



L'écart de rémunération
entre femmes et hommes
en Europe d'un point
de vue juridique



La présente publication bénéficie du soutien du programme de l'UE pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS (2007-2013). Ce programme est géré par la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne. Il a été établi pour appuyer financièrement la poursuite des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales, tels qu'ils sont énoncés dans l'agenda social, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines.

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

PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l'UE et d'aider ainsi les États membres à respecter leurs engagements et mener à bien leur action en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et de bâtir une société plus solidaire. Dès lors, il contribue:

- à fournir une analyse et des conseils dans les domaines d'activité qui lui sont propres ;
- à assurer le suivi et à faire rapport sur l'application de la législation et des politiques de l'UE dans ces mêmes domaines ;
- à promouvoir le transfert de politiques, l'échange de connaissances et le soutien entre les États membres concernant les objectifs et priorités de l'Union, et
- à relayer les avis des parties prenantes et de la société au sens large.

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

L'écart de rémunération entre femmes et hommes en Europe d'un point de vue juridique

Petra Foubert

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances
Unité G.2

Manuscrit terminé en mai 2010

Ce rapport a été financé par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne pour ses besoins propres. Il ne représente pas nécessairement la position officielle de la Commission.

Traduit de l'anglais par Anne Bigwood.

© photos: www.morguefile.com

Pour les photos non protégées par les droits d'auteur de l'Union européenne, il convient de demander directement l'autorisation aux détenteurs desdits droits d'auteur pour toute utilisation ou reproduction.

Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver les réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne

**Un numéro unique gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Une fiche catalographique ainsi qu'un résumé figurent à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2010

ISBN 978-92-79-16254-1
doi:10.2767/86241

© Union européenne, 2010
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Belgium

IMPRIME SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE ELEMENTAIRE (ECF)

Avant-propos

L'Union européenne poursuit depuis sa création l'objectif d'une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur. Or en dépit de tous les efforts déployés pour y parvenir, les statistiques montrent qu'un écart moyen de rémunération de 17,6% persistait en 2008 dans l'ensemble des 27 États membres de l'UE. La législation européenne ayant pratiquement éradiqué la discrimination directe entre femmes et hommes en matière salariale, la persistance de cet écart découle de causes beaucoup plus complexes prenant des formes diverses telles que la discrimination indirecte; la plus grande difficulté des femmes de concilier vie professionnelle et vie privée; la ségrégation du marché du travail; et les stéréotypes qui influencent l'évaluation et la classification des professions, et le choix de la filière de formation en fonction du sexe. Les avancées vers l'élimination de l'écart de rémunération semblent très lentes, et un processus inverse, à savoir l'accroissement de cet écart, est même observé dans plusieurs pays. Si l'on songe que l'Union européenne agit dans ce domaine depuis plus d'un demi-siècle, le résultat est pour le moins décevant.

Il est de notre devoir d'améliorer fortement cette situation. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est un phénomène complexe qui requiert une approche à facettes multiples, afin de remédier à toutes les formes d'inégalité des sexes sur le marché du travail. La Commission va continuer d'utiliser tous les instruments législatifs et non législatifs à sa disposition pour lutter contre l'écart de rémunération au sein de l'Union européenne. La lutte ne sera cependant efficace qu'à condition d'être menée à tous les niveaux, d'impliquer tous les intéressés – les États membres et les partenaires sociaux en particulier – et de cibler tous les facteurs qui sous-tendent le phénomène.

Le présent rapport du *Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres* de la Commission analyse les politiques, initiatives et instruments juridiques mis en place par 33 pays, à savoir les 27 États membres de l'UE, trois pays de l'EEE (Islande, Liechtenstein et Norvège) et trois pays candidats (Croatie, ARY de Macédoine et Turquie), pour lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Il met en évidence une série d'instruments législatifs et autres qui offrent un réel potentiel dans ce sens. Il est important en effet que l'action conjointement menée par l'UE et les États membres pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes puisse s'inspirer des mesures déjà appliquées avec succès dans certains pays de l'Union.

Dans la Charte des femmes adoptée en mars 2010, la Commission européenne réaffirme son engagement de promouvoir l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur en œuvrant avec les États membres à la réduction significative de l'écart salarial fondé sur le sexe au cours des cinq prochaines années. Sa Stratégie pour l'égalité des genres prévoit un cadre coordonné d'action englobant toutes les politiques communautaires en vue d'instaurer, entre les femmes et les hommes, l'égalité de manière générale et l'égalité de rémunération en particulier.



Viviane Reding

Vice-présidente de la Commission européenne
Justice, droits fondamentaux et citoyenneté

Table des matières

L'écart de rémunération entre femmes et hommes en Europe	5
INTRODUCTION	5
L'écart de rémunération entre femmes et hommes: une préoccupation permanente	5
Le concept de l'écart de rémunération entre femmes et hommes	7
1. LA SITUATION GÉNÉRALE EN EUROPE	8
1.1. Caractéristiques de l'écart de rémunération entre femmes et hommes	9
1.1.1. Écart moins marqué dans le secteur public	9
1.1.2. Âge	9
1.1.3. Importantes disparités selon les secteurs	9
1.1.4. Éducation et fonction	9
1.1.5. Influence du faible taux d'emploi des femmes	10
1.1.6. Influence de la crise économique	10
1.1.7. Immigrés	10
1.2. De l'écart non ajusté/absolu à l'écart corrigé/net de rémunération entre femmes et hommes	10
1.2.1. Travail à temps partiel et travail temporaire (à durée déterminée)	10
1.2.2. Ségrégation horizontale et verticale du marché du travail	11
1.2.3. Fréquentes interruptions de carrière et exercice conjugué d'une profession et d'obligations familiales	11
2. LE CADRE JURIDIQUE	12
2.1. Dispositions constitutionnelles	12
2.2. Lois adoptées par les Parlements nationaux	12
3. LES INSTRUMENTS DES PARTENAIRES SOCIAUX	13
3.1. Négociations collectives	13
3.1.1. Obligation pour les conventions collectives du travail de respecter le principe d'égalité de rémunération	13
3.1.2. Importance décroissante des conventions collectives du travail	13
3.1.3. Écart de rémunération entre hommes et femmes reflété dans la structure même des négociations collectives	13
3.2. Mesures incitant/obligeant les partenaires sociaux à remédier à l'écart de rémunération entre femmes et hommes	14
3.3. Autres pratiques des partenaires sociaux visant à lutter contre l'écart de rémunération entre femmes et hommes	14
4. LES INSTRUMENTS SPÉCIFIQUEMENT AXÉS SUR LES EMPLOYEURS	15
4.1. Mesures en matière de statistiques	15
4.2. Mesures en matière de transparence de la rémunération	16
4.3. Mesures en matière de marchés publics	17
4.4. Mesures concernant l'adoption de plans/stratégies pour l'égalité	17
4.5. Autres mesures encourageant les employeurs à combattre l'écart de rémunération entre femmes et hommes	17
5. AUTRES INSTRUMENTS VISANT À COMBLER L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES	18
5.1. Instruments susceptibles d'aider un particulier à établir l'existence d'une discrimination en matière de rémunération	18
5.1.1. Renversement de la charge de la preuve	18
5.1.2. Contribution des organismes pour l'égalité de traitement à la collecte d'informations	18
5.2. Instruments susceptibles de faciliter l'instauration de systèmes d'évaluation des fonctions et de rémunération non discriminatoires pour les femmes	19
5.3. Surveillance des conventions collectives du travail, des systèmes de l'évaluation des fonctions, etc.	20
5.4. Le rôle de l'Inspection du travail	20
5.5. Actions particulières en matière de rémunération	21

Table des matières

6. DIFFICULTÉS D'APPLICATION DES RÈGLES RELATIVES À L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION	21
6.1. Procédures judiciaires	21
6.1.1. Problème du champ de comparaison	22
6.1.2. Ressources personnelles insuffisantes de la partie requérante	23
6.1.3. Délais de prescription	23
6.1.4. Indemnisation et sanctions limitées	24
6.1.5. Manque de confiance dans l'appareil judiciaire	25
6.2. Procédures devant les organismes nationaux pour l'égalité de traitement	25
7. LIEN ENTRE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES ET D'AUTRES VOLETS DU DROIT	26
7.1. Travail à temps partiel	26
7.2. Heures supplémentaires	26
7.3. Régime de travail temporaire (à durée déterminée)	27
7.4. Détachement de travailleurs	27
7.5. Aspects liés à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale	28
7.6. Autonomie des parties en droit contractuel	29
7.7. Mesures de lutte contre le chômage	29
7.8. Âge d'admission à la pension et systèmes de pension	29
7.9. Mesures liées à l'ancienneté/la durée de service/l'évaluation	30
7.10. Dispositions du droit de la famille	30
8. BONNES PRATIQUES	30
9. CONCLUSION	31

Annexes

Annexe I	Sélection bibliographique	34
Annexe II	Membres du réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres	40

L'écart de rémunération entre femmes et hommes en Europe d'un point de vue juridique

Petra Foubert*

INTRODUCTION

L'écart de rémunération entre femmes et hommes: une préoccupation permanente

L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur préoccupe l'Union européenne (UE) depuis sa création. Le principe de cette égalité a été consacré dès le traité instituant la CEE en 1957, et plus précisément par son article 119 – devenu l'article 141 du traité CE lors de la première renumérotation des traités fondateurs en 1997. Le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes fait aujourd'hui l'objet de l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) entré en vigueur le 1^{er} décembre 2009.¹

Une impulsion majeure a été donnée à la concrétisation de ce principe par la directive 75/117/CEE (égalité de rémunération)² – récemment remplacée par la directive 2006/54/CE (refonte)³ – et par la jurisprudence de la Cour de justice européenne (CJÉ).⁴ Les conclusions de la CJÉ établissant au cours des années 1970 l'effet direct de l'article 119 dans les relations à la fois verticales (particulier contre autorité publique) et horizontales (particulier contre particulier)⁵ se sont avérées un instrument puissant de mise en application de ce principe par les juridictions nationales, assorti en outre d'effets préventifs incontestables et non négligeables. À l'échelon national, le principe de l'égalité de rémunération est, de façon générale, intégralement reflété dans la législation des 27 États membres de l'UE et des trois pays de l'Espace économique européen (EEE): **Islande, Liechtenstein et Norvège**.⁶ Les trois pays candidats – **Croatie, ARY de Macédoine et Turquie** – ont également adapté leur législation aux normes de l'Union.

Les données Eurostat n'en révèlent pas moins une persistance de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, qui aurait été, en moyenne, de 17,6% pour l'ensemble des 27 États membres de l'UE en 2007 et 2008. Les avancées vers l'élimination de cet écart apparaissent, de façon générale, très lentes. Les données Eurostat relatives aux années 2002, 2006, 2007 et 2008 (provisaires et incomplètes) font état d'une réduction régulière, mais modeste, de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en **Belgique** (de 9,5 à 9,0% en 2007), en **Finlande** (de 21,3 à 20,0%), en **Espagne** (de 20,2 à 17,1%) et en **Slovaquie** (de 27,7 à 20,9%). L'écart est stable, mais élevé, en **Autriche** avec 25,5%. La tendance n'est pas claire, en revanche, en ce qui concerne la **Bulgarie, Chypre, le Danemark, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie, Malte, la Roumanie, le Royaume-Uni** et la **Suède**. La plupart de ces pays, hormis Malte, affichent un écart moyen à important de la rémunération entre les femmes et les hommes (de 2,4 à 9,2%). Enfin, et à l'inverse de ce que l'on pourrait imaginer, l'écart s'accroît à nouveau en **Allemagne**, en **Estonie**, en **France**, en **Italie**, en **Lituanie**, au **Luxembourg**, aux **Pays-Bas**, en **Pologne**, au **Portugal**, en **République tchèque** et en **Slovénie**. La plupart de ces pays se caractérisent par un

* Prof. dr. Petra Foubert est maître de conférences à la Faculté de Droit de l'Université de Hasselt (Universiteit Hasselt, Belgique) et avocate, membre du Barreau de Leuven (Belgique).

¹ Le traité de Lisbonne, signé à Lisbonne le 13 décembre 2007, est une série d'amendements apportés aux deux traités de base de l'Union européenne: le traité sur l'Union européenne (TUE) et le traité instituant la Communauté européenne (TCE). Le second a été rebaptisé «traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)».

² Directive 75/117/CEE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, JO L 45 du 19 février 1975, p. 19.

³ Directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), JO L 204 du 26 juillet 2006, p. 23.

⁴ Le traité de Lisbonne a intégré la Cour de justice européenne (CJÉ) dans la « Cour de justice de l'Union européenne ».

⁵ Affaire 43/75 *Defrenne II*, Recueil 1976, p. 455.

⁶ L'accord EEE, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1994, permet à l'Islande, au Liechtenstein et à la Norvège de bénéficier des avantages du marché unique européen, sans avoir les privilèges et les responsabilités d'un membre de l'Union européenne.

écart moyen à élevé de rémunération entre femmes et hommes, à l'exception notoire de l'**Italie** (hausse de 4,4% à 4,9%), du **Luxembourg** (de 10,7 à 12,4%), de la **Pologne** (de 7,5 à 9,8%), du **Portugal** (de 8,4 à 9,2%) et de la **Slovénie** (de 6,1% à 8,5%).⁷

Si l'on songe que l'Union européenne prend des mesures depuis plus d'un demi-siècle pour défendre le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un même travail ou un travail de même valeur, ce résultat est pour le moins décevant et explique les diverses initiatives adoptées ces dernières années par la Commission européenne pour lutter contre l'écart de rémunération; cette problématique reste en effet l'une de ses principales préoccupations en matière d'égalité des genres.

L'égalité de rémunération est l'une des priorités établies par la «Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010».⁸ La Commission européenne a adopté en 2007 une communication dans laquelle elle analyse les causes de l'écart de rémunération et présente une série de mesures visant à y remédier (développement des services de garde et de soins pour les enfants et les personnes âgées et élimination des stéréotypes liés au genre dans l'éducation, la formation et la culture, par exemple).⁹

En 2007 le Réseau européen d'experts juridiques dans les questions d'emploi et d'égalité des genres (le «Réseau»)¹⁰ de la Commission européenne a publié un rapport intitulé «*Legal Aspects of the Gender Pay Gap*»¹¹ dont le but était moins de fournir un aperçu détaillé des législations nationales en matière d'égalité de rémunération que de recentrer le débat autour de ses éléments essentiels et de susciter la réflexion quant aux moyens par lesquels le droit et les instruments juridiques peuvent contribuer à en résorber l'écart.

Face à la persistance – voire à l'accentuation dans de nombreux pays – de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes depuis 2007, la Commission européenne a estimé que le moment d'un nouveau rapport était venu, afin d'actualiser les informations contenues dans le rapport de 2007, mais également de pousser plus loin l'analyse dans deux directions spécifiques:

- premièrement, la Commission était intéressée d'obtenir de meilleures données concernant les politiques, initiatives et instruments juridiques nationaux destinés à lutter concrètement contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes;
- deuxièmement, la Commission voulait étudier l'existence de liens éventuels entre l'égalité de rémunération et d'autres dispositions nationales en matière de droit du travail.

