leur temps de travail ou quand elles ont des aménagements, c'est pour des raisons familiales ; les hommes utilisent la flexibilité du temps de travail afin de travailler plus ou pour des formations. Les femmes préfèrent travailler moins ; les hommes préfèrent gagner davantage. Selon les recherches **danoises** (projet de LO et de DA), les enfants semblent être un facteur explicatif important des écarts salariaux. En revanche, les femmes et les hommes, parents, renoncent à des postes dirigeants pour des raisons familiales et dans ce domaine, la famille ne semble pas être un plus grand obstacle pour les femmes que les hommes.

De plus, le rapport **italien** souligne l'entrée tardive des femmes sur le marché de l'emploi, des promotions tardives et une filière de carrière discontinuée. Dans un hypermarché étudié, il a été constaté que les postes de la division des clients et une partie de la division du textile sont occupés par des femmes. Dans d'autres divisions, en particulier 'nutrition' les proportions sont inversées et les hommes occupent 80 à 90 % des postes. Les divisions dominées par les femmes sont celles qui offrent de moindres opportunités de carrière et où la promotion de femmes est rare. La majorité des postes à responsabilité est occupée par les hommes. C'est à la direction de décider des mécanismes de promotion, le plus souvent suivant des critères qui rarement conviennent aux femmes (travail en équipes, des dimanches, heures supplémentaires, réticence de demande de congé).

Dans le secteur de la distribution en **Belgique**, les délégués syndicaux des deux entreprises analysées affirment que les femmes ont très peu de possibilités pour des promotions.

En **France**, les déroulements de carrières jouent pleinement sur les inégalités et notamment les périodes de maternité, d'absentéisme lié aux enfants... Par exemple, dans les services publics, les agents d'entretien (à 80% de femmes) et les agents de salubrité (à 100% d'hommes) ont des carrières qui débutent au même indice majoré, ces deux cadres d'emplois étant parfaitement comparables tant au niveau du recrutement que des possibilités de promotions ; en fin de carrière, environ 50 points d'indice les séparent. De plus, l'accès aux promotions reste un domaine opaque dans bon nombre d'entreprises. De façon indirecte, ces promotions écartent de nombreuses femmes : par exemple chez **Zip** (métallurgie), où l'on sait que le présentéisme est survalorisé. A **Auto**, les augmentations sont données sur proposition de la hiérarchie. *« Pour un chef "honnête", il y a des critères "objectifs" comme l'absentéisme, or on sait que les femmes sont souvent plus absentes... et donc ces femmes ont pas d'augmentation individuelle. Autres critères : les heures supplémentaires; la disponibilité et le travail du samedi. Ce critère du présentéisme et de la disponibilité est important à Auto ».* (responsable CGT).

La situation dans le commerce aux **Pays-Bas**, fournit un exemple clair de comment les politiques du temps de travail peuvent influencer la position des femmes au travail et les salaires. Selon une enquête récente de la plus importante organisation syndicale dans les supermarchés, de nombreuses femmes plus âgées – et coûtant donc relativement plus chères pour les employeurs – ont progressivement été délogées de leurs emplois par des changements permanents de leurs horaires, très défavorables aux femmes ayant des

responsabilités familiales. Les militants syndicaux et leurs représentants dans la métallurgie ont aussi mentionné le déséquilibre entre la flexibilité exigée par l'employeur (heures supplémentaires, changements soudains des horaires...) et les possibilités des salariés de profiter d'une flexibilité choisie (pour des raisons personnelles ou familiales). Ce déséquilibre empêche les femmes de devenir des salariés prêts, selon les critères des employeurs, à être promus et à bénéficier des formations.

En **Autriche**, la situation ne diffère pas beaucoup de celle des autres pays. Le fait que les femmes ont tendance à interrompre leurs activités professionnelles plus souvent que les hommes pour la garde de leurs enfants ou des parents signifie qu'elles bénéficient moins des promotions. La majorité des postes de cadres sont seulement « disponibles » pour les salariés à plein temps. Or la proportion des femmes travaillant à temps partiel est très élevée dans le commerce, surtout dans les supermarchés alimentaires où 80 % des femmes travaillent à temps partiel.

L'accès aux primes et l'individualisation

L'accès aux primes est plus difficile pour les femmes. Certains critères jouent parfois en leur défaveur comme l'ancienneté. A cela s'ajoute une tendance à l'individualisation des salaires, source de discrimination.

Le rapport **français** signale que dans une entreprise de la métallurgie, il y a plusieurs types de primes : les primes liées à l'horaire et les primes de postes par atelier (l'attribution des primes varie donc d'un atelier à un autre). Globalement les primes sont élevées dans les ateliers comme la forge ou la fonderie. Or les femmes sont surtout présentes dans les ateliers où il y a moins de primes. De même, le poids des primes individuelles et variables joue de plus en plus dans les salaires au détriment des femmes. Par exemple à **Magasins** où l'expérimentation d'une prime variable montre des différences importantes entre salariés, selon leur disponibilité, voire leur docilité (accepter de changer d'horaires, de faire des heures complémentaires pour les temps partiels...) ou encore accepter de devenir polyvalente sans aucune contrepartie salariale. De même, une part des salaires de la fonction publique territoriale est composée par une Prime indemnitaire dont les critères d'attribution sont fixés par la collectivité locale et souvent l'objet de tensions syndicales. Plus généralement, le risque d'une forte individualisation des hausses de salaires est d'autant plus dénoncé que le système repose sur une base statutaire, au départ uniforme.

Le rapport **néerlandais** se réfère également aux nouvelles formes de rémunération liée aux performances individuelles ou aux profits. Comme dans de nombreux pays, la partie du salaire liée à la performance devient progressivement plus importante. Une étude récente montre que ceci conduit à de plus grands écarts salariaux sexués. Cette situation a provoqué des débats au sein de FNV et des organisations syndicales pour savoir comment y faire face.

Dans le secteur privé au **Danemark**, il est assez courant qu'une partie des salaires soit liée à la performance individuelle ou à des arrangements entre l'employeur et le salarié. Ce principe a été récemment introduit dans le secteur public pour 2 % du salaire. Il est reconnu que les systèmes de prime peuvent conduire à des inégalités salariales. Des municipalités, surtout, essaient d'aborder cette question par des programmes de sensibilisation pour les cadres. Les conséquences de l'individualisation des salaires pour l'égalité émergent seulement récemment dans les enquêtes.