Le «Réseau» a adressé des questionnaires détaillés à des experts juridiques de 33 pays, à savoir les 27 États membres actuels de l'UE, trois pays de l'EEE (**Islande, Liechtenstein et Norvège**) et enfin la **Croatie, l'ARY de Macédoine et la Turquie** en qualité de pays candidats. Les rapports nationaux tirés de ce questionnaire constituent le fondement de la présente analyse; ils peuvent être consultés sur le site web du «Réseau», étant intégralement joints à la publication électronique du présent bilan.¹²

Les 33 rapports nationaux montrent clairement que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes figure à l'agenda politique de nombreux pays. Le consensus quant à la nécessité d'agir est de plus en plus large, mais il existe des divergences quant à la façon de procéder. Dans certains pays cependant, l'écart de rémunération entre les sexes ne bénéficie, en termes d'urgence, ni d'une priorité, ni même d'une grande importance aux yeux du gouvernement. Tel est notamment le cas dans l'**ARY de Macédoine, à Malte et en Turquie**, où la participation des femmes au marché du travail reste très faible. Ces pays axent davantage leurs efforts sur des mesures incitant les femmes à participer à ce marché, plutôt que sur des mesures de lutte contre l'écart de rémunération entre elles et les hommes.

⁷ Voir le tableau Eurostat de l'écart de rémunération entre hommes et femmes, non ajusté, sur <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=fr&pcode=tsiem040>, consulté le 29 avril 2010.

⁸ Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010», COM (2006) 92 final.

⁹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes», COM (2007) 424 final.

¹⁰ Pour de plus amples informations concernant le Réseau, voire le site web de la Commission européenne sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=748&langId=fr>, consulté le 3 mai 2010.

¹¹ Ce rapport est disponible sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=fr>, consulté le 29 avril 2010.

¹² Voir <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=fr>, consulté le 21 juin 2010.

Bon nombre des conclusions des rapports nationaux se trouvent confirmées par la très récente (2010) publication d'Eurofound¹³ intitulée «*Addressing the Gender Pay Gap: Government and Social Partners' Actions*». ¹⁴

Le concept de l'écart de rémunération entre femmes et hommes

L'écart de rémunération entre femmes et hommes est un concept assez vague. S'il n'a pas de signification précise dans un certain nombre de pays, il fait, dans la plupart des autres, l'objet d'une définition commune, à savoir la différence entre le niveau moyen de rémunération des travailleurs masculins, d'une part, et des travailleurs féminins, d'autre part. La moyenne couvre le plus souvent l'ensemble de l'économie. Cet écart varie néanmoins fortement selon que l'on envisage distinctement le type de profession et le secteur d'activité ou l'âge de la population active. De même, l'écart de rémunération est, en règle générale, plus marqué dans le secteur privé que dans le secteur public.

Le concept n'englobe pas toujours les pensions professionnelles. Or il est évident que «l'écart de pension» est un prolongement de l'écart de rémunération au-delà de la retraite. Cet écart de pension persiste en dépit des dispositions anti-discrimination du droit national en ce qui concerne les régimes légaux et les régimes professionnels de pension (il convient de souligner néanmoins que la législation en la matière semble assez complexe, peu transparente et parfois lacunaire).

Au niveau de l'UE, «l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes» est défini comme la différence relative des rémunérations horaires brutes moyennes des femmes et des hommes pour l'ensemble de l'économie.¹⁵ Cet indicateur est défini comme «non ajusté» du fait qu'il n'a pas été corrigé pour tenir compte de caractéristiques individuelles susceptibles d'expliquer partiellement les disparités salariales. Ces caractéristiques individuelles concernent, entre autres, les choix traditionnels de formation et d'orientation professionnelle des hommes et des femmes; le déséquilibre entre les hommes et les femmes en termes de partage des responsabilités familiales; le fait que les hommes et les femmes tendent encore à travailler dans des secteurs différents; le travail à temps partiel, qui est souvent très féminisé; etc.¹⁶

Il en résulte que l'écart de rémunération entre femmes et hommes «non ajusté» – également appelé écart «absolu» ou «brut» – couvre à la fois une éventuelle discrimination salariale et des écarts salariaux découlant de facteurs qui sont sans rapport avec une discrimination à proprement parler, mais qui sont susceptibles d'expliquer, en partie du moins, la différence. L'écart «corrigé» ou «net» couvre, en revanche, la part de l'écart de rémunération qui ne peut être expliquée et qui est supposée découler largement d'une discrimination au sens strict de la loi.

Le gouvernement des **Pays-Bas** a explicitement précisé que l'écart de rémunération «corrigé» ou «net» ne pouvait, à son avis, être assimilé à une discrimination salariale. Alors que la «discrimination salariale» est un concept juridique, l'écart de rémunération «corrigé» ou «net» est le résultat d'un calcul basé sur plusieurs facteurs statistiques aboutissant à une idée générale de la situation dans différents secteurs du marché du travail.¹⁷

Aux fins du présent rapport juridique, les experts nationaux ont été invités à se concentrer sur l'écart net dans la mesure où il s'agit de la part de l'écart de rémunération (non ajusté) que les juristes cherchent à réduire, voire à éliminer. Il apparaît clairement néanmoins que, dans certains cas, la frontière entre écart non ajusté et écart ajusté est fort mince, car elle dépend aussi de la quantité d'informations

¹³ Eurofound, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Dublin, Irlande), est un organe de l'Union européenne instauré par le Conseil européen en 1975 en vue de contribuer à la planification et à la mise en place de meilleures conditions de vie et de travail en Europe.

¹⁴ Cette publication est disponible sur le site web d'Eurofound sur <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/18/en/2/EF1018EN.pdf>, consulté le 26 avril 2010.

¹⁵ Voir le site web de la Commission européenne sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=684&langId=fr>, consulté le 26 avril 2010. Il convient de noter que certains chercheurs considèrent qu'il est plus adéquat de comparer une médiane des salaires. La théorie des probabilités et les statistiques définissent une médiane comme la valeur numérique qui divise en deux parties un échantillon telle que chaque partie contient le même nombre de valeurs. Les experts polonais et britannique, entre autres, font référence à la médiane. Voir aussi : http://fr.wikipedia.org/wiki/Th%C3%A9orie_des_probabilit%C3%A9s et <http://fr.wikipedia.org/wiki/Statistiques>, consulté le 7 septembre 2010.

¹⁶ Pour une description un peu plus détaillée des causes de l'écart de rémunération entre femmes et hommes, voir le site web de la Commission européenne sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=682&langId=fr>, consulté le 26 avril 2010.

¹⁷ Neuvième rapport du gouvernement néerlandais sur l'égalité de rémunération (*Negende voortgangsrapportage gelijke beloning*), présenté au Parlement le 1^{er} décembre 2008, TK 2008-2009, 27 099, n° 20, paragraphe 2.3.

disponibles à propos des groupes de salariés étudiés. Visant en outre à analyser les liens éventuels avec d'autres volets du droit national (du travail) – mesures en matière de congés, travail à temps partiel et formes de travail atypiques notamment – le présent rapport peut également être envisagé comme un exercice destiné à transférer certaines parties de l'écart de rémunération «ajusté» ou «net» vers l'écart de rémunération «non ajusté» ou «absolu» et à les rendre ainsi davantage susceptibles de faire l'objet de solutions législatives.

1. LA SITUATION GÉNÉRALE EN EUROPE

Bon nombre d'experts parmi les trente-trois qui ont répondu au questionnaire signalent une augmentation de l'écart – non ajusté – de rémunération entre les hommes et les femmes. Certains (**Chypre, Espagne et Roumanie**) font néanmoins état d'une tendance progressive à l'atténuation de cet écart au cours des quelques dernières années.¹⁸ On suppose, en ce qui concerne **Chypre** et la **Roumanie**, que cette tendance pourrait avoir été impulsée par l'introduction de salaires minima nationaux (**Roumanie**) ou par la hausse de ces salaires. L'introduction ou l'augmentation des salaires minima est en effet réputée avantageuse pour les catégories professionnelles dans lesquelles les femmes sont surreprésentées.

La moyenne au sein de l'UE-27 étant de 17,6% en 2007, les disparités entre les pays étudiés sont considérables puisque l'écart non ajusté de rémunération entre femmes et hommes varie de 10% environ (**Pologne** notamment) à 30% environ (en **Estonie**, par exemple).¹⁹

Il convient de préciser toutefois que la plus grande prudence s'impose dans les comparaisons entre pays. Après tout, il n'est pas toujours clairement établi que les données fournies par les différents pays ont été collectées et traitées de façon comparable. La période couverte par les données peut, elle aussi, varier d'un pays à l'autre.

À la suite toutefois de la Communication adoptée par la Commission européenne en 2007,²⁰ Eurostat a amélioré, en collaboration avec les États membres, le mode de calcul de l'écart de rémunération entre femmes et hommes au sein de l'UE. Plutôt que la conjugaison de sources nationales diverses, c'est désormais une source communautaire harmonisée (à savoir l'enquête sur la structure des salaires) qui est utilisée avec l'appui de sources nationales comparables pour les estimations annuelles. Une partie de l'augmentation de l'écart de rémunération entre femmes et hommes observée depuis 2007 pourrait ne pas correspondre à un accroissement réel de l'indicateur mais résulter simplement du changement de méthodologie.²¹

Il convient, lors de la comparaison entre pays, de tenir compte également des différentes conceptions de la rémunération utilisées dans le cadre du débat sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le Danemark, par exemple, distingue très clairement les concepts suivants:

- le revenu au sens strict, à l'exclusion des prestations de retraite et des avantages liés à l'emploi;
- le revenu au sens strict, y compris les prestations de retraite et les avantages liés à l'emploi, mais à l'exclusion d'autres éléments du salaire;
- le revenu par heure rémunérée;
- le revenu par heure travaillée.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est sensiblement moins élevé lorsque le revenu est mesuré par heure travaillée, plutôt qu'à l'aide des trois premiers concepts. Cette différence s'explique du fait que les femmes sont davantage susceptibles que les hommes de percevoir une rémunération

¹⁸ Les données Eurostat ne confirment clairement cette tendance à la baisse qu'en ce qui concerne l'Espagne. Elle est moins nette en ce qui concerne Chypre et la Roumanie. Voir le tableau Eurostat «Écart de rémunération entre hommes et femmes, non ajusté» sur: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=fr&pcode=tsiem040>, consulté le 29 avril 2010.

¹⁹ Ces chiffres rapportés par les experts nationaux sont confirmés par le tableau Eurostat «Écart de rémunération entre hommes et femmes, non ajusté» sur: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=fr&pcode=tsiem040>, consulté le 29 avril 2010.

²⁰ Communication de la Commission au Parlement européen au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, intitulée «Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes», COM (2007) 424 final.

²¹ Voir le site web de la Commission européenne sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=684&langId=fr>, consulté le 26 avril 2010.

pour des heures durant lesquelles elles ne présentent pas d'activité professionnelle en raison d'une maladie, d'un rôle de garde ou de soins, etc.

1.1. Caractéristiques de l'écart de rémunération entre femmes et hommes

1.1.1. Écart moins marqué dans le secteur public

La quasi-totalité des experts rapportent que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est nettement moindre dans le secteur public que dans le secteur privé. Dans le secteur public **belge**, l'écart le plus important concerne apparemment les agents contractuels, qui sont souvent des femmes. En **Lettonie**, il y aurait peu de différence, en termes d'écart de rémunération hommes-femmes, entre le secteur public et le secteur privé. L'**Islande**, la **Hongrie** et la **Suède** sont les seuls pays à signaler un écart de rémunération entre les sexes plus marqué dans le secteur public que dans le secteur privé. En **Hongrie**, cette situation pourrait découler de la faible possibilité pour le secteur public de recourir à des travailleurs non déclarés et à des rétributions non déclarées, alors que ces pratiques sont apparemment courantes dans le secteur privé.

1.1.2. Âge

L'âge est sans aucun doute une composante majeure de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. C'est dans la tranche d'âge de 20 à 29 ans, autrement dit en début de carrière professionnelle tant pour les hommes que pour les femmes, que cet écart est, de manière générale, le moins élevé. C'est en revanche dans le groupe des 30 à 49 ans qu'il est le plus grand – tranche d'âge durant laquelle la plupart des femmes ont des enfants et tendent à prendre du congé dans ce contexte, tandis que les hommes du même âge poursuivent leur carrière et voient leur rémunération augmenter. Telle est la situation décrite dans des pays tels que la **République tchèque**. En **Allemagne**, en **Belgique** et en **Grèce**, en revanche, l'écart le plus important est signalé pour les tranches d'âges supérieures (55+ et 60+).

1.1.3. Importantes disparités selon les secteurs

Certains secteurs d'activité affichent des écarts particulièrement marqués de rémunération entre les sexes. Les secteurs de la finance et de l'assurance, où le revenu moyen est élevé tant pour les hommes que pour les femmes, en font généralement partie. L'écart peut également atteindre des valeurs considérables dans les secteurs qui sont, dans la plupart des pays, fortement féminisés (enseignement, soins de santé et services sociaux, par exemple), bien qu'il semble que la rémunération y soit généralement faible. La **Grèce** signale cependant que l'écart de rémunération est moins marqué dans les domaines traditionnellement féminins de la banque et du tourisme (hôtels, restaurants) que dans l'industrie.

On observe une situation pratiquement inverse dans les secteurs qui emploient peu de femmes, tels que la construction et l'extraction minière. L'écart de rémunération entre effectifs féminins et masculins y apparaît très faible (constat rapporté notamment concernant l'**Allemagne**, la **Belgique**, la **France**, la **Hongrie**, la **Norvège** et la **République tchèque**). La **Croatie**, la **Hongrie** et la **Slovénie** ont même indiqué que les femmes gagnent plus que les hommes dans ces secteurs!

1.1.4. Éducation et fonction

De nombreux experts signalent les écarts de rémunération hommes-femmes les plus marqués parmi les personnes peu instruites, d'une part (**Estonie**, **Hongrie**, **Pologne** et **République tchèque** notamment), et parmi celles qui ont une formation universitaire du troisième cycle, d'autre part (**Finlande**, **France**, **Hongrie**, **Pologne** et **République tchèque** notamment). Ces observations révèlent l'existence d'un «plancher collant», d'un côté, et d'un «plafond de verre», de l'autre. Les écarts les plus faibles concernent le plus souvent les titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire et ceux qui ont suivi une formation technique. L'**Islande**, par contre, signale les disparités les plus faibles pour les femmes ayant accompli une maîtrise ou un doctorat, et la **Grèce** pour les titulaires d'un diplôme universitaire.

Il apparaît que la fonction occupée par les travailleurs joue également un rôle. Ainsi la **Belgique**, la **Pologne** et la **République tchèque** ont-elles observé le taux d'écart de rémunération hommes-femmes

le plus élevé (plus de 30%) parmi les cadres supérieurs. De manière assez surprenante, le rapport **tchèque** se réfère également à une étude intitulée «Genre et Management»,²² qui arrive à une autre conclusion – à savoir qu'un examen plus attentif des revenus des cadres féminins montre que l'écart de rémunération correspond plus ou moins à la moyenne, autrement dit quelque 15%. L'écart de rémunération serait moins marqué au niveau des cadres supérieurs, et se situerait autour de la moyenne en ce qui concerne les cadres inférieurs.

1.1.5. Influence du faible taux d'emploi des femmes

Un faible écart de rémunération est très souvent associé à un faible taux d'emploi des femmes. Tel est, par exemple, le constat des experts **polonais** et **turc**.

En **Pologne**, une femme sur deux seulement exerce une activité professionnelle et celles qui sont dans ce cas sont généralement plus instruites et plus qualifiées, ce qui signifie qu'elles occupent des postes plus élevés et mieux rémunérés.

L'expert **turc** note également que la faible discrimination salariale et la forte sélectivité vont probablement de pair, et qu'il est probable par ailleurs que la discrimination salariale va s'accroître lorsque davantage de femmes entreront sur le marché turc du travail.

Malte offre un autre exemple de pays conjuguant faible taux d'emploi des femmes et faible écart salarial entre les sexes.

1.1.6. Influence de la crise économique

Il est encore trop tôt pour déterminer si la crise économique a eu ou non une incidence sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Le rapport **islandais** indique qu'aucun impact n'est encore observé dans le secteur privé, tout en précisant qu'aucune étude exhaustive n'a encore été réalisée à ce sujet depuis l'effondrement financier de l'automne 2008. L'experte nationale s'attend néanmoins à une réduction des salaires des hommes, et du temps de travail des femmes. Une accentuation de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est également attendue en **Grèce**.

1.1.7. Immigrés

L'écart de rémunération entre les sexes serait plus grand parmi les immigrés que parmi les ressortissants nationaux, et les femmes immigrées seraient dès lors exposées à une discrimination multiple. Ce constat est fait notamment par les expertes **grecque** et **finlandaise**.

1.2. De l'écart non ajusté/absolu à l'écart corrigé/net de rémunération entre femmes et hommes

La plupart des pays ont réalisé des études pour tenter de cerner les principales raisons qui sous-tendent l'écart de rémunération entre les sexes. Les explications les plus fréquentes sont le travail à temps partiel et le travail temporaire des femmes; la ségrégation horizontale et verticale du marché du travail; et les fréquentes interruptions de carrière des femmes – autant d'explications qui ramènent globalement l'écart non ajusté de rémunération à l'écart corrigé, et laissent supposer que l'écart restant relève partiellement d'une discrimination au sens légal strict (voir plus haut dans l'Introduction).

1.2.1. Travail à temps partiel et travail temporaire (à durée déterminée)

Les femmes représentent une part importante des travailleurs à temps partiel dans de nombreux pays (constat signalé notamment dans les rapports concernant l'**Allemagne**, la **Belgique**, **Chypre**, l'**Espagne**, les **Pays-Bas**, le **Royaume-Uni** et la **Slovaquie**). À l'inverse, les données communiquées par la **Roumanie** montrent qu'en 2005 le nombre de travailleurs à temps partiel se répartissait, dans ce pays, en parts approximativement égales entre femmes et hommes.

Une récente étude **autrichienne** montre que la moitié des femmes de ce pays travaillant à temps partiel le font délibérément pour concilier vie professionnelle et vie familiale. En revanche, 3% seulement des hommes travaillant à temps partiel le font en raison d'obligations de garde d'enfants. D'autres

²² J. Vlach et al. *Gender v managementu* Praha, VUPSV 2008, disponible sur http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_268.pdf, consulté le 8 mars 2010.

hommes travaillent à temps partiel afin de poursuivre parallèlement des études ou une formation. La plupart des femmes travaillent à temps partiel entre 30 et 44 ans, à savoir durant leurs années les plus rémunératrices, tandis que les hommes travaillent principalement à temps partiel en début ou en fin de carrière professionnelle.

Les rapports concernant l'**Autriche** et l'**Allemagne** révèlent également un écart de rémunération considérable (30% et 21% respectivement sur la base du salaire horaire brut) entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein. En **Allemagne**, toutefois, cette situation concernerait le secteur privé, l'écart de rémunération selon les sexes étant quasiment indépendant de la durée du travail dans le secteur public.

Un tel écart ne découle pas nécessairement d'une discrimination salariale directe: il résulte souvent de la plus grande fréquence des emplois à temps partiel dans les secteurs mal rémunérés et très féminisés tels que les soins de santé et le nettoyage.

L'écart de rémunération entre travailleurs à temps partiel serait, selon les rapports, moins marqué qu'entre cette catégorie de travailleurs et les travailleurs à temps plein. L'experte **irlandaise** signale même que, dans certains secteurs, les salariées à temps partiel gagnent plus que leurs homologues masculins.

L'écart de rémunération entre les sexes s'explique en partie aussi par le recours aux contrats à durée déterminée, qui semblent être souvent conclus par des (jeunes) femmes. En **Italie**, par exemple, la réforme du contrat à durée déterminée, effectuée en 2001, a multiplié les possibilités de conclure ce type de contrat²³ - ce qui a fait augmenter l'emploi des femmes, mais au travers de postes apparemment de mauvaise qualité (taux salariaux peu élevés et possibilités très limitées de passer à un contrat de type classique).

1.2.2. Ségrégation horizontale et verticale du marché du travail

De nombreux experts (**Finlande, France, ARY de Macédoine, Norvège, Suède, Lettonie et Chypre** notamment) ont cité la ségrégation du marché du travail fondée sur le sexe comme l'une des raisons principales de la persistance de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

D'une part, les femmes et les hommes tendent à prédominer dans des secteurs différents (ségrégation horizontale ou sectorielle). Les femmes travaillent souvent dans des secteurs où leur activité est moins valorisée et moins rémunérée que dans les secteurs à prédominance masculine. Les exemples les plus fréquemment cités sont les soins de santé, l'enseignement et la fonction publique.

D'autre part, à l'intérieur d'un même secteur ou d'une même entreprise, les femmes sont prédominantes dans des fonctions moins valorisées et moins rémunérées (ségrégation verticale ou professionnelle, à mettre en rapport avec le «plafond de verre»). Les femmes sont souvent occupées à des postes d'assistantes administratives, d'aides-vendeuses ou de travailleuses peu ou non qualifiées. Elles sont nombreuses à exercer des professions peu rémunérées (nettoyage, garde et soins, par exemple). Elles sont sous-représentées aux postes d'encadrement et de direction.

La ségrégation horizontale et verticale du marché du travail est un domaine dans lequel la frontière entre écarts non ajustés et écarts corrigés est particulièrement mince. Ce constat est notamment mis en évidence par le rapport **finlandais**, qui signale un profond désaccord national quant à la mesure dans laquelle les disparités liées à la ségrégation doivent être envisagées en termes de discrimination – désaccord à l'origine de plusieurs études sur l'évaluation des fonctions et l'élaboration de statistiques. D'autres pays également (**Malte** notamment et, dans une certaine mesure, les **Pays-Bas**) soulignent l'importance de classifications des fonctions qui soient neutres du point de vue du genre en tant qu'instrument de lutte contre l'écart de rémunération entre femmes et hommes.

1.2.3. Fréquentes interruptions de carrière et exercice conjugué d'une profession et d'obligations familiales

Les périodes plus courtes d'expérience professionnelle accumulée par les femmes en raison de leurs interruptions de carrière plus fréquentes pour s'occuper de leur famille contribuent, elles aussi, à l'écart de rémunération entre les sexes. Le rapport **hongrois** signale à ce propos que l'écart de rémunération

²³ Décret n° 368 du 6 septembre 2001 relatif au contrat à durée déterminée, transposant la directive 1999/70/CE, publié au JO n° 235 du 9 octobre 2001, disponible sur <http://www.parlamento.it/leggi/deleghe/03276dl.htm>, consulté le 20 mars 2010.

augmente manifestement avec le nombre d'enfants quel que soit le secteur, la profession et le niveau de responsabilité.

On dit que des politiques favorisant la continuité d'emploi des femmes pourraient contribuer à rapprocher leur rémunération de celle des hommes. On ajoute à ce propos (en **Turquie** notamment) que la prolongation du congé obligatoire de maternité risque de renforcer les rôles traditionnels des femmes et des hommes, et d'aller à l'encontre de cette plus grande continuité de la carrière des femmes. Le rapport **irlandais** formule néanmoins certaines réserves face à cette prise de position en constatant que, de tous les modes de travail flexibles, seules les interruptions de carrière sont considérées comme réduisant l'écart de rémunération entre femmes et hommes.

Le rapport **portugais** attire l'attention sur le fait que les femmes continuent de consacrer davantage de temps à un travail (non rémunéré) à domicile ou en tant que soignantes informelles, et risquent ainsi de se trouver exclues de certains avantages liés à l'emploi (avantages alloués aux travailleurs qui n'ont aucune absence, même justifiée, par exemple).

2. LE CADRE JURIDIQUE

Un écart de rémunération persiste entre les femmes et les hommes partout en Europe, même si la plupart des pays ont adopté un nombre considérable de dispositions pour y remédier, souvent sous l'impulsion de la législation de l'UE en la matière (voir l'Introduction).

Il convient de faire remarquer que les pays candidats – en l'occurrence **l'ARY de Macédoine**, la **Croatie** et la **Turquie** – connaissent le principe de l'égalité de rémunération depuis assez longtemps et semblent en parfaite conformité avec le droit de l'UE, d'un point de vue strictement juridique du moins.

2.1. Dispositions constitutionnelles

Plusieurs experts se réfèrent à l'existence d'un principe constitutionnel général de non-discrimination ou d'égalité – lequel est habituellement associé à un ou plusieurs motifs interdits comme la race, le sexe ou la religion, par exemple. Tel est notamment le cas à **Chypre**, où la constitution interdit toute discrimination directe ou indirecte envers quiconque, et notamment la discrimination fondée sur le sexe.

Certaines constitutions nationales consacrent un article distinct à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Ainsi en **France**, le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes a été reconnu pour la première fois en 1946, dans le préambule de la constitution française. Les constitutions **allemande**, **hongroise**, **luxembourgeoise**, **macédonienne** et **slovène** contiennent, elles aussi, une clause portant spécifiquement sur l'égalité des genres en sus, le plus souvent, d'un article plus général concernant la non-discrimination.

La notion très précise de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur a elle-même été incorporée dans un nombre étonnamment élevé de constitutions nationales (**Espagne**, **Finlande**, **Grèce**, **Hongrie**, **Italie**, **Pologne**, **Portugal**, **Roumanie** et **Slovaquie** notamment).

2.2. Lois adoptées par les Parlements nationaux

Dans une série de pays, le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de même valeur est uniquement consacré au niveau d'une loi parlementaire. Tel est nécessairement le cas dans les pays de droit coutumier (*common law*) qui n'ont pas de constitution écrite, tel le **Royaume-Uni**. Ceci étant dit, certains États dotés d'une constitution, y compris lorsque celle-ci contient une clause relative au principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, ont également adopté une législation visant à faire mieux respecter ce principe.

Il arrive que le principe de l'égalité de rémunération soit consacré par le code du travail (**Bulgarie**, **France**, **Hongrie**, **Lettonie**, **Lituanie**, **Pologne**, **République tchèque** et **Slovaquie** notamment), voire même par le code civil (**Liechtenstein**).

Le principe figure parfois également dans une loi spéciale sur l'égalité de traitement visant directement à transposer les directives de l'UE en la matière (voir plus haut dans l'Introduction). La couverture de ces lois parlementaires est très variable, que ce soit en termes de *ratione personae* (les

salariés sont habituellement couverts, mais parfois également les prestataires de services, les professions libérales, les indépendants, etc.) ou en termes de *ratione materiae* (ainsi par exemple, les pensions professionnelles sont assimilées à la rémunération dans certains cas, mais pas dans d'autres).

Certaines lois définissent ce qu'il faut entendre comme constituant un même travail ou un travail de même valeur (**Hongrie, Roumanie, Slovaquie** et **Suède** notamment), mais cette définition fait très souvent défaut – ce qui laisse la question à l'entière discrétion des cours et tribunaux.

Il convient d'ajouter que de nombreux pays se sont dotés de lois différentes pour le secteur public et le secteur privé (**Allemagne, Autriche, Luxembourg** et **Portugal** notamment).

3. LES INSTRUMENTS DES PARTENAIRES SOCIAUX

3.1. Négociations collectives

Les conventions collectives du travail, en particulier lorsqu'elles sont conclues à l'échelon sectoriel, contiennent généralement des normes salariales minimales pour les branches d'industrie concernées. Il convient donc de les examiner attentivement lors de toute étude consacrée à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

3.1.1. Obligation pour les conventions collectives du travail de respecter le principe d'égalité de rémunération

Il va de soi que les parties signataires d'une convention collective du travail doivent respecter le principe d'égalité de traitement consacré par le droit de l'UE et diverses autres dispositions juridiques (voir ci-dessus au point 2 – Le cadre juridique). Il en découle que les dispositions de toute convention collective du travail doivent être conformes au principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et que, faute de cette conformité, elles seront le plus souvent considérées comme nulles et non avenues.

Telle est probablement la raison pour laquelle la plupart des conventions collectives actuelles ne contiennent plus de dispositions *directement* discriminatoires. De nombreux rapports nationaux attirent néanmoins l'attention sur le fait qu'elles peuvent encore contenir des dispositions ayant un effet discriminatoire *indirect* sur la rémunération des femmes: on songe ici à des dispositions indirectement discriminatoires telles que des systèmes d'évaluation professionnelle et de rémunération qui, neutres à première vue, semblent causer un désavantage structurel aux travailleuses.

3.1.2. Importance décroissante des conventions collectives du travail

De nombreux rapports nationaux (**Allemagne, Autriche, Hongrie, Lituanie, Pays-Bas** et **Suède** notamment) remettent en perspective l'importance des conventions collectives du travail en précisant, d'une part, que les salaires individuels sont souvent négociés distinctement et largement au-dessus des minima figurant dans les conventions et, d'autre part, qu'une partie des effectifs, et généralement ceux qui occupent les fonctions les plus élevées, ne sont pas toujours couverts par des conventions collectives.

Le fait qu'il soit plus marqué au niveau des emplois de qualité mieux rémunérés (voir également ci-dessus au point 1.1.4) atteste que la non-couverture par une convention collective pourrait effectivement avoir une incidence négative sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Ainsi en **Grèce**, par exemple, des inquiétudes s'expriment quant au risque que le récent affaiblissement des conventions collectives générales fixant des normes *minimales* au niveau national provoque un nouvel élargissement de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

3.1.3. Écart de rémunération entre hommes et femmes reflété dans la structure même des négociations collectives

Les rapports **norvégien** et **suédois** signalent également que la structure même des négociations collectives contribue à reproduire les disparités de rémunération entre hommes et femmes. Étant donné que les négociations se déroulent à l'échelon sectoriel, il semble que les secteurs à prédominance féminine soient défavorisés lorsqu'il s'agit de négocier de bons taux de salaire. Les rapports **autrichien**

et **roumain** soulignent pour leur part l'importance d'une comparaison intersectorielle des conventions collectives et d'une surveillance de l'application du principe d'égalité de rémunération par le mécanisme de négociation.

Un exemple tiré du rapport **finlandais** montre qu'il n'est cependant pas toujours facile de tenter une percée dans la structure des négociations collectives. La magistrature, en particulier, n'est guère encline à approuver les expérimentations dans ce domaine.

Le cas **finlandais** concernait en l'espèce la négociation d'une convention collective municipale. Un syndicat était particulièrement peu satisfait de la hausse salariale promise et il est parvenu à obtenir pour ses membres une convention collective plus favorable que d'autres syndicats dans le domaine des soins de santé. Le Médiateur pour l'égalité a participé aux négociations de conciliation et à la conclusion de la convention collective. Le Chancelier de la Justice, qui contrôle la légalité des actions des administrations publiques, a été saisi d'une plainte alléguant que la convention collective limitée aux membres du syndicat en question était discriminatoire du fait que d'autres salariés, couverts par d'autres conventions collectives, effectuaient un même travail pour une rémunération moins élevée. Le Chancelier adjoint de la Justice a confirmé que la convention collective violait l'interdiction de discrimination au motif de l'adhésion syndicale. Alors qu'il s'agissait d'une question relevant clairement de disparités salariales dans le secteur municipal, elle a été traitée comme une question de discrimination fondée sur l'appartenance syndicale.²⁴

3.2. Mesures incitant/obligeant les partenaires sociaux à remédier à l'écart de rémunération entre femmes et hommes

La directive 2006/54/CE (refonte) dispose que les États membres de l'UE prendront, conformément à leurs traditions et pratiques nationales, les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue social entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris, par exemple, par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que par la surveillance des conventions collectives, par des codes de conduite, par la recherche ou par l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.²⁵

En dépit de cette disposition, la grande majorité des 33 pays interrogés ne sont encore dotés d'aucune mesure susceptible d'inciter ou d'obliger les partenaires sociaux à remédier activement à l'écart de rémunération entre femmes et hommes au niveau des conventions collectives.