En **Autriche**, les entretiens avec les représentants des employeurs, des organisations syndicales et des comités d'entreprise montrent que les femmes se trouvent dans les catégories moins payées et rarement dans celles où on peut obtenir d'importantes primes.

6.3. Importance relative des causes de l'écart salarial

Dans tous les pays, des études empiriques ont essayé de mesurer la valeur relative des facteurs qui expliquent les écarts salariaux entre femmes et hommes. En même temps, elles essaient d'établir quels sont les facteurs objectifs et quels sont les facteurs subjectifs pouvant donner lieu à l'arbitraire.

Par exemple, en **Belgique**, Meulders et Plasman voient un écart de 20 % entre les salaires féminins et masculins (tout confondu) . Ils arrivent aux conclusions suivantes⁸ :

1° le secteur et le capital humain (c'est-à-dire le niveau de formation et d'expériences ainsi que l'ancienneté des individus) contribuent plus aux écarts salariaux que l'occupation professionnelle ;

2° parmi les variables du capital humain, c'est l'ancienneté dans l'entreprise qui est le déterminant le plus important ;

3° environ la moitié de l'écart de 20 % peut être expliqué à l'aide de la diversité des caractéristiques des hommes et des femmes : expérience professionnelle, ancienneté dans la fonction, type de contrat de travail, les caractéristiques du secteur, le sursalaire, la dimension de l'entreprise.

Il en résulte qu'un écart de 10 % entre les salaires hommes/femmes est le résultat d'une discrimination pure. Selon les auteurs, les facteurs suivants se prêtent à l'arbitraire :

- l'évaluation de la formation professionnelle ;
- l'évaluation et la classification des fonctions ;
- la structure du salaire dont la partie individualisée ;
- la possibilité d'accès aux fonctions supérieures ;
- les champs d'application des conventions collectives de travail.

En **France**, diverses études offrent des résultats proches : sur un total de 25% d'inégalités salariales, l'écart "inexpliqué" serait de l'ordre de 10 - 15%, mais diffère si l'on prend en compte la durée du travail : à temps complet, on obtiendrait un ratio de l'ordre de 5% seulement de discrimination pure (Insee, 2000).

Le rapport **néerlandais** signale que l'écart salarial femmes/hommes est "inexplicable" pour 5 % dans le secteur concurrentiel et pour 3 % dans le secteur public, ce qui représente la discrimination pure.

⁸ Meulders D. et Plasman R., op. cit. 68.

6.4. La classification des fonctions est-elle une solution ?

L'évaluation des emplois est en fait la dernière étape d'un processus qui vise une rémunération équitable des fonctions. Ce système commence par la description des fonctions, pour passer à une analyse des fonctions, puis une valorisation et enfin une classification des fonctions sexuellement neutres. Il est généralement considéré que ce système de (re)-évaluation des fonctions – basé sur des critères objectifs et sexuellement neutres – pourrait induire à une évaluation favorable des fonctions considérées comme typiquement féminines. (EIRO)

Le débat sur l'opportunité de ce système d'évaluation des emplois sexuellement neutre en tant qu'instrument en faveur d'une plus grande égalité salariale est mené en **Belgique** et aux **Pays-Bas**. Plusieurs pays ont étudié ce système (**Autriche**) et d'autres l'ont testé (**Belgique**), mais ont également constaté que l'introduction ne se produit pas sans obstacles, puisqu'il est difficile de comparer les mêmes fonctions dans différents secteurs, à travers différents niveaux et domaines de négociation. Une autre question est celle du rôle de « la valeur marchande » des mécanismes, parce que les hommes travaillent plus souvent dans des secteurs privés où les salaires sont plus élevés à cause des situations du marché du travail.

Dans d'autres pays, comme en **France**, ce débat n'a été qu'effleurer et loin d'être vraiment abordé par les organisations syndicales ou par le gouvernement, même si par exemple, le dernier accord interprofessionnel sur l'égalité (2004) reconnaît l'importance des systèmes d'évaluation et de classification des emplois. Un autre risque réside dans le fait que l'objectivité peut toujours être critiquée. En outre l'introduction de ces systèmes risque d'être coûteuse et de longue durée. Quelques exemples peuvent être cités, d'autres figurent dans les rapports nationaux.

Au **Danemark**, les accords collectifs déterminent le cadre des salaires minimum pour les différentes professions, basés sur l'ancienneté et les fonctions. Les critères individuels, comme la formation, l'efficacité, la présence, les compétences personnelles, sont déterminés par les entreprises publiques et privées, parfois négociés avec les représentants syndicaux, parfois fixés par les cadres sur la base de leurs connaissances, des statistiques, de leurs impressions personnelles.

Des études ont été menées par rapport aux systèmes de classification sexuellement neutres. Le rapport autrichien mentionne que le démantèlement de l'écart salarial n'est pas un objectif en soi en **Autriche**. Dans l'ensemble il n'y a pas assez d'information concernant le principe d'équivalence des activités de fonctions (*job activities*). Les départements 'femmes' des deux syndicats examinés, ont tenu des formations et des ateliers pour les membres des conseils d'entreprise concernant la question de la rémunération et des évaluations moins discriminatoires au cours des quatre dernières années, mais on ne peut pas dire que le mouvement syndical prenne vraiment des responsabilités face au problème de discrimination salariale indirecte.

Les expériences en **Belgique** ont été initiées par le gouvernement en 1990. Le gouvernement a incité les partenaires sociaux à moderniser les classifications des fonctions. Le gouvernement peut déterminer certaines conditions auxquelles ces systèmes de classifications doivent obéir, afin d'être sexuellement neutres. Plusieurs CCT font mention de ces engagements. Un projet

EVA (voir encadré) a été initié par le gouvernement en collaboration avec les trois syndicats représentatifs.