Les partenaires sociaux seraient, de manière générale, opposés à l'idée d'une intervention gouvernementale à cet égard (**Belgique** notamment). Si, dans un nombre très limité de pays, la loi encourage les partenaires sociaux à adopter des mesures de lutte contre la discrimination (salariale), il s'avère que ces mesures ont un caractère extrêmement vague et général (**Roumanie** notamment).

La **France** constitue une exception notoire à cet égard avec la loi *Génisson* du 9 mai 2001, qui instaure l'obligation pour les partenaires sociaux d'intégrer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans les négociations.²⁶ Une autre loi du 23 mars 2006 précise que l'écart de salaire entre les sexes doit être éradiqué avant le 31 décembre 2010.

3.3. Autres pratiques des partenaires sociaux visant à lutter contre l'écart de rémunération entre femmes et hommes

Face notamment à l'actuelle crise de l'emploi, l'écart de rémunération entre femmes et hommes ne semble pas un objectif prioritaire au niveau des actions des partenaires sociaux (constat fait, entre autres, dans les rapports concernant la **Belgique**, la **Croatie**, la **Pologne**, la **République tchèque** et la **Slovénie**). Leur intérêt limité à l'égard de cette problématique se traduit généralement par la réalisation d'études, par des déclarations de principe, par des programmes de sensibilisation (Journée annuelle de l'égalité de rémunération, par exemple) et par la mise en place de sous-structures (commissions ou

²⁴ Décision du 11.01.2010 Dnro OKV/1333/2007 du Chancelier adjoint de la Justice Mikko Puumalainen.

²⁵ Article 21, paragraphe 1 de la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), JO L 204 du 26 juillet 2006, p. 23.

²⁶ Voir S. Laulom «Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes en France», *Revue du droit européen de l'égalité des genres* (1/2009) p. 5.

sections spécifiques au sein des organisations d'employeurs et de travailleurs, par exemple) spécialisées dans les questions d'égalité des genres, y compris l'égalité de rémunération, plutôt que par des mesures juridiques concrètes (voir notamment les rapports concernant l'**Allemagne**, la **Finlande**, la **Grèce**, l'**Islande**, l'**Italie**, le **Liechtenstein**, la **Lituanie**, le **Luxembourg**, **Malte**, les **Pays-Bas** et la **Pologne**).

Un élément se retrouve toutefois dans plusieurs rapports nationaux: il s'agit de l'examen approfondi ou de la surveillance des conventions collectives du travail afin d'y déceler d'éventuelles dispositions discriminatoires, et notamment celles qui violeraient le principe de l'égalité de rémunération. Alors que l'on s'attendrait à ce que ce type d'examen soit effectué par des instances publiques (un médiateur ou un organisme national pour l'égalité, par exemple), on constate qu'il est effectué dans certains pays par les partenaires sociaux eux-mêmes (en **Autriche**, notamment). On peut se demander à juste titre dans quelle mesure cet examen peut être objectif, étant donné qu'il est fait par les organes mêmes qui ont conclu la convention collective. Les conclusions de ces examens servent souvent à l'élaboration de systèmes transparents et non discriminatoires d'évaluation des postes.

4. LES INSTRUMENTS SPÉCIFIQUEMENT AXÉS SUR LES EMPLOYEURS

Comme les partenaires sociaux, les employeurs ont l'obligation de respecter le principe de l'égalité de rémunération tel que consacré par le droit de l'UE et diverses autres dispositions juridiques (voir ci-dessus au point 2 – Le cadre juridique). Cette obligation est une façon indirecte d'assurer l'égalité de rémunération entre hommes et femmes sur le lieu de travail. Après tout, la menace d'une action en justice de la part de travailleurs individuels, et la perspective de devoir verser des arriérés importants au cas où l'action aboutit, peuvent inciter les employeurs à examiner leurs politiques de rémunération à fond et de leur propre initiative.

Par ailleurs, de nombreux pays ont adopté des instruments législatifs qui obligent ou encouragent spécifiquement les employeurs à combattre plus activement l'écart de rémunération entre femmes et hommes. L'impulsion vient sans doute, dans la plupart de ces pays, de la directive 2006/54/CE (refonte), qui invite les États membres de l'UE à encourager les employeurs à promouvoir, de manière organisée et systématique, l'égalité de traitement des hommes et des femmes sur le lieu de travail, dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles. À cet effet, les employeurs doivent être encouragés à fournir, à intervalles réguliers appropriés, aux travailleurs et/ou à leurs représentants, des informations appropriées sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'entreprise. Ces informations peuvent contenir une synthèse portant sur les pourcentages d'hommes et de femmes aux différents niveaux de l'entreprise, les rémunérations et les écarts de rémunération, et les mesures possibles pour améliorer la situation, en coopération avec les représentants des travailleurs.²⁷

4.1. Mesures en matière de statistiques

Plusieurs pays (parmi lesquels l'**Autriche** et le **Danemark**) ont mis en place un système qui oblige, à certaines conditions, les employeurs à fournir aux autorités compétentes – souvent à intervalles réguliers – des statistiques salariales ventilées par sexe.

Au **Danemark**, l'employeur peut obtenir gratuitement ce type de statistiques (le coût étant pris en charge par le ministère de l'Emploi) s'il opte pour l'utilisation des chiffres produits par l'Office statistique. Si, toutefois, l'employeur préfère utiliser une méthode statistique différente, il devra le faire à ses propres frais.

En **Autriche**, le nom des employeurs qui ne communiquent pas les statistiques obligatoires est publiquement affiché sur la page d'accueil du site du ministère fédéral des Affaires féminines. Il semble toutefois que cette sanction ne soit pas très dissuasive.

²⁷ Article 21, paragraphes 3 et 4, de la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), JO L 204 du 26 juillet 2006, p. 23.

4.2. Mesures en matière de transparence de la rémunération

Beaucoup d'experts font état d'un tabou (culturel) profondément ancré concernant la divulgation d'informations sur le salaire de tiers (**Belgique** et **Malte**, par exemple). Certains pays anciennement communistes tels que la **Hongrie** et la **Lituanie** ont même signalé un retour à la plus extrême prudence en matière de divulgation d'informations salariales depuis le début de la transition vers l'économie de marché.

D'un point de vue juridique, les informations relatives à la rémunération sont souvent considérées comme privées/confidentielles en vertu de la législation nationale sur la protection des données et la vie privée. Par conséquent, ces informations ne peuvent généralement pas être diffusées par les employeurs, et les salariés ne peuvent être obligés de le faire. Il arrive même que ces derniers soient contractuellement tenus de ne pas communiquer leur rémunération à d'autres salariés (situation signalée notamment par la **Lettonie**, la **République tchèque** et la **Slovaquie**). En **Pologne**, la légalité de ce type de clause contractuelle de non-divulgation se fonde également sur la loi du 16 avril 1993 relative à la concurrence déloyale.²⁸ L'**Islande**, en revanche, a récemment adopté une législation autorisant explicitement les salariés à divulguer, s'ils le souhaitent, leurs conditions salariales.

Le tabou concernant la divulgation d'informations sur la rémunération semble plus grand dans le secteur privé que dans le secteur public, où la publication de barèmes salariaux uniformes (mais toujours anonymes) semble courante (rapportée entre autres à propos de la **Norvège** et des **Pays-Bas**). Le relâchement éventuel de l'interdiction de divulgation des données salariales semble opéré d'abord dans le secteur public (**Lettonie** notamment). L'**Estonie**, par contre, fait état d'une situation exceptionnelle, à savoir que le système national de rémunération dans la fonction publique n'est pas transparent. Bien que tous les postes de la fonction publique soient, en théorie, classés selon des barèmes de rémunération dûment fixés (et généralement peu élevés),²⁹ il est fréquent, en pratique, que les salaires des fonctionnaires occupant des postes élevés soient plusieurs fois supérieurs. Il apparaît clairement que diverses composantes de la rémunération sont utilisées de façon «créative» pour s'éloigner des barèmes salariaux. En dépit de la récente décision du Commissaire **estonien** à l'égalité des sexes et à l'égalité de traitement établissant que ce type de composition de la rémunération avait donné lieu, dans une affaire au moins, à un traitement discriminatoire,³⁰ aucune analyse générale des salaires du secteur public n'a encore été entreprise.

L'idée étant que le droit à la divulgation est indispensable pour qu'un travailleur individuel puisse obtenir gain de cause lorsqu'il réclame l'égalité de rémunération, plusieurs pays ont instauré l'obligation de fournir un rapport (anonyme) indiquant les salaires payés aux femmes et aux hommes, mais énumérant également, dans de nombreux cas, d'autres éléments tels que l'affectation de femmes et d'hommes à différents postes, l'analyse du système de classification des postes et les écarts salariaux entre les postes occupés par des femmes et par des hommes. Ces rapports peuvent être examinés par un organe de surveillance et doivent parfois être publiés et/ou communiqués aux représentants des travailleurs. Des systèmes de rapport de ce type ont déjà été instaurés en **Autriche**, en **Finlande**, en **France**, en **Italie**, en **Norvège** et en **Suède**, par exemple.

Dans certains pays, la compétence a été conférée à une autorité publique d'exiger sur une base davantage «ad hoc» la divulgation par l'employeur d'informations salariales spécifiques, afin de permettre à un salarié de faire valoir une réclamation en matière d'égalité de rémunération. Tel est notamment le cas aux **Pays-Bas**, où la Commission pour l'égalité de traitement est en droit de demander à l'employeur de divulguer toutes les informations salariales utiles dès que quelqu'un entame une action en justice. En **Grèce**, l'Office de la protection des données (HDP),³¹ s'appuyant entre autres sur le principe de l'égalité de traitement, a considéré que l'employeur était tenu de communiquer à un

²⁸ JoL 1993 n° 47, point 211, et amendements.

²⁹ Les salaires des fonctionnaires estoniens sont réglementés par la loi sur la sur la fonction publique, la loi sur les titres officiels et barèmes salariaux des fonctionnaires de l'État, et le règlement gouvernemental n° 182 du 30 décembre 2008 relatif à la rémunération des fonctionnaires de l'État.

³⁰ H. Rudi *Ministeerium tegi palka makstes naisametnikule liiga* (Le ministère ne respecte pas les droits d'une salariée en matière de rémunération) – *Postimees*, 24 août 2009, disponible sur: <http://www.postimees.ee/?id=155601&print=1>, consulté le 24 août 2009.

³¹ Le HDP est un organisme indépendant qui publie des avis et des recommandations en matière de protection des données et qui impose des sanctions administratives en cas de non-respect de la législation dans ce domaine.

travailleur/une travailleuse les données personnelles d'autres travailleurs lorsqu'il/elle en a besoin pour l'examen de sa propre évaluation par l'employeur.³²

4.3. Mesures en matière de marchés publics

Bien que les procédures de passation de marchés publics offrent aux gouvernements l'occasion idéale d'obliger les soumissionnaires à respecter le principe de l'égalité de rémunération, il semblerait que très peu de pays saisissent effectivement cette occasion.

L'**Autriche** apparaît comme l'un des rares pays ayant une expérience, aussi limitée soit-elle, à cet égard. La **Norvège** et le **Royaume-Uni** semblent, eux aussi, sur la voie de l'adoption d'une législation utilisant la passation de marchés publics pour combattre l'écart de rémunération entre femmes et hommes.

Face à la forte incertitude qui entoure la conformité du recours aux marchés publics pour remédier à l'écart de rémunération entre femmes et hommes avec le droit communautaire et national en matière de passation de ces marchés, plusieurs experts ont réclamé une «boîte à outils» ou une liste de mesures qui soient garanties conformes à la législation de l'UE et qui puissent aider les autorités nationales (voir les rapports de l'**Autriche** et du **Royaume-Uni**).

De nombreux experts attribuent l'absence totale de prise en compte de l'écart de rémunération hommes-femmes dans la législation en matière de marchés publics à une absence manifeste de véritable volonté politique (**Islande** et **Hongrie**, entre autres) ou à une totale méconnaissance des possibilités d'agir contre l'écart de rémunération au travers de ce type de législation (**Lituanie** notamment).

En dépit du peu d'attention accordée par la législation en matière de marchés publics à la question de l'écart de rémunération entre femmes et hommes, plusieurs experts (**Allemagne** et **Hongrie**) insistent sur le fait qu'il existe certainement, même dans la législation actuelle, certaines possibilités pour les adjudicataires d'inclure dans leur annonce – au moyen de critères dits «spéciaux» – des exigences relatives à l'égalité de rémunération. Une possibilité de prendre en compte des politiques salariales non discriminatoires à l'égard des femmes lors de la comparaison de plusieurs soumissionnaires concurrents semble exister en **Espagne** également.

4.4. Mesures concernant l'adoption de plans/stratégies pour l'égalité

Il arrive que les employeurs importants³³ aient l'obligation légale d'adopter des instruments définissant de quelle manière l'égalité entre les hommes et les femmes, y compris en matière de rémunération, va être réalisée dans leur entreprise. Ces instruments portent des noms différents tels que «cartographie de la rémunération» (**Finlande**), «plans pour l'égalité des chances» (**Hongrie**), «programmes pour l'égalité des genres» (**Islande**), «plans pour l'égalité» (**Espagne**) ou «plans d'action» (**Suède**).

On note une initiative intéressante en **Allemagne**, où la législation nationale accorde aux salariés victimes de discrimination un droit de recours auprès d'une unité compétente au sein même de l'entreprise. Ce droit répond à l'obligation pour l'employeur de créer une instance de ce type. Les plaintes doivent être examinées et le salarié/la salariée a le droit d'être entendu(e) et de connaître les résultats des délibérations. Cette procédure de plainte ne constitue pas une condition pour entamer une action en justice et n'affecte pas les droits des représentants des travailleurs. L'efficacité de la procédure doit encore être démontrée.

4.5. Autres mesures encourageant les employeurs à combattre l'écart de rémunération entre femmes et hommes

Les 33 rapports nationaux énumèrent un large éventail de mesures destinées à encourager – et non à obliger – les employeurs à lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

³² Décisions n° 1/2008 et 35/2008 du HDPA: <http://www.dpa.gr/portal>, consulté le 25 mars 2010.

³³ La classification des employeurs en tant qu'employeurs «importants» dépend de la législation nationale.

On peut citer à titre d'exemple la possibilité pour l'employeur de commanditer un audit en matière d'égalité. Les rapports de l'**Allemagne**, du **Luxembourg** et du **Liechtenstein** évoquent à ce propos *Logib*,³⁴ outil développé à l'origine en Suisse et permettant aux entreprises de faire l'analyse statistique de leur structure salariale afin d'identifier les écarts entre femmes et hommes. Cet outil est généralement proposé aux employeurs par les gouvernements nationaux.

Parmi les autres mesures introduites dans certains pays, on peut encore citer l'attribution de «labels» officiels, tel le label du «lieu de travail le plus favorable aux femmes» ou du «lieu de travail favorable aux familles» (**Espagne, France et Hongrie** notamment), et les incitations financières telles que les «Prix de l'égalité» (**Grèce**).

Des brochures et campagnes officielles de sensibilisation sont souvent citées, elles aussi, en tant qu'instruments spécifiquement axés sur les employeurs. Ces campagnes de sensibilisation comportent notamment des initiatives visant à promouvoir l'entrepreneuriat féminin.

5. AUTRES INSTRUMENTS VISANT À COMBLER L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES

5.1. Instruments susceptibles d'aider un particulier à établir l'existence d'une discrimination en matière de rémunération

5.1.1. Renversement de la charge de la preuve

Le renversement de la charge de la preuve, à savoir le fait que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse (en l'espèce l'employeur), est une mesure indispensable, étant donné que le salarié n'a généralement pas accès aux informations nécessaires pour faire aboutir sa plainte (à savoir les informations relatives à la rémunération de personnes effectuant le même travail ou un travail de même valeur).

Ce renversement de la charge de la preuve, imposé aux États membres par la directive 97/80/CE³⁵ – telle que récemment remplacée par la directive 2006/54/CE (refonte)³⁶ – implique que la partie demanderesse doit uniquement établir les faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination. Il incombe ensuite à la partie défenderesse (à savoir l'employeur) de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination parce qu'il n'y a pas eu de différence de traitement entre hommes et femmes ou parce que l'inégalité de traitement est justifiée.

En **Grèce**, la règle relative à la charge de la preuve a été incorporée à la législation transposant les directives 97/80 et 2002/73, mais n'a pas été prévue dans les codes de procédure, comme l'a recommandé le Conseil d'État.³⁷ Il en résulte que cette règle est pratiquement inconnue et, par conséquent, inappliquée dans ce pays.

En **Italie**, la première preuve de discrimination peut également être fournie à l'aide de données statistiques. En **Allemagne** aussi, les cours et tribunaux acceptent peu à peu comme preuves de discrimination des éléments statistiques concernant la répartition hommes-femmes à différents niveaux de responsabilité.³⁸

5.1.2. Contribution des organismes pour l'égalité de traitement à la collecte d'informations

La directive 2002/73/CE³⁹ a obligé les États membres de l'UE et les pays de l'EEE à désigner des organismes chargés des questions d'égalité, et plus précisément de promouvoir, d'analyser, de surveiller

³⁴ *Logib* signifie «Lohngleichheit im Betrieb».

³⁵ Directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, JO L 14 du 20 janvier 1998, p.6.

³⁶ Directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), JO L 204 du 26 juillet 2006, p. 23.

³⁷ Voir l'avis n° 348/2003 du Conseil d'État sur la légalité du projet de décret transposant la directive 97/80.

³⁸ Voir Tribunal supérieur du travail (*Landesarbeitsgericht, LAG*) du Land de Berlin-Brandebourg, 15.Sa.517/08, *Streit* (2009) p. 22-33. Pour une analyse de l'arrêt, voir J. Heyn & G. Meinel «Rückenwind für Diskriminierungsklagen, Die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 26.11.2008», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)* 2009 p. 20-23. Mais comparer également avec l'arrêt du LAG Berlin-Brandebourg, 2.Sa.2070/08, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Rechtsprechungsreport (NZA-RR)* 2009 p. 357-362, dans lequel les éléments statistiques probants n'ont, en l'espèce, pas été admis.

³⁹ Directive 2002/73/CE modifiant la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, JO L 269 du 5 octobre 2002, p. 15.

et de soutenir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, y compris en ce qui concerne l'égalité de rémunération. Ces organismes peuvent faire partie d'organes chargés, à l'échelon national, de défendre les droits de l'homme ou de protéger les droits des personnes.⁴⁰

L'experte **danoise** rapporte que son pays ne respecte toujours pas cette disposition – autrement dit, que le **Danemark** ne s'est pas encore doté d'un organisme de promotion de l'égalité qui satisfasse pleinement aux exigences de l'UE. Dans un certain nombre de pays, un médiateur particulier assume les fonctions d'organisme national pour l'égalité (tel est notamment le cas en **Grèce** et en **Lettonie**).

Les tâches et compétences des organismes nationaux pour l'égalité de traitement varient très fortement. Mais tous ont généralement pour compétence, en vertu de la directive 2002/73/CE, d'aider les victimes de discrimination à engager une procédure en leur apportant des conseils, des informations, etc. Ainsi par exemple, l'organisme **français** chargé de l'égalité doit aider les personnes qui s'adressent à lui à identifier les pratiques discriminatoires et à les combattre; il les conseille quant aux démarches juridiques et contribue à établir la preuve de la discrimination; et il joue un rôle important dans la diffusion des concepts européens en matière de discrimination. L'organisme **slovène** en charge de l'égalité vient en aide aux victimes de discrimination salariale en leur fournissant des conseils juridiques.

5.2. Instruments susceptibles de faciliter l'instauration de systèmes d'évaluation des fonctions et de rémunération non discriminatoires pour les femmes

Plusieurs experts signalent que les lignes directrices nationales pour le développement de systèmes d'évaluation des fonctions, de systèmes de rémunération, etc. ne prévoient – en règle générale – aucune disposition ni aucun instrument visant à étayer une approche neutre en termes de genre (**ARY de Macédoine** notamment).

Un nombre limité d'experts signalent des avancées modestes dans la bonne direction. En **Allemagne**, par exemple, le gouvernement a fourni des listes de contrôle destinées à l'examen des systèmes de rémunération et à l'identification de pièges susceptibles d'engendrer une discrimination.

Un autre groupe de pays encore – parmi lesquels plusieurs pays d'Europe du nord (**Norvège**, **Pays-Bas** et **Suède**) apparaissent comme de particulièrement bons élèves – semblent déjà avoir une vaste expérience de listes de contrôles, de logiciels et d'instruments en ligne pour analyser les systèmes d'évaluation et de rémunération dans la perspective de leur respect du principe de non-discrimination.

Aux **Pays-Bas**, par exemple, on peut citer – entre autres – le «*Equal Pay Quick Scan*», programme logiciel mis au point par la Commission pour l'égalité de traitement (CGB) qui permet d'analyser les données salariales d'une entreprise et d'établir la nécessité éventuelle d'enquêter sur son système de rémunération. L'Inspection du travail a appliqué ce «balayage rapide» à l'étude de plusieurs secteurs au cours du second semestre 2005. Une version simplifiée du «*quick scan*» a été développée en 2007-2008 à l'usage d'employeurs individuels.

En **Norvège**, un livre blanc recommandant d'utiliser l'évaluation salariale comme instrument d'instauration de l'égalité de rémunération a été publié dès 1997.⁴¹ En 1998, le ministère de l'Enfance, de l'égalité et de l'inclusion sociale a élaboré une série de lignes directrices en vue d'une évaluation du travail qui soit neutre en termes de genre.⁴² En 2005, un projet pilote gouvernemental a été initié en vue du développement d'un système d'évaluation des postes neutre sur le plan du genre.⁴³ Un exemple de système d'évaluation des fonctions et des salaires est proposé en outre dans la brochure du médiateur destinée au secteur de l'enseignement supérieur.⁴⁴

En **Suède**, le médiateur en charge de l'égalité propose également des outils spécifiquement axés sur la mise en place de systèmes d'évaluation des postes, de systèmes de rémunération, etc. qui soient

⁴⁰ Article 1, paragraphe 7, de la directive 2002/73/CE.

⁴¹ Voir: *NOU 1997:10 «Arbeidsvurdering som virkemiddel for like lønn»*: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/1997/nou-1997-10.html?id=116322>, consulté le 21 mars 2010.

⁴² <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/kampanjer/familia/familia-12005/diverse-saker/forsok-med-arbeidsvurdering-som-virkemid.html?id=536488>, consulté le 21 mars 2010.

⁴³ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/kampanjer/familia/familia-12005/diverse-saker/forsok-med-arbeidsvurdering-som-virkemid.html?id=536488>, consulté le 21 mars 2010.

⁴⁴ www.ido.no/Global/Brosjyrer%20PDF/Utdanning_handbok.pdf, p. 42-43, consulté le 21 mars 2010.

neutre en termes de genre.⁴⁵ Il convient également de signaler à cet égard le système d'évaluation salariale «*Analys Lönelots*» et un outil à vocation plus générale pour l'analyse de la rémunération dans une perspective d'égalité des genres, «*Jämställdhetsanalys av löner – steg för steg*».

5.3. Surveillance des conventions collectives du travail, des systèmes de l'évaluation des fonctions, etc.

Dans la plupart des pays, les conventions collectives doivent être déposées auprès du ministère du Travail, lequel n'est cependant généralement pas habilité à contrôler ces conventions en termes de respect, par exemple, du principe de l'égalité de rémunération. Cela ne signifie pas pour autant que les conventions collectives ne fassent l'objet d'aucune surveillance.

Comme signalé plus haut (point 3.3), les conventions collectives du travail sont, dans plusieurs pays, examinées en vue d'y déceler d'éventuelles dispositions discriminatoires, conformément aux encouragements formulés dans ce sens par la directive 2006/54/CE (refonte) (voir le point 3.2).

Ces examens sont souvent effectués par un organisme officiel, généralement l'organisme national chargé des questions d'égalité de traitement. Tel est le cas en **Autriche** et au **Portugal**, par exemple.

Une surveillance peut également être assurée par des institutions de recherche, et notamment par des universités (**Malte**).

Dans un certain nombre de pays, le suivi est systématique; dans d'autres, les conventions collectives du travail sont examinées sur une base plus ponctuelle.

5.4. Le rôle de l'Inspection du travail

Plusieurs pays, mais pas tous, connaissent l'institution de l'Inspection du travail. L'inspecteur fait le plus souvent partie du ministère national de l'emploi ou des affaires sociales, et il est chargé – de façon générale – de contrôler le respect d'un certain nombre de dispositions relevant du droit social. Les compétences de cette institution peuvent néanmoins varier considérablement d'un pays à l'autre.

Ainsi aux **Pays-Bas**, l'Inspection du travail n'a aucune mission en ce qui concerne la mise en œuvre de la législation en matière d'égalité salariale, étant uniquement compétente en matière de conditions générales de travail et non pour l'application des conditions (d'égalité) figurant dans des contrats de travail individuels. En **Roumanie** aussi, il s'avère difficile d'établir dans quelle mesure l'Inspection du travail est compétente pour ce qui concerne le respect de la législation en matière d'égalité de rémunération. En **Belgique**, les pouvoirs de l'Inspection du travail sont également assez limités en ce qui concerne l'égalité de rémunération: sa compétence s'appuie sur des sanctions pénales, mais les mesures législatives qui mettent en œuvre le principe de l'égalité de rémunération ne contiennent pas réellement ce type de sanctions.

Dans une série de pays, les inspecteurs du travail sont clairement habilités à intervenir lorsque des employeurs ne respectent pas le principe de l'égalité de rémunération. Ainsi en **Italie**, par exemple, ces inspecteurs peuvent délivrer une ordonnance de cessation de la conduite illégale et permettre à l'employeur de mettre fin au délit en respectant l'ordonnance et en versant une sanction administrative.

Beaucoup d'experts signalent néanmoins que les inspecteurs du travail – même s'ils sont compétents en la matière – manifestent peu d'intérêt à l'égard de l'écart de rémunération entre femmes et hommes, et qu'aucune question sérieuse n'est soulevée au travers de ce mécanisme. Tel est apparemment le cas, entre autres, dans l'**ARY de Macédoine**, en **Bulgarie**, en **France**, en **Grèce**, en **Hongrie**, en **Italie**, en **Lettonie**, en **Lituanie**, en **Pologne** et au **Portugal**.

En **Norvège**, l'intérêt limité des services de l'Inspection du travail s'expliquerait par le fait que la responsabilité de la législation relative à l'égalité de rémunération incombe aux organismes en charge des questions d'égalité de traitement.

En **Grèce**, cet intérêt limité serait admis comme découlant du manque de moyens humains et matériels des services de l'Inspection du travail.

⁴⁵ Les outils cités sont disponibles (en suédois uniquement) sur le site Internet du médiateur en charge de l'égalité (www.do.se), consulté le 10 mars 2010.

Le rapport du **Portugal** souligne que les salariés se montrent très souvent réticents à informer l'Inspection du travail de certaines pratiques salariales discriminatoires aussi longtemps que leur contrat de travail est en vigueur. Il est clair que les salariés peuvent craindre des représailles de la part de leur employeur s'ils déposent plainte auprès de l'inspecteur du travail.

Plusieurs experts font toutefois remarquer que l'attention traditionnellement faible des inspecteurs du travail à l'égard de l'écart de rémunération entre femmes et hommes tend à augmenter peu à peu (**Slovaquie** et **Espagne** notamment) et que l'approche de cette problématique en devient davantage proactive.

En **Slovaquie**, l'Inspection du travail surveille la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération depuis 2002. Des études ont été réalisées en 2006 et 2007 dans la perspective plus spécifique des «facteurs de l'égalité des genres dans les relations industrielles». En 2009, aucun examen plus particulièrement axé sur l'égalité de rémunération n'était prévu, mais il a été effectué dans le cadre de l'inspection générale, dont les conclusions sont résumées dans le «Rapport sur les résultats de l'inspection du travail dans le domaine du «Renforcement de l'égalité des chances – égalité de rémunération des femmes et des hommes pour un même travail et un travail de même valeur» concernant l'année 2009».

En **Espagne**, l'Inspection du travail a instauré un programme de surveillance valide jusqu'en 2010 et axé sur l'existence d'une véritable égalité au sein des entreprises. L'Inspection a défini dans ce contexte, et à sa propre intention, des lignes directrices en matière d'égalité dans le but de proposer une méthodologie permettant l'analyse extérieure exhaustive des aspects touchant l'égalité de traitement entre hommes et femmes au sein de l'entreprise.

5.5. Actions particulières en matière de rémunération

Comme signalé plus haut (voir le point 1.2.2), l'une des causes principales de la persistance d'un écart de rémunération entre femmes et hommes est l'existence d'une ségrégation fondée sur le sexe sur le marché du travail.

Il est fréquent par conséquent que les actions en faveur de l'égalité de rémunération fassent une large place à des mesures visant à réduire cette ségrégation. Ce processus de réduction est très lent: alors que les jeunes filles et les femmes sont désormais présentes dans branches d'activité masculines, et plus particulièrement dans celles qui exigent une formation supérieure, les hommes ne se sont pas encore orientés vers des secteurs traditionnellement féminins tels que l'enseignement et les soins – en raison probablement des bas salaires qui y sont pratiqués.

Le rapport **finlandais** souligne une initiative intéressante à cet égard: le gouvernement finlandais applique régulièrement une technique qui consiste à affecter un montant annuel à une «cagnotte pour l'égalité» destinée à couvrir les hausses salariales du personnel municipal dans les secteurs «féminins» hautement qualifiés et faiblement rémunérés.

En **Norvège**, les négociations collectives 2010 sur les salaires du secteur public ont abouti le 27 mai 2010 à une hausse salariale de 3,3% pour les secteurs à prédominance féminine – visant ainsi à remédier à la part de l'inégalité de rémunération qui découle de la ségrégation hommes-femmes du marché de l'emploi.

6. DIFFICULTÉS D'APPLICATION DES RÈGLES RELATIVES À L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

6.1. Procédures judiciaires

Bon nombre d'experts rapportent que très peu de plaintes, voire aucune plainte, invoquant une discrimination salariale fondée sur le sexe parviennent jusqu'aux juridictions (ordinaires ou administratives) compétentes (**ARY de Macédoine, Autriche, Belgique, Croatie, France, Finlande, Grèce, Lettonie, Liechtenstein, Malte, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Roumanie, Slovaquie** et **Slovénie** notamment).