Aux **Pays-Bas**, on considère le système d'évaluation des emplois comme un instrument valable et efficace pour atteindre une égalité salariale. La procédure d'évaluation et de qualification des fonctions devrait se dérouler selon des éléments objectifs pour arriver à ce qu'un facteur de valeur égale soit rémunéré de façon égale pour les femmes et les hommes. Or, sous la pression de diverses sortes de mécanismes, d'idées préconçues, résultats de la culture masculine, la procédure d'évaluation ouvre sur la possibilité d'une évaluation subjective défavorable aux femmes. Ceci se traduit par une rémunération moins élevée. Les recherches en cours montrent que plusieurs facteurs sont importants afin d'éviter de telles conséquences. Premièrement, il faut faire une description précise et claire de toutes les fonctions à évaluer : les descriptions elles-mêmes sont souvent biaisées du point de vue du genre, conduisant les femmes à travailler pour la plupart dans les catégories inférieures et les hommes dans les catégories supérieures. Deuxièmement, les personnes impliquées dans l'évaluation des emplois – responsables de la gestion des ressources humaines ou syndicalistes - doivent être formées afin de les sensibiliser à d'éventuels biais sexuels. Troisièmement, plusieurs systèmes d'évaluation des emplois contiennent (toujours) des éléments qui peuvent être biaisés du point de vue du genre : par exemple, s'ils ne reconnaissent pas le poids de certains éléments importants dans le travail typiquement féminin (par exemple des compétences relationnelles, d'empathie dans les emplois d'aide à domicile) ; inversement, si des éléments physiques sont pesés de façon différente pour les hommes et les femmes, (reconnus par exemple pour des emplois de manutentionnaires, et non pour des emplois de caissières) - ce qui d'un point de vue juridique peut être contradictoire à la législation sur l'égalité du traitement. Les conséquences peuvent être d'autant plus importantes quand le système d'évaluation des emplois utilisé n'est pas analytique, mais traditionnel, comme c'est toujours le cas dans de nombreux pays et de nombreuses entreprises.

La qualification des fonctions est souvent considérée comme un facteur donnant lieu à l'arbitraire le plus grand et ayant en même temps l'effet le plus important sur l'écart salarial entre hommes et femmes, tant au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise. Or la qualification fonctionnelle est un terrain où le législateur peut intervenir plus facilement que sur le terrain de la négociation salariale. C'est aussi un terrain qui peut faire l'objet de la concertation sociale entre les partenaires sociaux. On peut en conclure qu'une politique de genre s'impose en la matière.

Le projet EVA (Belgique)

Le projet EVA est une initiative de l'Institut pour l'égalité des chances, soutenue par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et le Fonds social européen, en vue d'améliorer l'égalité de traitement entre femmes et hommes. La CSC, la FGTB et l'ACLVB sont impliqués dans ce projet qui comprend différentes étapes et s'étend sur plusieurs années. EVA signifie EVALuation analytique des fonctions. Le projet a pour but de fournir une aide à l'introduction de nouvelles classifications de fonctions ainsi que d'encourager la révision des systèmes obsolètes, et ce en plusieurs phases. L'objectif principal est de sensibiliser les partenaires sociaux aux systèmes sexuellement neutres. A cette fin, l'Institut peut compter sur la collaboration de tous les partenaires sociaux.

Evaluation et classification des fonctions

Il arrive que la rémunération soit négociée individuellement entre le travailleur et l'employeur. Dans beaucoup de secteurs et d'entreprises, on a toutefois voulu élaborer une structure afin de rémunérer chaque fonction de manière plus équitable, sur la base de sa valeur. C'est ce que l'on appelle l'évaluation des fonctions (EF) et la classification des fonctions (CF). L'évaluation permet d'attribuer, dans l'organisation du travail, à chaque fonction une valeur et de l'ordonner, par rapport aux autres, à sa juste place. Par la suite, ces fonctions ainsi ordonnées sont réparties en classes. Enfin, chaque classe de fonctions se voit attribuer une rémunération ou un barème qui débouche sur une véritable structure des rémunérations.

Deux principes jouent un rôle essentiel dans cette répartition. Le premier veut que la nature de la fonction serve de critère dans l'évaluation, indépendamment des qualités intrinsèques de la personne qui l'exerce. C'est la fonction qui est évaluée, pas les prestations de celui ou de celle qui l'occupe. On évalue la chaise et pas la personne qui est assise dessus. Le deuxième principe tient en une maxime: "salaire égal pour un travail de valeur égale". Il s'ensuit que les fonctions qui sont plus ou moins équivalentes sont rémunérées au même niveau. Cela joue un rôle important dans la comparaison entre les fonctions masculines et féminines et explique pourquoi une bonne évaluation des fonctions constitue un moyen efficace de revaloriser les salaires féminins et de réduire le fossé avec ceux des hommes.

Lors de l'élaboration d'une classification de fonctions, on peut, suivant la méthode employée, différencier plusieurs phases. Il est important de garder à l'esprit l'idée de neutralité sexuelle à chaque étape du processus.

On différencie:

- La phase de description de la fonction : c'est le moment de décrire le plus exactement possible le contenu de la fonction et d'énumérer les éléments significatifs de la dite fonction ;
- La phase de l'analyse de la fonction: analyser de manière uniforme les fonctions sur la base des descriptions réalisées. Chaque fonction est classée compte tenu d'un ensemble de critères identiques;
- La phase d'évaluation de la fonction : fixation du score (la valeur) de la fonction étudiée

sur la base d'un tableau d'évaluation ;

- La phase de classification de la fonction : la répartition en classes des fonctions équivalentes ;

L'objectif principal de l'évaluation des fonctions consiste à établir une structure des rémunérations et à justifier les différences de salaires. Le processus de formation des salaires doit néanmoins se distinguer radicalement des phases de description, d'analyse et d'évaluation. Etablir un lien entre les groupes de rémunérations et les classes de fonctions participe d'un autre processus : celui de la négociation. Il est tout aussi capital, mais doit être mené à part. Remarquons que l'évaluation des fonctions ne constitue qu'un moyen de déterminer une partie seulement de la rémunération, à savoir le salaire fixe lié à la fonction. A côté de cela, existent d'autres formes de salaire qui n'ont, en principe, rien à voir avec l'évaluation de la fonction telles que les compléments d'ancienneté, les primes, les heures supplémentaires, les primes de travail posté, etc.

Comment éviter les préjugés ?

Actuellement, on admet communément que les systèmes analytiques de classification offrent une meilleure garantie de neutralité sexuelle que les systèmes basés sur les comparaisons par paire ou le *ranking*. La raison en est que, dans ces systèmes, le risque est plus élevé que des jugements de valeur sexués puissent avoir une influence lors de l'insertion de la fonction dans la grille des salaires qu'en cas d'utilisation d'un système analytique où chaque fonction doit systématiquement être examinée selon les mêmes critères. Toute discrimination sexuelle est évitée si :

- le contenu de la fonction est décrit de façon sexuellement neutre (sans jamais faire référence au sexe dans la description);

- toutes les caractéristiques pertinentes de la fonction sont décrites (ce qui n'est pas décrit ne peut être évalué);

- l'évaluation des fonctions se fait de manière sexuellement neutre (donc sans tenir compte du fait que ce soit un homme ou une femme qui exerce la fonction);

- chaque fonction est systématiquement examinée à l'aune des mêmes critères;

- les différentes phases du processus d'évaluation ainsi que les procédures sont scrupuleusement appliquées.