La jurisprudence en matière d'égalité de rémunération est effectivement fort rare, et cette rareté a des causes multiples, parmi lesquelles le problème du champ de comparaison, l'insuffisance de

ressources personnelles de la partie requérante, les difficultés liées aux délais, les possibilités limitées en termes d'indemnisation et de sanctions, et le manque de confiance dans l'appareil judiciaire.

Plusieurs experts nationaux rappellent également qu'il est souvent conseillé aux victimes de discrimination salariale fondée sur le sexe d'essayer d'abord de trouver un accord avec leur employeur (**Bulgarie** et **République tchèque** entre autres).

6.1.1. Problème du champ de comparaison

Il a été indiqué plus haut (voir le point 4.2) que les salariés rencontrent parfois les plus vives difficultés pour rassembler des informations concernant la rémunération de collègues effectuant le même travail ou un travail de même valeur. Une question préliminaire consiste néanmoins à déterminer avec qui le salarié ou la salariée doit se comparer - autrement dit, qui est le «comparateur»? Qui effectue un même travail ou un travail de même valeur? Il s'agit de l'un des aspects les plus complexes du débat sur la discrimination salariale fondée sur le sexe.

Dans la majorité des 33 pays couverts par le présent rapport, le champ de comparaison en matière d'allégations de discrimination salariale n'est pas défini dans le droit écrit, ce qui laisse une grande latitude aux juridictions nationales. La **Suède** fait exception à cet égard puisque la loi de 2008 relative à la discrimination définit ce qu'il faut entendre par «travail de même valeur»: un travail doit être considéré comme étant de même valeur qu'un autre s'il ressort de l'évaluation globale de sa nature et des exigences qu'il impose au travailleur qu'il est de valeur analogue. La loi précise que l'appréciation des exigences du travail se fonde sur des critères tels que les connaissances et les compétences requises, et le niveau de responsabilité et d'effort. Les conditions dans lesquelles le travail s'exerce seront plus particulièrement prises en compte lors de l'évaluation de sa nature.⁴⁶

La plupart des pays n'acceptent pas le comparateur hypothétique. Ainsi une juridiction **irlandaise** a-t-elle déclaré, par exemple, que la partie requérante doit être en mesure d'indiquer un comparateur existant réellement (*actual concrete real-life comparator*) qui appartienne à l'autre sexe et effectue un travail analogue.⁴⁷ La recherche de ce comparateur réel, par opposition à un simple comparateur hypothétique, s'avère particulièrement difficile dans les professions caractérisées par une forte ségrégation car les collègues du sexe opposé y sont rares, voire inexistants.

En **Italie** cependant, l'article 25 du code de l'égalité des chances parle de «facteurs neutres qui désavantagent un plus grand nombre de travailleurs d'un sexe par rapport à ceux de l'autre sexe». Aucun élément quantitatif n'est plus nécessaire, et l'attention porte désormais sur l'individu, plutôt que sur le groupe. L'effet discriminatoire peut être simplement hypothétique et non encore concrétisé. Cette approche devrait faciliter également le recours à l'interdiction de discrimination en ce qui concerne la question de l'écart de rémunération. En **France**, la Cour de cassation a déclaré en 2009 que l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec d'autres travailleurs,⁴⁸ admettant ainsi un très large champ de comparaison, y compris, le cas échéant, avec un comparateur hypothétique.

Les juridictions n'admettent généralement que les comparaisons à l'intérieur d'une même entreprise. En d'autres termes, les comparateurs ne peuvent jamais être salariés d'un autre employeur. Tel est le cas en **Bulgarie**, à **Chypre**, en **Hongrie**, en **Irlande**, en **Lettonie**, en **Lituanie**, en **Norvège**, en **Pologne**, en **République tchèque**, au **Royaume-Uni** et en **Suède**. En agissant ainsi, les juridictions nationales se conforment à la Cour de justice de l'Union européenne, qui tend également à limiter la comparaison à l'entreprise concernée, l'idée étant que les différences salariales ne peuvent alors être attribuées qu'à une seule source (à savoir l'entreprise employeur).⁴⁹

Chypre, **l'Irlande** et le **Royaume-Uni** autorisent également la comparaison avec des salariés occupés par un «employeur apparenté». Au **Royaume-Uni**, le critère à cet égard est l'obligation pour les deux entreprises employeurs d'avoir le même actionariat.

Plusieurs pays autorisent, au sein de la même entreprise ou du même secteur, la comparaison entre des postes appartenant à des catégories professionnelles différentes. Tel est notamment le cas en

⁴⁶ Chapitre 3, article 2, paragraphe 2, de la loi de 2008 relative à la discrimination (2008:567).

⁴⁷ J. Budd dans *Brides c. Minister for Agriculture* [1998] 4 I.R. 250, p. 270.

⁴⁸ *Cass. Soc.*, 10 novembre 2009, n° 07-42849.

⁴⁹ Affaires C-320/00 *Lawrence*, Recueil 2002, p. I-7325 et C-256/01 *Allonby*, Recueil 2004, p. I-873.

Islande, où la Cour suprême a estimé que la fonction de cadre d'une femme dans le secteur des services sociaux pouvait être considérée comme ayant une valeur égale à la fonction de cadre d'un homme dans le secteur technique de la même municipalité.⁵⁰

Une comparaison entre employeurs différents, voire même entre secteurs différents, reste impensable dans la plupart des pays de l'UE, de l'EEE et candidats. Plusieurs experts nationaux observent néanmoins des évolutions dans ce sens. En **Grèce**, les comparaisons d'un employeur ou d'un secteur à l'autre sont admises en ce qui concerne les travailleurs couverts par le même mécanisme de fixation des salaires. À **Malte** aussi, la législation nationale semble autoriser un champ de comparaison correspondant au champ de la convention collective (niveau de l'entreprise ou niveau sectoriel).

Il est clair que les conventions collectives du travail, qui déterminent des normes salariales minimales à l'échelon du secteur ou de l'entreprise, contribuent largement à la limitation des comparaisons au secteur ou à l'entreprise. Le rapport **autrichien** signale à cet égard que l'examen de ces conventions, destiné à y recenser d'éventuelles dispositions discriminatoires (voir le point 5.3), peut également se ramener en définitive à une comparaison entre employeurs et entre secteurs. L'expérience autrichienne met plus particulièrement en lumière le fait que la comparaison intersectorielle de conventions collectives est possible lorsqu'il existe une volonté politique suffisante entre partenaires sociaux.

6.1.2. Ressources personnelles insuffisantes de la partie requérante

Il arrive très fréquemment que les salariés victimes de discrimination salariale fondée sur le sexe ne disposent pas des moyens financiers suffisants pour entamer une action en justice contre leur employeur. Même s'il est exact que plusieurs pays ont mis en place des organismes chargés de conseiller et d'aider les personnes à introduire une plainte alléguant une discrimination (salariale), ces mesures ne changent rien au fait que les procédures judiciaires sont généralement très onéreuses.

Étant donné le caractère souvent limité de l'indemnisation susceptible d'être obtenue (voir ci-après au point 6.1.4) lorsque le bien-fondé de la plainte est établi, les frais d'assistance juridique et de procédure ont assurément un effet dissuasif (situation décrite entre autres dans les rapports concernant la **Croatie** et la **Hongrie**).

Dans un certain nombre de pays, les plaintes pour discrimination salariale peuvent être déposées pour le compte des salariés par des syndicats (**Bulgarie, Croatie, Danemark, France, Italie, Lettonie, Portugal, Royaume-Uni et Suède** notamment), par des médiateurs, par des organismes nationaux pour l'égalité ou par d'autres organisations telles que des entités sans but lucratif ou des ONG (**Bulgarie, Croatie, Italie, Lettonie, Royaume-Uni et Suède** notamment). Les frais sont alors souvent pris en charge par ces organisations. Dans l'**ARY de Macédoine**, la législation autorisant des syndicats et des ONG à représenter des victimes en justice est en cours d'adoption par le Parlement.

Dans certains cas également, les plaintes peuvent même être introduites par un groupe de victimes (**Bulgarie, Croatie, Danemark, Italie et Liechtenstein**, par exemple). Le rapport du **Liechtenstein** précise néanmoins qu'en cas d'action collective, les personnes concernées ne peuvent obtenir d'indemnisation financière qu'à condition d'avoir entamé chacune une procédure distincte et individuelle à cette fin.

L'experte **allemande** regrette énormément que les syndicats et l'organisme pour l'égalité ne puissent, dans son pays, déposer plainte pour le compte de salariés individuels. La qualité des syndicats d'agir au nom de salariés est également très limitée en **Grèce**.

En **Slovénie** et en **Finlande**, entre autres, les syndicats et les organismes en charge des questions d'égalité peuvent uniquement aider les victimes de discrimination salariale en leur donnant des conseils juridiques.

6.1.3. Délais de prescription

Les délais de prescription peuvent contribuer, eux aussi, à réduire fortement le nombre de plaintes qui finissent par atteindre les juridictions compétentes. Ils varient considérablement dans les 33 pays étudiés.

⁵⁰ Hrd. 258/2004.

En **Belgique**, par exemple, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui s'applique à un salarié invoquant une discrimination salariale fondée sur le sexe, impose un double délai: la plainte doit être déposée dans les cinq ans qui suivent les faits litigieux et, dans tous les cas, dans l'année qui suit la cessation effective du contrat de travail. En ce qui concerne les membres titularisés du personnel des services publics, le délai est – de manière générale – de cinq ans à dater des faits litigieux. Il est néanmoins possible, en vertu de la loi belge du 12 avril 1965, de réclamer une indemnisation pour une discrimination qui a débuté au moment où la victime a été engagée par l'employeur et qui s'est poursuivie durant toute la période de travail, quelle qu'ait été la durée de la discrimination en question.

En **Lettonie**, en revanche, le délai général de prescription de deux ans stipulé dans le code du travail ne s'applique pas aux cas de discrimination. Dans ce dernier domaine, les requérants doivent introduire une plainte dans les trois mois qui suivent le non-respect du principe de non-discrimination (égalité de rémunération) ou qui suivent le moment où la partie requérante a eu ou aurait dû avoir connaissance de la discrimination en cause.⁵¹ On a fait valoir à de nombreuses reprises qu'un délai aussi bref ne correspond pas aux principes d'égalité et d'efficacité consacrés par le droit communautaire. Les délais de prescription extrêmement courts en vigueur à **Malte** et au **Royaume-Uni** ont également été vivement critiqués.

Il semble y avoir par ailleurs débat, dans de nombreux pays, sur le point de savoir quand le délai de prescription doit commencer à courir: est-ce au moment où la discrimination a eu lieu, ou au moment où la victime en a pris connaissance? En **Pologne**, par exemple, la Cour suprême a apparemment décidé que le moment décisif est celui où le salarié prend conscience de la discrimination,⁵² ce qui va incontestablement engendrer certaines difficultés en termes de preuve.

6.1.4. Indemnisation et sanctions limitées

L'indemnisation pour discrimination salariale fondée sur le sexe est le plus souvent calculée comme la différence avec la rémunération du comparateur, ce qui signifie qu'il y a substitution automatique par la rémunération la plus élevée en cas d'inégalité salariale. Le rapport **grec** parle à cet égard de solution de «levelling up»⁵³ et l'experte **allemande** de «Anpassung nach oben»,⁵⁴ autrement dit d'ajustement par le haut.

Le nombre de mois pour lesquels une indemnisation peut être réclamée dépend habituellement des délais de prescription évoqués au point précédent (6.1.3). L'immense diversité des délais nationaux de prescription se traduit nécessairement par une forte variation des périodes susceptibles d'être couvertes par l'indemnisation. Plusieurs experts rapportent que les périodes pouvant être prises en compte ne sont pas limitées (**République tchèque** et **France** entre autres.). La **Croatie** et **l'Italie** indiquent pour leur part que les montants des dommages-intérêts susceptibles d'être versés ne sont pas plafonnés.

Dans quelques pays, la législation nationale prévoit une indemnisation forfaitaire. Ainsi en **Belgique**, par exemple, la victime de discrimination salariale peut réclamer des dommages-intérêts fixes correspondant à six mois de rémunération, ou l'indemnisation du préjudice réellement subi, dont il lui appartient alors de démontrer l'ampleur.

En **Autriche** et en **Lituanie**, les droits à pension ne sont pas pris en compte dans le calcul du montant de l'indemnisation ou dans l'établissement des sanctions. En **Hongrie**, en revanche, l'employeur doit payer (et également déduire) et transférer à la caisse de sécurité sociale toutes les cotisations qui auraient dû être versées si le salaire avait été légalement fixé, ce qui corrige le droit à pension du salarié. Au **Royaume-Uni** également, les cotisations manquées au régime des pensions sont censées être incluses en tant qu'élément de rémunération devant faire l'objet d'une indemnisation.

À **Chypre**, en **Islande**, en **Lituanie** et en **Roumanie** notamment, les dommages-intérêts comprennent une réparation financière du préjudice moral causé à la partie demanderesse par la partie défenderesse.

⁵¹ Articles 34(1), 48(2), 60(3), 95(2) du code du travail (*Darba likums*).

⁵² I PK 242/06.

⁵³ Voir S. Koukoulis Spiliotopoulos «Gender equality in Greece and effective judicial protection: issues of general relevance in employment relationships», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht Beilage* 2/2008, p. 74-82.

⁵⁴ R. Winter dans: W. Däubler (ed.) *Tarifvertragsgesetz*, § 1, notes marginales 455 et suivantes (plus autres références) Baden-Baden, Nomos 2^e éd. 2006.

Il arrive également que la loi prévoit des sanctions pénales. Tel est le cas en **Italie**. Le rapport **lituanien** évoque la possibilité d'imposer des amendes administratives.

6.1.5. Manque de confiance dans l'appareil judiciaire

L'expert **croate** fait également de la méfiance à l'égard de l'appareil judiciaire l'une des raisons expliquant la rareté du contentieux dans le domaine de la discrimination salariale fondée sur le sexe. Ce manque de confiance traduit une suspicion de corruption au sein de la justice, mais également la conviction que les cours et tribunaux n'ont tout simplement pas la capacité de traiter efficacement d'affaires complexes telles que celles qui relèvent de la discrimination salariale fondée sur le sexe.

Le rapport **portugais** indique pour sa part que les notions techniques liées à la discrimination salariale (les concepts de discrimination directe et indirecte, et de travail de même valeur, par exemple) restent peu clairs pour les magistrats et les inspecteurs du travail. Le rapport **finlandais** fait part de réflexions analogues en ce qui concerne les juristes qui, tant au sein des syndicats que dans une pratique plus générale, sembleraient préférer traiter ce type d'affaires sur la base du droit du travail ordinaire en laissant de côté la législation relative à la non-discrimination.

6.2. Procédures devant les organismes nationaux pour l'égalité de traitement

Comme signalé plus haut (voir le point 5.1.2), les organismes nationaux pour l'égalité peuvent avoir des compétences très diversifiées.

Certains d'entre eux peuvent être saisis de plaintes en matière d'égalité des genres (y compris en matière d'égalité de rémunération). Le mode d'organisation de la procédure et son issue (avis contraignants ou non contraignants, médiation, etc.) varient d'un pays à l'autre.

En **Hongrie**, par exemple, l'organisme en charge de l'égalité ne peut agir qu'en cas de non-respect des dispositions relatives à l'égalité de traitement, et agit généralement sur plainte uniquement. Il n'a aucune compétence lui permettant d'encourager des mesures actives visant à combler l'écart de rémunération. Lorsqu'un non-respect du principe de l'égalité de rémunération est constaté, il peut mettre fin à la pratique illégitime et imposer une amende, mais il ne peut accorder d'indemnité financière. Une sanction supplémentaire intéressante réside dans la publication de la décision finale et contraignante sur le site Internet de l'organisme pour l'égalité, qui exclut l'employeur de la catégorie «relations du travail en règle» - qualification qui constitue la condition préalable à toute demande de fonds publics.

En **Lettonie**, l'organisme national en charge des questions d'égalité ouvre des enquêtes en réponse aux plaintes qui lui sont adressées par des particuliers.

En **Grèce**, l'organisme pour l'égalité peut ouvrir des enquêtes, mais ne peut engager de poursuites en justice. Il prend des décisions contraignantes ou impose des sanctions, le plus souvent par voie de médiation.

Les procédures auprès des organismes nationaux pour l'égalité de traitement sont généralement gratuites et le dépôt de la plainte habituellement simple et peu formaliste. Il arrive même que la plainte puisse être déposée pour le compte du salarié par le médiateur notamment (à **Chypre**, par exemple). Les organismes nationaux pour l'égalité ont en outre une vaste expertise des questions de discrimination, ce qui en fait des institutions particulièrement bien placées pour traiter de cas de discrimination salariale fondée sur le sexe.

Ces différents atouts font que, dans un certain nombre de pays, l'introduction d'une plainte auprès de l'organisme national pour l'égalité de traitement offre une bonne alternative à l'engagement d'une action devant les juridictions ordinaires. Ainsi en **Norvège**, il semblerait que la procédure devant l'organisme national pour l'égalité soit tellement efficace que les tribunaux ne sont pratiquement plus saisis d'aucune affaire dans ce domaine.

Plusieurs experts (**Bulgarie** entre autres) signalent néanmoins que le nombre élevé de plaintes adressées aux organismes pour l'égalité engendre des retards considérables.

D'autres experts n'ont connaissance que d'un très faible nombre de plaintes adressées à l'organisme pour l'égalité de traitement à propos de l'écart de rémunération entre femmes et hommes (**Luxembourg** notamment). Dans l'**ARY de Macédoine**, il semble que l'organisme en question soit

beaucoup trop passif. De même en **Lituanie**, l'organisme national de promotion de l'égalité ne serait pas très intéressé par les problèmes d'égalité de rémunération entre les sexes. En **Estonie**, des préoccupations ont été exprimées quant à l'insuffisance de ressources financières et humaines pour que l'organisme en charge des questions d'égalité puisse remplir efficacement son mandat.

7. LIEN ENTRE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES ET D'AUTRES VOILETS DU DROIT

Les experts des 33 pays ont été plus particulièrement invités à vérifier si d'autres volets du droit, tel le droit du travail – allant plus loin que les seules dispositions ayant un rapport direct avec l'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un même travail – étaient susceptibles d'influencer l'écart de rémunération. La question visait à inviter les experts nationaux à réfléchir en dehors du cadre, et au-delà des limites habituelles.

Il ressort clairement des sections ci-après que cette question requiert la réévaluation de nombreuses explications de l'écart – non ajusté – de rémunération entre femmes et hommes (voir plus haut au point 1.2) en vue d'établir si la législation en rapport avec ces explications continue de refléter des pratiques et idées discriminatoires.

7.1. Travail à temps partiel

De nombreux pays ont adopté une législation qui garantit aux travailleurs à temps partiel l'égalité de traitement avec les travailleurs à temps plein, ce qui est absolument conforme aux principe de non-discrimination entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein consacré par la directive 97/81/CE (travail à temps partiel).⁵⁵ Mais on observe encore, à l'inverse, des mesures législatives qui, relatives aux salariés à temps partiel, exercent une influence indirecte sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes.

En **Belgique**, par exemple, les points de vue des juridictions se sont récemment opposés sur la question de savoir si la période de préavis et le paiement en lieu et place du préavis lors de la cessation d'un contrat de travail à temps partiel doivent être calculés sur la base de la rémunération à temps plein ou à temps partiel. Les juridictions belges ont, de façon générale, refusé de reconnaître la dimension de genre de cette problématique et son incidence manifeste sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes.

L'experte **norvégienne** fait référence à la réglementation du temps de travail établie par la loi du 17 juin 2005 relative à l'environnement de travail. La réglementation portant plus spécifiquement sur le travail à temps partiel a eu pour effet de générer parmi les employeurs du secteur des soins de santé, à prédominance féminine, l'habitude de fonctionner, dans les hôpitaux notamment, avec une multitude de petits postes à temps partiel (plutôt que des postes à temps plein) en vue de faciliter le travail par équipe/par roulement et d'éviter les heures supplémentaires. Il est difficile de trouver, en Norvège, des professions à prédominance masculine comparables qui comportent un nombre aussi élevé de postes à temps partiel. Il est courant, selon l'experte norvégienne, que des lois telles que celle relative à l'environnement de travail, omettent totalement la perspective de genre. Après tout, la loi relative à l'environnement de travail ne contient aucune disposition en matière d'égalité des genres et d'égalité de rémunération, et semble fonctionner – à première vue du moins – dans un contexte neutre sur le plan du genre en ce qui concerne l'aménagement du temps de travail.

7.2. Heures supplémentaires

Les organisations **belges** d'employeurs font pression depuis quelques années sur le gouvernement fédéral pour qu'il adopte une législation permettant un recours plus flexible et moins coûteux aux heures supplémentaires, les mesures législatives actuelles étant, à leur avis, trop rigoureuses et trop onéreuses. Le gouvernement a partiellement répondu à cette demande en diminuant l'imposition de la rémunération des heures supplémentaires. L'expert belge avertit que le fait de rendre le recours aux

⁵⁵ Clause 4 de l'annexe de la directive 97/81/CE concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, JO L 14 du 20 janvier 1998, p. 9.

heures supplémentaires plus facile et moins cher pour les employeurs comporte un risque d'incidence négative sur les travailleurs – féminins pour la plupart – pour lesquels la prestation d'heures supplémentaires est incompatible avec les obligations familiales, par exemple. Leur rémunération ne sera pas augmentée par la rétribution d'heures supplémentaires et l'écart de rémunération est appelé, par conséquent, à s'accroître.

En **Bulgarie**, dans les secteurs dans lesquels les femmes tendent à prester des heures supplémentaires – à savoir les secteurs dans lesquels la présence féminine est importante – la rétribution de ces heures est généralement très peu élevée. Lorsque ces femmes reçoivent un supplément de rémunération pour les heures supplémentaires prestées, ce versement s'inscrit généralement dans le cadre d'une activité non déclarée et n'est donc pas pris en compte pour la sécurité sociale. Le rapport **croate** souligne, lui aussi, que de nombreuses femmes prestant des heures supplémentaires, en particulier dans le domaine commercial qui semble dominé par les effectifs féminins, mais qu'elles ne sont pas rémunérées au taux majoré prévu par la loi.

En **Grèce**, les travailleurs à temps partiel bénéficient d'un complément de rémunération pour les heures supplémentaires prestées en sus de leur horaire à temps partiel, mais il est calculé à un taux inférieur à celui dont bénéficient les travailleurs à temps plein. Le taux ne devient équivalent qu'au moment où ils dépassent la limite de l'horaire à temps plein. En **Lettonie**, la question de la rémunération des heures supplémentaires prestées par des travailleurs à temps partiel n'est pas davantage réglementée. Alors qu'au cours des années 1990, la Cour de justice européenne avait pris pour position que la rémunération des heures supplémentaires dépassant le temps de travail à temps partiel n'était due que pour les heures au-delà d'un horaire à temps plein,⁵⁶ la jurisprudence récente de la Cour semble devenue plus favorable aux travailleurs à temps partiel.⁵⁷

En **Lituanie**, la loi interdit la prestation d'heures supplémentaires pour certains groupes de femmes (femmes enceintes, femmes allaitantes, femmes élevant de jeunes enfants, etc.) sans leur consentement.

7.3. Régime de travail temporaire (à durée déterminée)

Dans de nombreux pays, les contrats à durée déterminée constituent une exception uniquement admise pour des raisons explicitement spécifiées. Cette approche est conforme à la directive 1999/70/CE (travail à durée déterminée), qui visait à prévenir les abus découlant de l'utilisation de relations de travail ou de contrats à durée déterminée successifs.⁵⁸

En dépit de ce principe, de nombreux pays signalent l'utilisation «créative» de contrats à durée déterminée, laquelle s'avère, en définitive, désavantageuse pour les effectifs féminins.

Ainsi par exemple, la **Croatie** constate une utilisation plus intensive des contrats à durée déterminée dans les secteurs à prédominance féminine, et notamment dans le commerce. En **Grèce** également, les enseignants travaillant dans des écoles publiques sous contrat à durée déterminée relevant du droit privé – catégorie professionnelle assez importante et massivement féminine – sont défavorisés sur le plan de la rémunération dans la mesure, par exemple, où leur ancienneté/durée de service n'est pas prise en compte pour le calcul de leur salaire et où ils ne peuvent prester d'heures supplémentaires.

Dans certains pays (parmi lesquels **l'Italie**), l'utilisation plus flexible de contrats à durée déterminée est admise pour favoriser la participation des femmes au marché du travail. Il semble toutefois que cette approche n'engendre aucun effet positif au niveau de l'écart de rémunération entre femmes et hommes, étant donné qu'il s'agit d'emplois précaires et mal payés.

7.4. Détachement de travailleurs

Le **Royaume-Uni** fait remarquer que, dans le secteur public en particulier, le détachement de travailleurs, ou la sous-traitance, a été l'un des principaux catalyseurs de l'abaissement de la

⁵⁶ Affaire C-399/92 *Helmig*, Recueil 1994, p. I-5727.

⁵⁷ Affaire C-285/02 *Elsner-Lakeberg*, Recueil 2004, p. I-5861.

⁵⁸ Directive 1999/70/CE concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, JO L 175 du 10 juillet 1999, p. 43.

rémunération des femmes. Les contractants appliquent des barèmes inférieurs à ceux du secteur public à l'ensemble du personnel ou aux nouvelles recrues.

7.5. Aspects liés à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

De nombreux rapports nationaux évoquent le niveau élevé de protection conféré aux travailleurs féminins par le droit du travail, et l'influence négative qu'il peut avoir sur leur rémunération (**Croatie, Italie, Lituanie, République tchèque, Slovaquie et Turquie** notamment).

Ainsi par exemple, les longs congés pour raisons familiales – même s'ils sont une bonne nouvelle à première vue – tournent en définitive à la défaveur des travailleuses et ont une double incidence négative sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Premièrement, les prestations (éventuelles) de la sécurité sociale associées à ces congés n'atteignent jamais – quel que soit leur montant – le niveau de la rémunération normale (voir notamment les rapports **bulgare et croate**). Deuxièmement, le travailleur risque de percevoir une moindre rémunération/de manquer une augmentation de la part de son employeur parce qu'il a pris de (longs) congés pour raisons familiales (situation décrite par les experts **croate et slovène**).

L'experte **irlandaise** laisse également entendre que des mesures à l'appui de l'occupation continue d'un emploi par les femmes pourraient contribuer à réduire l'écart de leur rémunération par rapport à celle des hommes. Elle fait référence à un rapport national qui arrive à la conclusion remarquable, mais quelque peu perturbante, selon laquelle, parmi tous les modes de travail flexibles, seules les interruptions de carrière sont considérées comme réduisant l'écart de rémunération entre femmes et hommes (voir également plus haut au point 1.2.3).⁵⁹

Selon le rapport **suédois**, les droits au congé parental tendent à refléter, dans les conventions collectives, le «besoin» du membre type du secteur d'activité concerné – ce qui renforce apparemment la ségrégation sur le marché du travail (les femmes préférant dès lors le secteur public) et le comportement empreint de préjugés sexistes vis-à-vis du congé parental. Il ne s'agit cependant pas de discrimination au sens juridique du terme puisque l'on parle de règles neutres sur le plan du genre dans des branches et secteurs différents du marché du travail.

La **Croatie** s'interroge également à propos de son interdiction nationale de travail de nuit pour les femmes enceintes, sauf autorisation d'un médecin et indépendamment des intérêts personnels de la femme concernée.⁶⁰ Le travail de nuit étant mieux rémunéré que le travail de jour, l'impact au niveau de l'écart de rémunération va de soi.

Une question similaire est soulevée par l'experte de l'**ARY de Macédoine**. Dans ce pays en effet, une travailleuse ayant un enfant de moins de trois ans ne peut être tenue d'accomplir un travail de nuit, alors que cette disposition ne s'applique aux pères qu'à des conditions très strictes, notamment lorsque la mère a quitté l'enfant. En d'autres termes, les travailleurs féminins se trouvent plus fréquemment en situation de devoir refuser un travail de nuit, hautement rémunéré, ce qui a une incidence négative sur l'écart de rémunération. Cela signifie même qu'au plan familial, les parents qui voudraient échanger leurs obligations (parce que l'emploi de la femme est mieux rémunéré) ne peuvent le faire.

Le rapport **turc** signale que les employeurs importants ont l'obligation légale d'instituer des classes prénaternelles et des structures de garde d'enfants à leurs propres frais. On imagine aisément que ce type de mesure tend à les dissuader d'engager des femmes.

Les expertes **italienne et britannique** soulignent toutes deux que des règles incitant les pères à exercer leurs droits aux congés contribueraient utilement à réduire progressivement l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Il convient de mentionner à cet égard un projet initié par le ministère **polonais** du Travail et de la politique sociale en faveur de la «conciliation du rôle professionnel et du rôle familial des femmes et des hommes». Ce projet prévoit la réalisation d'études et une formation

⁵⁹ Voir le rapport conjoint de l'Equality Authority et de l'Economic and Social Research Institute intitulé «The Gender Wage Gap in Ireland – Evidence from the National Employment Survey 2003» et publié en septembre 2009 par S. McGuinness et al, disponible sur <http://www.equality.ie/index.asp?locID=105&docID=817>, consulté le 23 mars 2010.

⁶⁰ Il convient de faire remarquer que ceci va à l'inverse de ce que prévoit l'article 7 de la directive 92/85/CEE (grossesse), à savoir que, sous réserve de la présentation d'un certificat médical, les travailleuses enceintes ne peuvent être tenues d'accomplir un travail de nuit. Voir la directive 92/85/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE), JO L 348 du 28 novembre 1992, p. 1.

des employeurs et des syndicats concernant les nouvelles possibilités législatives facilitant cette conciliation, parmi lesquelles la modification de la loi de 2008 qui permet de couvrir les services d'accueil de jour des enfants organisés sur le lieu de travail à l'aide de la caisse sociale des entreprises.

7.6. Autonomie des parties en droit contractuel

Plusieurs experts nationaux (**Pays-Bas** notamment) font remarquer que l'autonomie des parties en droit contractuel peut être une source importante d'inégalité salariale. Il est bien connu que les femmes, lorsqu'elles négocient les conditions de leur contrat de travail, ne s'attachent pas tellement à l'obtention d'un salaire aussi élevé que celui des hommes. Elles préfèrent souvent négocier sur d'autres aspects du contrat (possibilité d'un horaire flexible, possibilité de travailler partiellement à domicile).

Comme déjà indiqué, toutefois, les parties ne jouissent pas d'une totale autonomie, étant donné que l'employeur est tenu par des dispositions légales reconnaissant le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (voir le point 4) et, dans certains cas, par des conventions collectives du travail (voir le point 3.1.1).