Ce n'est que lorsque tous les mécanismes de discrimination indirecte sont identifiés, lorsque tous les pièges ont été évités que l'évaluation des fonctions peut effectivement déboucher sur une égalité des rémunérations correspondant à l'égalité du travail accompli.

Source : <http://www.cgsib.be>

7. LES STRATEGIES SYNDICALES FACE AUX INEGALITES SALARIALES.

7.1. Un thème d'intervention pas toujours partagé

Le mouvement syndical est bien conscient de l'importance du problème des discriminations salariales entre femmes et hommes. Cette perception n'est toutefois pas présente dans toutes les organisations syndicales, ni de la même manière ni avec la même intensité. Par ailleurs, il faut constater que la conscience de la discrimination ne se traduit pas toujours par une volonté permanente d'action, ce qui pourrait être le cas vu l'importance du problème. Lors des interviews d'entreprise et des secteurs, nous avons pu constater qu'un esprit revendicatif tendant à combattre la discrimination fait souvent défaut.

L'ACOD (secteur public) en **Belgique** n'entreprend pas des actions spécifiques pour rectifier l'écart salarial. Ces écarts sont souvent considérés (pas seulement par l'ACOD) comme étant une affaire privée, dans laquelle les syndicats n'interviennent pas. D'autres problèmes liés sont néanmoins traités, comme par exemple les promotions. *« Mais ce qui pose quand même un problème c'est la promotion. Si une femme travaille 4/5 et il y a deux candidats et il y a un homme qui travaille à temps plein, alors là l'homme aura la promotion au lieu de la femme. Eh bien, là on se laisse souvent entendre, mais la réponse est 'nous avons besoin de quelqu'un qui travaille à plein temps', c'est souvent utilisé comme argument »* (ACOD, secteur public).

Face aux inégalités de salaires, il semble que les syndicats en **France** ne soient pas véritablement armés. Ceci s'explique par différents facteurs. En France, la transparence en matière salariale n'est pas véritablement recherchée ni par les directions, ni par les syndicats et les salariés eux-mêmes. Les marges d'action sont faibles et les priorités ne semblent pas être centrées sur les inégalités de salaires femmes / hommes. Par exemple, malgré une majorité de femmes concernées par les bas salaires et la précarité, il n'y a pas d'actions ou de négociations sur les inégalités de salaires femmes/hommes dans le commerce. Selon la secrétaire CGT, *« il faut augmenter les salaires, mais tous les salaires, pas seulement pour les femmes. Il n'y a pas de discrimination directe chez nous, donc pas d'action spécifique »*. Si dans la plupart des cas présentés, on a constaté des inégalités de salaire, rares sont les accords qui prévoient des mesures de rattrapage, de correction de ces inégalités.

Au **Danemark**, après plusieurs années de moindre intérêt de la part des hommes politiques, des employeurs, des organisations syndicales, la question est redevenue une priorité récemment. Les résultats de recherches menées en 2000 l'ont réintroduit à l'ordre du jour, parce qu'ils montrent que l'écart salarial est toujours de 20 %. Cette situation a conduit LO et DA à examiner les faits par elles-mêmes, afin d'être sûres de partager ce constat et si c'est le cas de le remettre en cause. Des recherches supplémentaires et une volonté d'examiner de plus près les inégalités sont désormais en œuvre.

A cela s'ajoute parfois une absence de motivation de la part des négociateurs, comme un des officiels du GPA en **Autriche** l'a confirmé : *« par manque de telles analyses et par le fait qu'il n'y avait pas d'exigences et naturellement par manque de motivation de la part des négociateurs de la CCT de proposer des mesures concrètes qui amèneront un 'salaire égal pour un travail à valeur égale'. Sauf les demandes pour que les salaires les plus bas soient relevés. »*

Le besoin de combattre les discriminations salariales indirectes ne fait manifestement pas partie des priorités. L'impression se dégage qu'un sentiment général d'acquiescement et d'acceptation du problème s'est installé au cours des décennies de combat social et surtout depuis que la crise sociale et économique s'est fait sentir. Ceci nous conduit à l'idée que le combat pour l'égalité salariale s'est quelque peu tassé depuis la réalisation de l'égalité juridique. L'intégration dans la loi de la revendication « à travail égal, salaire égal » a relégué à l'arrière plan l'existence de fait de nombreuses discriminations non visibles à première vue.

Un frein qui pèse sur l'action syndicale est évidemment celui du **coût salarial** en général. En cela la revendication « à travail égal, salaire égal », devient concurrente d'une revendication d'augmentation générale des salaires à la fois pour les hommes et les femmes. En temps de pénurie de moyens financiers, la part à partager du revenu de l'entreprise se réduit de plus en plus. Ainsi apparaissent des titres dans les journaux belges tels que : « *Les femmes belges payées 20 % à 21 % de moins que les hommes. L'égalité salariale est une bombe sociale* »⁹. Ou encore : « *La nouvelle loi sur la discrimination peut provoquer une forte hausse du coût salarial* »¹⁰. Ces opinions donnent une autre vue du problème et font que l'opposition entre travailleurs et travailleuses à nouveau se manifeste avec plus de force, vu cette période de pénuries de moyens financiers. Dans ce sens, il est évident qu'en **Belgique**, mais également dans l'ensemble des pays étudiés, la loi sur la norme salariale freine l'action syndicale en matière de revendications anti-discriminatoires.

Aux **Pays-Bas**, ces dernières années, la FNV et les organisations syndicales reconnaissent l'importance des inégalités salariales et la nécessité de les diminuer. De nombreuses actions ont été entreprises afin d'y arriver. Grâce à cette action, d'importantes organisations patronales ont publiquement dénoncé les inégalités salariales. Les partenaires sociaux ont élaboré une *checklist* (liste de contrôle) pour les éviter, liste que les négociateurs peuvent utiliser pour examiner les politiques salariales de leurs branches et de leurs entreprises.

In Italy, the upward trend in women's pay started to take a downturn in 1983. Since then, which signals the first turnabout in the functioning of the labour market, the gap has widened due mainly to the demise of policies based on pay equality (abolition of the index-linked "pay scale"). In the previous decade, to protect the lowest skill levels, there had been mechanisms to automatically adjust pay, the end of the wage spread and equality strategies pursued by industry-wide bargaining which had favoured women as they were positioned in the low to middle pay levels. There had even been talk of 'involuntary feminism' of Italian unions. Since then – in a general context of low pay for the subordinated workers, both men and female - the Italian union movement is seems not really prepared for dealing with unequal pay and this issue is yet considered not a priority.

7.2. Une action syndicale hésitante.

En **Belgique**, la CSC prête ainsi beaucoup d'attention à l'évaluation, la qualification professionnelle et à la formation. Ceci est vrai aussi bien pour le secteur public que pour le secteur privé. Cette dernière constatation vaut également pour la FGTB et pour la CGSLB. On peut dire que les trois organisations syndicales en **Belgique** connaissent le problème mais hésitent à faire de la discrimination salariale femmes/hommes une grande priorité dans la concertation et l'action syndicales.

⁹ Tendances. Trends, 28 août 2003.

¹⁰ De Standaard 14 février 2002.

Congrès CSC octobre 2002 « le juste revenu »

On ne peut pas prétendre que le mouvement syndical belge se désintéresse de la discrimination salariale indirecte. La CSC interprofessionnelle a consacré son congrès statutaire des 17 au 19 octobre 2002 au thème « le juste revenu ! »¹¹. Lors de son congrès du 31 mai et 1^{er} juin 2002, la FGTB demande en vue de la conclusion de l'Accord Interprofessionnel 2003-2004 que les discriminations soient éliminées et que des engagements soient pris en matière de la classification fonctionnelle analytique¹². La CSC fait les propositions suivantes :

1° il faut normaliser l'interruption de carrière et la semaine de quatre jours en les mettant aussi au masculin ;

2° il faut rendre le plus possible mixtes toutes les fonctions, professions et activités. La CSC propose un plan décennal : dans un délai de 10 ans, toutes les fonctions, divisions, entreprises et institutions devront être mixtes pour au moins un tiers ;

3° pendant cette période de 10 ans, il faut mener une grande campagne contre toutes les formes de discrimination et pour une diversité affirmée ;

4° il faut évaluer toutes classifications des fonctions par rapport à toutes les formes de discriminations.

La CSC fait remarquer que depuis 25 ans toutes sortes de dispositions visant à revoir la classification en faveur des femmes sont restées sans suite. En élargissant la démarche, la CSC espère accélérer le mouvement ;

5° il faut prévoir des possibilités d'évolution pour les femmes et les autres catégories discriminées c'est à dire une action collective pour des possibilités d'épanouissement personnel.

Ces options de l'organisation interprofessionnelle constituent des directives pour les centrales professionnelles et pour les centrales d'entreprise. Mais devant l'ampleur du problème, l'action syndicale se limite plutôt à certains aspects de la discrimination.

Le rapport **français** constate également une certaine hésitation à l'action parmi les organisations syndicales françaises. Néanmoins il croit apercevoir à l'heure actuelle un certain regain d'intérêts. Le rapport propose de regrouper les thèmes d'action en quatre groupes :

- 1) Favoriser les carrières et le recrutement des femmes
- 2) Prévoir des actions positives dans l'accès aux promotions
- 3) Allonger les durées de travail pour les temps non complets
- 4) Les recours juridiques : une autre solution qui a un résultat réel, consiste à porter plainte pour discrimination salariale. Malheureusement en France, ce type d'action est peu courant, alors que les dispositifs existent.

Le rapport **néerlandais** constate un intérêt continu de la part du mouvement syndical pour le problème de l'égalité. En plus des efforts pour améliorer la situation des salariés à temps partiel et avec des contrats précaires, les éléments suivants font partie de l'approche néerlandaise :

- plusieurs cas d'inégalités salariales ont été présentés aux tribunaux et à la Commission pour l'égalité du traitement dont certains ont conduit à des conséquences concrètes pour des groupes de salariés ;

¹¹ CSC, « Dans quelle mesure mon revenu est-il juste ? », syndicaliste CSC – Edition spéciale- 25 janvier 2002, 23.

¹² FGTB, Résolutions du congrès des 31 mai et 1^{er} juin 2002, 9-10.

- des campagnes pour des améliorations de la législation ;
- de nombreuses recherches importantes ont été encouragées et soutenues par la FNV ;
- d'importants progrès ont été obtenus dans plusieurs conventions collectives pour éliminer les critères conduisant à des inégalités salariales ;
- des formations sont organisées pour des militants, des conseillers juridiques, des négociateurs.

Cependant, la question est considérée comme difficile à traiter parce qu'elle est liée à des questions plus larges concernant la position des femmes sur le marché du travail.

Le rapport **autrichien** cite un membre d'un conseil d'entreprise, qui s'interroge sur le rôle du 'gender mainstreaming' pour appliquer le principe 'un salaire égal pour un travail de valeur égale': « *Je crois que c'est important de prendre ceci comme un thème central et d'y travailler chaque fois à nouveau. Parfois ils ne reconnaissent même pas les bêtises qu'ils racontent s'ils disent par exemple, ah oui, un homme ne peut pas vivre avec ça (ce salaire). Je lui réponds, mais est-ce qu'une femme peut bien ? De remettre ceci chaque fois en question est un processus permanent.* »

Au **Danemark**, même après une longue période de politiques favorisant l'égalité et la place des femmes sur le marché du travail, on s'est rendu compte que les écarts salariaux existaient toujours. Ceci a "réveillé" les partenaires sociaux. HK, une des plus importantes organisations syndicales dans le secteur privé, a, par exemple, entrepris plusieurs initiatives sur cette question. Elle a collecté des données statistiques par l'intermédiaire de ses adhérents en leur demandant de fournir des informations concernant leurs salaires. Plus de la moitié des adhérents ont répondu, ce qui a permis de créer une banque de données. HK a pu ainsi introduire de la transparence en matière de salaires. C'était un choc pour les adhérents surtout pour les hommes, parce que la lumière a été faite sur l'importance des bas salaires de la plupart des femmes. HK a aussi décidé en conséquence d'organiser des formations de sensibilisation pour ses adhérents.

8. LES INEGALITES SALARIALES ET LE PRINCIPE DU GENDER MAINSTREAMING

8.1. Remédier aux inégalités

Une réflexion sur les caractéristiques des écarts salariaux entre femmes et hommes et sur les causes de ces écarts conduit à un ensemble de solutions à la fois très ponctuelles mais aussi plus générales dans leur conception. Le problème est également que de nombreux leviers doivent être actionnés tous en même temps par des acteurs - femmes et hommes - qui en la matière ont, parfois, au sein de leur communauté des intérêts opposés.

Le fait que tous les problèmes doivent être abordés en même temps dans un cadre global augmente sensiblement le degré de complexité et exige une énergie politique immense qui ne peut être engendrée que par une démocratie politique, faisant appel à tous les niveaux de

décision impliqués dans le processus d'émancipation. Notre recherche permet de dégager les conclusions suivantes.

L'égalité des salaires n'est pas seulement une question de méthode et de législation, mais elle est aussi une question de VOLONTE politique, pouvant se décliner autour des thèmes suivants :

- S'assurer que tous les syndiqués et les représentants connaissent la signification de l'égalité des salaires, la législation et comprennent le principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale ». Former tous les acteurs quant aux explications multiples des inégalités salariales. Fournir de bonnes informations sur la question de l'égalité des salaires.
- Collecter des données sur les salaires des hommes et des femmes. Vérifier que l'accès aux primes est le même pour les deux sexes et que les critères sont libérés d'un biais sexué. Faire des audits sur l'égalité des salaires. Reconstituer les carrières féminines et masculines pour des postes équivalents.
- Fournir des formations spécifiques pour tous les syndiqués impliqués dans les négociations collectives et inciter au développement du thème de l'égalité hommes / femmes dans toutes les négociations, notamment salariales.
- Faire participer les experts dans le débat sur les nouveaux systèmes d'évaluation des emplois et de classifications. De nombreux systèmes (de même que les accords collectifs) semblent dépassés et ne correspondent ni aux critères de définition des emplois et des fonctions qui sont totalement nouveaux, ni aux changements dans l'organisation du travail. Les systèmes salariaux sont donc en train d'être révisés. Il est essentiel de traiter les systèmes de classifications afin de concrètement mettre en œuvre l'égalité des salaires. Il faudrait faire des propositions claires et être bien préparés pour les négociations avec les employeurs.
- S'appuyer sur la législation en vigueur et faire appel aux experts juridiques, afin d'envisager des procédures de recours en justice, y compris auprès de la Cour de justice européenne.
- Trouver des moyens financiers, en fonction des résultats de l'entreprise, pour financer les écarts de salaires constatés (sans pénaliser les autres salariés, mais aussi en empêchant l'augmentation des écarts salariaux entre les hommes et les femmes lors de ce processus). Afin d'éviter une concurrence entre salariés, il faudra augmenter les moyens financiers mis à la disposition des actions salariales positives. Le rapport **belge** suggère qu'une partie de l'augmentation des revenus des entreprises suite à la croissance de la productivité soit utilisée à cette fin.

8.2. Conclusion - La nécessité du *gender mainstreaming*

Il est étonnant que tant dans les études que dans les interviews sur le terrain il est peu fait référence au fait que le salaire n'est pas un élément stable dans la négociation salariale mais bien une composante du processus de production à ce titre soumis aux lois du marché.

On peut également s'étonner du fait que peu d'études - de même que peu d'interviewés -, expliquent les différences salariales par l'absence de politique de *gender mainstreaming* dans les organisations syndicales, malgré l'acceptation générale de l'importance du processus de *gender mainstreaming*. Pourtant on sait que parmi les acteurs sociaux pouvant infléchir les négociations salariales vers plus d'égalité entre femmes et hommes, les organisations syndicales ont un rôle central. Les employeurs se laissent guider par les coûts de production. Le salaire est souvent considéré comme un facteur de production, un coût pour l'entreprise qui, dans une économie du marché, est déterminé dans une grande mesure par ce marché. Les pouvoirs publics s'abstiennent généralement d'intervenir en matière de négociation salariale, question qu'ils laissent aux mains des partenaires sociaux.

L'existence de discriminations salariales entre femmes et hommes n'est pas contestée. Tant les études scientifiques que les interviews de témoins privilégiés le confirment. Cette discrimination n'est toutefois pas directement apparente au niveau du salaire individuel de la salariée. Les partenaires sociaux sont unanimes à reconnaître que la législation interdit toute discrimination et applique d'une façon stricte le principe « à travail égal, salaire égal ».

Les discriminations qui subsistent sont indirectes et touchent l'ensemble des salariées dans l'entreprise. Malgré les actions positives qui ont été développées ces dernières cinquante années, le progrès est lent et les écarts salariaux restent importants puisque sont avancés les chiffres de 15 % à 30 % d'écart par rapport aux salaires masculins. Ces écarts s'expliquent partiellement - pour 50 % - par des facteurs "objectifs" et pour l'autre moitié par une discrimination pure.

Cette tendance est constatée à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé bien qu'il faille se prononcer avec prudence, par manque de données fiables pour le secteur public.

Il est important de souligner également une attitude hésitante de la part des organisations syndicales qui considèrent la négociation salariale comme une affaire individuelle. Elles déploient peu d'efforts pour développer une politique propre en matière de genre. Et encore moins jouent-elles le rôle de catalyseur pour l'égalité salariale.

Cette attitude a évidemment des conséquences pour les délégations syndicales d'entreprise. A ce niveau également, peu d'initiatives sont prises pour développer une politique d'égalité femmes/hommes dynamique, alors que l'on s'attendait à une grande combativité en la matière à ce niveau là. Au plan des entreprises, les initiatives prises en matière salariale dans une perspective d'égalité du genre sont également plutôt limitées.

Finalement, trois thèmes apparaissent centraux pour l'avenir : l'évaluation et la classification des fonctions; la formation professionnelle; l'intervention syndicale pour faire respecter le principe légal d'égalité individuelle.

A. La méthodologie de la recherche

La recherche des inégalités salariales a été faite partant d'études empiriques existantes⁽¹³⁾. Dans le cadre de la présente étude, il n'a pas été procédé à des enquêtes quantitatives. L'existence des inégalités salariales devait surtout apparaître dans les interviews faites de témoins privilégiés au niveau des organisations syndicales représentatives. C'est ainsi qu'ont été interviewés des dirigeants des différentes centrales professionnelles concernées et cela dans trois secteurs : la métallurgie, le commerce et le secteur public.

Au niveau de l'entreprise se sont des militantes et des militants qui ont été interviewés. Ces interviews, ont été organisées de manière générale, sous forme de groupes de discussion, séparément par entreprise. Un questionnaire semi-directif a guidé les entretiens dans les six pays partenaires.

Le tableau ci-dessous indique le nombre d'entreprises rencontrées lors de la recherche et le nombre de personnes rencontrées :

Tableau A.1. Personnes rencontrées (Enquêtes MSU)

Pays	Secteur	Syndicats	Entreprise	Nombre de personnes rencontrées
Autriche	Métallurgie		Electronic Company	4
			Vehicle company	4
	Distribution		Retail Company 1	2
			Retail Company 2	2 ¹⁴
Belgique	Métallurgie	CMB	Meta1	3
			Meta2	3
		CCMB	Meta1	1
			Meta3	3

¹³ Voir bibliographie.

¹⁴ De nombreux interviews (25 environ) et des ateliers avec des délégués syndicaux (d'autres magasins et d'autres unités) et des représentants de la branche constituent la base du chapitre sur le commerce.

	Distribution	LBC-NVK	Maga1(C)	3
			Maga2	2 ?
		BBTK-SETCa	Maga1(C)	4 ?
			Maga2	8 ?
		ACLVB	Maga1(C)	2 + 1 ¹⁵
			Maga2	2
	Secteur Public	ACOD	Entreprise	3
			Ministères	1
		CCOD	Entreprise	2
			Ministère	2
		VSOA	Entreprise	2
			Ministère	1
France	Métallurgie	CGT	Auto	3
			ZIP	2
		CFDT	Auto	1
		FO	Auto	1
	Distribution	CGT	Grande Distrib.	1
			Magasins	2
		CFDT	Grande Distrib.	1
		FO	Grande Distrib.	1
	Secteur Public	CGT	Ville 1	1
			Ville 2	10
		CFDT	Ville 1	2
			Ville 2	1
		FO	Ville 1	2
			Ville 2	6

¹⁵ [Rencontré également le responsable ACLVB-CGSLB pour la Distribution](#)

Italy	Métallurgie	CGIL	Factory 1	3
			Factory 2	2
	Commerce	CGIL	Hyper-market1	6
			Hyper-market 2	4
	Public sector	CGIL	Hospital	3
			Research institute	2
		CPO	Hospital	
		(Committee Equal Pay)	Research institute	1
Pays-Bas	Commerce		Retail company	2
	Métallurgie		Factory	2

Tableau A2 - Données sur les entreprises de l'enquête

Pays	Secteur	Nom de l'entreprise	Nombre de salariés (part des femmes)	Données sur les écarts de salaire
Autriche	Métallurgie	Electronic Company	617 (33,4 %) (cols bleus et blancs)	Pas de données disponibles
		Vehicle company	1.800 (2,7 %) (seulement cols bleus)	Pas de données disponibles
	Commerce	Retail Company 1	magasin d'une chaîne 68 (80,9 %)	Pas de données représentatives disponibles
		Retail Company 2	1.140 (84,9 %)	Pas de données représentatives disponibles
Belgique	Métallurgie	Meta 1	697 (15,5 %)	X
		Meta 2	108	X
	Commerce	Maga 1	12 400 (33,3 % des employés)	X
		Maga2	12 000 (60%)	X
	Services publics	Service fédéral de l'emploi (services publics)	1 516 (54,3%)	X
		Office national pour l'emploi	3 888 (67,3%)	X
France	Métallurgie	Auto	11 648 (13,2 %)	3 à 10 % selon catégories
		Zip	292 (50 %)	7 % (ouvriers) 4 % (techniciens) 57 % (cadres sup.)
	Commerce	Grande Distrib.	36 891 (65 %)	23 % surtout cadres

		Magasins	18 103 (72 %)	1 % parmi les employés mais 20 % cadres sup.
	Services publics	Ville 1	2 046 (54 %)	Non communiqué
		Ville 2	4668 (58 %)	Non communiqué
Italie	Métallurgie	Factory 1	X	X
		Factory 2	1 346 (10 %)	X
	Commerce	Hypermarket 1	417 (87 %)	X
		Hypermarket 2	130 (90 %)	X
	Services publics	Hospital	4 202	X
		Institut de recherche	1 813 (22 %)	X
Pays-Bas	Métallurgie	Factory	4.200	X
	Commerce	Retail company	X	X
	Services publics	X	X	X

Annexe 2

Graphique 1 Ecart (non corrigé) dans les six pays partenaires

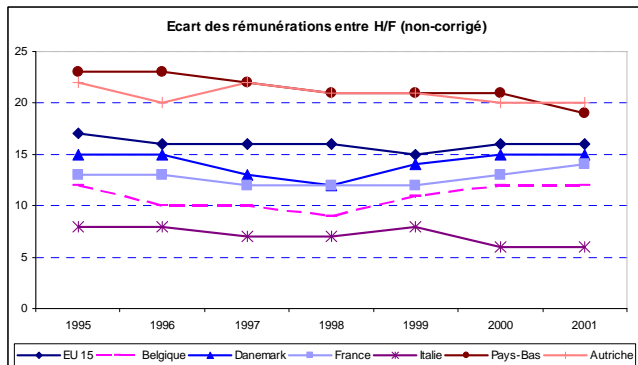
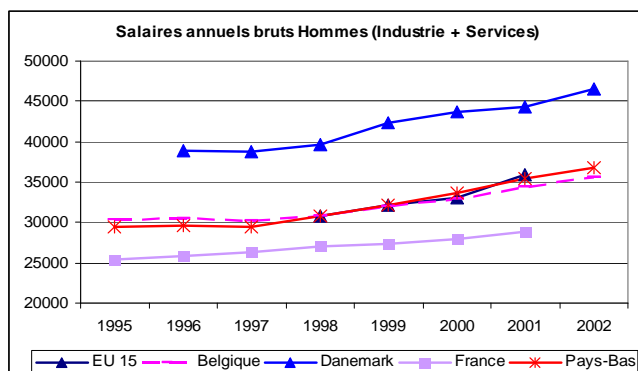


Tableau 1 ;

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
EU 15	17	16	16	16	15	16	16
Belgique	12	10	10	9	11	12	12
Danemark	15	15	13	12	14	15	15
France	13	13	12	12	12	13	14
Italie	8	8	7	7	8	6	6
Pays-Bas	23	23	22	21	21	21	19
Autriche	22	20	22	21	21	20	20

Source : Eurostat

Graphique 2.



Source : Eurostat

Tableau 2 Législation nationale dans les six pays étudiés

Pays	Année	Législation principale
Autriche	1979	Loi sur le Traitement Egal des Hommes et des Femmes, amendée
Belgique	1999	Loi sur le Traitement Egal pour Hommes et Femmes (Articles 12 & 25) et le Décret Royal de 9 décembre 1975
Danemark	1973	Loi sur le paiement égal pour hommes et femmes amendée
France	1946	Constitution et Articles L. 140.2 et Code de Travail – Loi du 13 juillet 1983 et 9 mai 2001
Italie	1977	Constitution (Articles 3 et 37) et Loi 903/1977 (Article 2) et Loi 125/1991
Pays-Bas	1994	Constitution (Article 1) et Loi 1994 sur le Traitement Egal.

Source : EIRO

Tableau 3 Principales actions prises par les organisations syndicales, au niveau interprofessionnel, sur l'égalité de salaire (liste non exhaustive)

Pays	Sensibilisation / Conférences	Recherche / Etudes /	Procédures	Publications	Formation
Austria	<p>Campaign: 'Look closely to make discrimination against women visible'</p> <p>Symposium 'Wages, qualifications and gender'</p> <p>Spring-conference of the GPA-women on equal pay and less discriminatory job evaluation. (2002)</p> <p>Campaign: Gleiches Geld für gleiche Leistung (2004)</p>	<p>Members of the womens departments of the OeGB, GPA and GMT took part in several EU-projects on the issue of unequal pay.</p> <p>e.g. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – Dialog über Strategien und Instrumente”.</p> <p>e.g. Towards a Closing of the</p>		<p>GMT: GMT, 'Mit gutem Beispiel voran', Gender mainstreaming in den Kollektivverträgen am Beispiel der Kollektivverträge der Gewerkschaft Metall-Textil, 2nd edition, Vienna 2003</p> <p>ISF: Toward a Closing of the Gender Pay Gap. A comparative study of three occupations in six European countries. Oslo 2002.</p> <p>Edeltraud Ranftl: Erfolgsvoraussetzungen zur Umsetzung der Entgeltgleichheit im österreichischen Einzelhandel. Kollektivvertragliche Regelungen, betriebliche Praxis und Herausforderungen für SozialpartnerInnen. Teilprojekt Österreich. Linz, 2003</p>	<p>Seminars of the GPA for the negotiation board on the issue of equal pay. (2003,2004)</p> <p>Workshops on less discriminatory job evaluation and classification for social partners (2001)</p>
Belgique	<p>ACV-CSC : Vidéo en traitement égal, brochure classifications de job</p>	<p>ACLVB-CGSLB, ACV-CSC, ABVV-FGTB : Projet EVA : Travail de valeur égale, salaire égal EVA y travaille ()</p> <p>ACV-CSC : Responsables à</p>	<p>ACV-CSC : Congrès Octobre 2002</p> <p>ACV-CSC : Groupe de travail interne 'job classification'</p> <p>ABVV-FGTB : Procédure pour</p>	<p>ABVV-FGTB : Pamphlet Egalité des chances</p> <p>ABVV-FGTB : Brochure Classification des fonctions</p> <p>ACV-CSC : Augmentation</p>	<p>ACV-CSC : Systèmes de Classification sexuellement neutre des fonctions</p> <p>ACV-CSC : Formation des responsables</p>

		temps plein	centraliser les demandes pour les interventions légales par rapport à l'égalité	des bas salaires ACV-CSC : Rapport des activités (Congrès Octobre 2002)	femmes ABVV-FGTB : Au niveau des entreprises
Denmark	LO: Seminars and information, manuals and websites	Analysis of women's and men's in 2003 together with DA Initiated an research by Center for kvindeforskning at Ålborg Univeristy center 'Når køn forhandler løn'	LO: 5-Point Programme for tackling equal pay Main point in the congress-accepted action plan for LO's equality committee	L: Pamphlet on 'Pay as deserved?'	LO: Training for 'Shop Stewards' HK collection of wage data, training of shop stewards inside companies, seminars and campaigns to create knowledge outside and inside the trade union
France	Campagnes sur les salaires à la CGT et à la CGT-FO	Projet d'étude sur l'évaluation des emplois dans certaines classifications (CGT)	Accord interprofessionnel sur l'égalité (mars 2004) signé par les 5 syndicats. Lancement de négociation au niveau d'entreprises.	CFDT et FO: guide de négociation de l'égalité	Programmes de formations à la négociation de l'égalité dans tous les syndicats.
Italie	UIL : Manuel pour les managers et les syndicalistes dans les PME Conférences, différents syndicats	UIL : recherche pour les 'Good practices'			
Netherlands		Research projects of different unions Research projects together with employers organisations	FN : 'Bringing cases to court' FNV: Amendment of the collective agreement FNV: 'scrutinizing job evaluation systems'	FNV: several brochures National Board (employers and trade unions): Checklist on equal pay	FNV: training for legal advisors FNV: awareness meetings for trade union women members, trade union activists

Bibliographie

Ce rapport de synthèse est composé des rapports nationaux de chaque pays (Autriche, Belgique, Danemark, France, Italie et Pays-Bas).

BALLEGEER, Evy. 2001. "Loonzakje mannen weegt zwaarder" Vacature, 07/09/2001.

C.A.R.H.O.P. – F.E.C., *Histoire du mouvement ouvrier en Belgique*, Outil pédagogique 9, Syndicalisme au féminin, Recueil de documents 3, Revendications et actions, Bruxelles, 1990.

Clarcke S., Earnings of men and women in the EU: the gap narrowing but only slowly, *Statistics in focus*, Population and social conditions, Theme 3, 5/2001, European Communities, 2001

CSC, « Dans quelle mesure mon revenu est-il juste ? », syndicaliste CSC – Edition spéciale- 25 janvier 2002, 23. FGTB, Résolutions du congrès des 31 mai et 1^{er} juin 2002, 9-10.

Dauphin C. et Gardey D., "Façons de faire l'histoire du travail et du genre". Introduction, dans, Laufer J., Marrez C., et Maruani M., *Le travail du genre*, Paris, 2003.

Meulders D en Plasman R,

<http://www.eiro.eurowfound.ie/2002/01/study/TN0201101S.html>