7.7. Mesures de lutte contre le chômage

Dans beaucoup de pays (voir notamment les rapports concernant la **Belgique** et la **Grèce**), le nombre de femmes sans emploi est plus élevé que celui des hommes sans emploi. Les mesures de lutte contre le chômage peuvent donc avoir une incidence sur l'écart de rémunération, et parfois même viser plus spécifiquement les femmes.

En **Grèce**, par exemple, les mesures de lutte contre le chômage prévoient notamment des subventions (financées par le Fonds social européen) à l'intention des employeurs qui engagent des chômeurs, ou à l'intention de jeunes chômeurs qui démarrent une activité. Ces mesures favorisent les femmes de manière directe (en leur accordant une priorité) ou de manière indirecte (en donnant la priorité à des catégories à prédominance féminine telles que les chômeurs de longue durée ou les chefs de ménages monoparentaux).

En **Bulgarie**, en **Hongrie** et en **Italie** également, il semblerait que les femmes (et les femmes ayant des enfants en bas âge surtout) recourent davantage que les hommes aux mesures et actions spécialement axées sur la lutte contre le chômage. Ces mesures et actions visent souvent à garantir un emploi (subventionné), mais à un faible taux de rémunération (le salaire minimum en général). Les femmes acceptent donc plus fréquemment un salaire peu élevé, ce qui n'a pas d'effet positif sur l'écart de rémunération.

7.8. Âge d'admission à la pension et systèmes de pension

Comme le souligne le rapport **italien**, la plupart des systèmes de pension sont structurés de telle sorte qu'ils reflètent les différences de modalités de travail des femmes. Il est courant en effet que ces systèmes créent des liens entre la rémunération et les cotisations, d'un côté, et, de l'autre, le montant des prestations de retraite.

En **Bulgarie**, l'âge d'admission à la pension des femmes reste encore inférieur à celui des hommes en ce qui concerne le premier pilier de la sécurité sociale. L'inégalité salariale se reflète directement, par conséquent, sur leurs pensions.

En **Grèce**, des dispositions créées par la loi et des règlements internes permettent le licenciement à l'âge d'admission à la pension, lequel reste souvent plus précoce pour les femmes. Il en résulte que ces dernières sont privées de possibilités de promotion et d'un niveau plus élevé de rémunération et de pension. La Cour de cassation a considéré que ces dispositions allaient à l'encontre du principe de l'égalité de traitement,⁶¹ mais les mesures en question figurent encore dans les textes et continuent d'être appliquées.

⁶¹ Arrêts 85/1995 et 449/1999 de la Cour de cassation (article 5, paragraphe 1, de la loi 435/1976).

7.9. Mesures liées à l'ancienneté/la durée de service/l'évaluation

Dans un certain nombre de pays, les conventions collectives ou d'autres mesures prévoient des indemnités pour la durée de service auprès d'un employeur (**Grèce** et **Royaume-Uni**, par exemple). La durée de service peut également intervenir dans le calcul de l'indemnité pour perte d'emploi. Tel est notamment le cas en **Grèce**. Ce système désavantage manifestement les femmes en raison de leurs interruptions fréquentes de carrière et de leurs modes de travail souvent atypiques. En **Lettonie**, la législation du travail exige la prise en compte du temps de congé pris pour s'occuper d'enfants dans le calcul de l'ancienneté, mais il semblerait que cette disposition soit uniquement théorique.

Le rapport **croate** fait référence à une règle légale stipulant que les fonctionnaires qui se sont absentés du travail pendant plus de six mois au cours d'une période d'un an ne feront pas l'objet d'une évaluation professionnelle, quelles que soient les raisons de cette absence.⁶² Il est clair que cette disposition apparemment neutre réduit les possibilités de promotion et, par conséquent, de rémunération, pour les femmes. Elle va en outre à l'encontre de la jurisprudence de la CJCE.⁶³

7.10. Dispositions du droit de la famille

Le rapport relatif à la **Lettonie** est le seul à s'intéresser également aux dispositions relevant du droit de la famille. Il indique que l'interprétation et l'application des dispositions nationales concernant la garde des enfants par suite d'un divorce et le montant de la pension alimentaire pourraient entraver considérablement l'égalité des chances des femmes sur le marché du travail, et l'égalité de rémunération en particulier.

Ainsi par exemple, même si le droit civil letton prévoit que chacun des parents a le devoir de s'occuper au quotidien de son enfant, aucun mécanisme coercitif n'a été mis en place pour obliger le parent réticent (le père en général) à remplir ce devoir. De surcroît, il s'avère impossible en raison de la conception stéréotypée des rôles sociaux – largement répandue au sein des juridictions nationales – d'obtenir une augmentation de la pension alimentaire pour compenser ce partage inégal de la charge de l'éducation des enfants.

On peut imaginer que, de manière générale, de nombreuses dispositions nationales relatives à la garde des enfants après un divorce restent favorables à la mère – mais cette situation a parallèlement une incidence négative manifeste sur sa capacité de travail rémunéré. Ici également, la participation obligatoire et mieux équilibrée des pères à la garde des enfants après un divorce pourrait avoir, en définitive, un effet positif en termes d'écart de rémunération entre femmes et hommes.

8. BONNES PRATIQUES

L'éventail des instruments mis en place par les différents pays pour combattre l'écart de rémunération entre femmes et hommes est très diversifié, mais de nombreux experts nationaux concluent néanmoins que leurs gouvernements respectifs n'agissent pas suffisamment dans ce domaine.

Il convient de souligner que de nombreux rapports nationaux réclament des mesures davantage contraignantes, les instruments simplement volontaires étant apparemment insuffisants.

On note à cet égard une demande récurrente de dispositions législatives obligeant les employeurs à publier des informations détaillées concernant les salaires versés et d'autres avantages octroyés aux salariés au sein de l'entreprise. Les systèmes de rapport obligatoires déjà mis en place en **Autriche**, en **Finlande**, en **France**, en **Italie**, en **Norvège** et en **Suède**, entre autres, pourraient servir d'exemples de bonnes pratiques à cet égard.

Les plans obligatoires en faveur de l'égalité salariale que doivent élaborer les employeurs importants de pays nordiques tels que la **Finlande**, l'**Islande** et la **Suède**, mais également d'**Espagne**, ont également été cités au titre de bonnes pratiques.

Étant donné que l'écart non ajusté de rémunération est notamment attribué aux bas salaires en vigueur dans les branches hautement féminisées du secteur public, l'initiative du gouvernement

⁶² Article 82 de la loi sur les fonctionnaires de l'État.

⁶³ Affaire C-136/95 *Thibault*, Recueil 1998, p. I-2011.

finlandais d'affecter un montant annuel à une «cagnotte pour l'égalité» couvrant les hausses salariales des travailleurs municipaux des branches «féminines» hautement qualifiées et peu rémunérées est une excellente pratique dont d'autres pays pourraient s'inspirer. La **Norvège** semble avoir suivi l'exemple finlandais en procédant, en mai 2010, à une hausse considérable des salaires dans les professions à prédominance féminine du secteur public.

En ce qui concerne les partenaires sociaux, les négociations obligatoires en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes (y compris en matière d'égalité salariale) telles qu'elles ont été imposées en **France** par la loi *Génisson* sont exceptionnelles, et peuvent assurément être qualifiées d'excellentes pratiques. Après tout, de nombreux experts ont signalé que les partenaires sociaux de leur pays ne s'intéressent guère à l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Des négociations obligatoires en la matière apparaissent donc comme la seule manière de mettre la question à leur agenda.

L'analyse systématique et obligatoire de toutes les conventions collectives du travail par un organisme officiel indépendant (l'organisme pour l'égalité de traitement, par exemple) serait, elle aussi, une bonne manière d'obliger les partenaires sociaux à tenir compte du principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins. L'**Autriche** et le **Portugal** offrent des exemples de bonnes pratiques à cet égard.

Plusieurs experts nationaux réclament également des mesures obligeant les hommes à participer plus activement aux tâches ménagères et à l'éducation des enfants. Telle serait, selon les expertes **italienne** et **britannique**, la seule façon de lutter contre le stéréotype de genre dans une perspective de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et de parvenir à terme à une incidence positive sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Le projet **polonais** visant à la conciliation du rôle professionnel et du rôle familial des femmes et des hommes peut être cité ici en tant que bonne pratique.

En ce qui concerne l'application des dispositions relatives à l'égalité salariale, plusieurs rapports insistent sur l'importance d'actions collectives en justice, lesquelles ne sont pas encore possibles dans bon nombre de pays.

Enfin, il convient de faire mention ici de l'**Autriche**, qui est l'un des rares pays ayant une expérience d'utilisation – limitée – de la passation de marchés publics en tant qu'instrument de lutte contre l'écart de rémunération entre femmes et hommes. De nombreux experts regrettent que leurs propres gouvernements ne saisissent toujours pas cette occasion privilégiée d'obliger les soumissionnaires à respecter le principe de l'égalité salariale, ce qui contribuerait indirectement à réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes.

9. CONCLUSION

Un écart de rémunération entre femmes et hommes de 17,6% (moyenne de l'UE en 2007) constitue un défi majeur pour la Commission européenne – d'autant plus que les progrès accomplis pour le combler sont apparemment très lents, et qu'il tend même à se creuser dans un nombre non négligeable de pays. Il apparaît clairement que cette moyenne de 17,6% cache d'importantes disparités, lesquelles ne consistent pas uniquement en différences entre pays. Ainsi par exemple, à l'échelon transnational, l'écart de rémunération entre femmes et hommes a tendance à être supérieur dans le secteur privé, dans la tranche d'âge de 30 à 49 ans, dans des secteurs d'activité particuliers (finance, assurance et soins de santé notamment) et dans le cas de travailleurs peu instruits ou ayant, au contraire, une formation post-universitaire.

L'écart non ajusté de rémunération entre femmes et hommes peut certainement être partiellement attribué à des phénomènes tels que la représentation disproportionnée des femmes dans les emplois temporaires et à temps partiel; la ségrégation horizontale et verticale observée sur le marché du travail; et les fréquentes interruptions de carrière des femmes. La partie inexplicée de l'écart de rémunération entre femmes et hommes (à savoir l'écart ajusté) reste néanmoins considérable.⁶⁴

⁶⁴ A. Dupuy, D. Fouarge et B. Buligescu ont avancé qu'en fonction du pays étudié, l'écart de rémunération ajusté entre femmes et hommes est similaire, moindre ou même plus important que l'écart non ajusté. Voir «*Development of econometric methods to evaluate the gender pay gap using structure of earnings survey data*», étude réalisée par le Centre de recherche sur

Ce constat décevant a incité la Commission européenne à demeurer très active dans le domaine de l'égalité salariale entre les sexes, et à poursuivre la mise à jour et le développement de ses informations concernant l'écart de rémunération entre femmes et hommes. C'est dans cette perspective qu'elle a invité son *Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres*⁶⁵ à adresser un questionnaire détaillé à ses membres. Les rapports nationaux couvrent donc 33 pays (les 27 États membres de l'UE, les trois pays de l'EEE, et l'ARY de Macédoine, la Croatie et la Turquie).⁶⁶ La Commission voulait, d'une part, obtenir des données plus précises concernant les mesures, initiatives et instruments juridiques adoptés en vue de combattre concrètement l'écart de rémunération entre femmes et hommes, et, d'autre part, étudier les liens éventuels entre les dispositions en matière d'égalité salariale et d'autres dispositions du droit du travail.

Les réponses au questionnaire ont clairement montré que l'écart de rémunération entre femmes et hommes est loin d'être une priorité pour les gouvernements nationaux et les partenaires sociaux de nombreux pays. Les experts juridiques nationaux mettent cependant en lumière une série d'instruments intéressants sous la forme de dispositions législatives, mais également d'autres mesures (non contraignantes) qui, axées sur les partenaires sociaux ou sur les employeurs, offrent incontestablement de réelles possibilités de lutter contre l'écart de rémunération entre femmes et hommes.

En ce qui concerne les partenaires sociaux, de nombreux rapports nationaux soulignent que les conventions collectives du travail continuent d'inclure des dispositions ayant un effet discriminatoire *indirect* sur la rémunération des salariées: on songe notamment ici aux systèmes d'évaluation des fonctions et aux systèmes de rémunération qui, tout en étant apparemment neutres, défavorisent structurellement les travailleuses. Les experts nationaux se réjouissent à ce propos de l'adoption d'instruments prévoyant l'analyse systématique et obligatoire (par les partenaires sociaux eux-mêmes dans certains cas) de toutes les conventions collectives du travail, afin d'y déceler les dispositions éventuellement incompatibles avec le principe de l'égalité de rémunération.

Certains experts décrivent également des mesures axées sur les employeurs. Il s'agit le plus souvent de mesures prévoyant l'obligation pour les employeurs de fournir des statistiques salariales ventilées selon le sexe; de mesures relatives à la transparence de la rémunération; et de mesures portant sur l'adoption obligatoire par les employeurs de plans ou de stratégies en faveur de l'égalité. Bien qu'il ressorte des rapports que la passation des marchés publics pourrait être l'occasion par excellence pour les gouvernements d'obliger les soumissionnaires à respecter le principe de l'égalité salariale, il en ressort également que très peu de pays ont effectivement saisi cette occasion. Il existe certainement des possibilités d'agir de manière davantage proactive dans ce domaine.

Les 33 experts nationaux présentent également un large éventail d'autres mesures destinées à combattre l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Parmi les plus intéressantes figurent celles qui favorisent la mise en place de systèmes d'évaluation des fonctions et de systèmes de rémunération qui soient neutres sur le plan du genre. Plusieurs pays scandinaves signalent en outre des initiatives novatrices cherchant à remédier à la ségrégation hommes-femmes observée sur le marché du travail au moyen de hausses salariales financées par un fonds spécialement affecté à cet effet et essentiellement destiné aux branches peu rémunérées et fortement féminisées de l'activité économique (soins de santé notamment).

Le respect des règles en matière d'égalité salariale pose apparemment problème, et la jurisprudence en la matière reste très rare. L'une des difficultés à l'origine de cette situation est sans doute liée au champ de comparaison: en effet, de nombreux pays n'acceptent pas de comparateur hypothétique, et la comparaison d'un employeur ou d'un secteur à l'autre reste impensable presque partout. D'autres sources de difficultés sont l'insuffisance des ressources personnelles de la partie requérante; les problèmes liés aux délais de prescription; le caractère limité des possibilités d'indemnisation et de sanction; et enfin, dans certains pays, le manque de confiance dans l'appareil judiciaire.

l'éducation et le marché du travail de l'Université de Maastricht, Eurostat, 2009, disponible sur http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/KS-RA-09-011/EN/KS-RA-09-011-EN.PDF, consulté le 23 juin 2010.

⁶⁵ Pour de plus amples informations concernant le Réseau, voir le site web de la Commission européenne sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=748&langId=fr>, consulté le 3 mai 2010.

⁶⁶ Les 33 rapports nationaux sont disponibles sur le site web du Réseau: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=fr>, consulté le 21 juin 2010.

Comme on pouvait l'espérer, les 33 rapports nationaux mettent également en lumière plusieurs liens intéressants entre l'écart de rémunération entre femmes et hommes, d'une part, et d'autres volets du droit, d'autre part. Certains de ces liens sont assez inattendus, et jettent un éclairage nouveau sur l'écart de rémunération. Ainsi le lien avec le détachement de personnel, tout en étant signalé par un seul pays, en concerne sans aucune doute beaucoup d'autres. Le détachement de travailleurs, ou la soustraction, pourrait être l'un des principaux catalyseurs de l'abaissement de la rémunération des femmes, dans le secteur public surtout.

Il convient d'encourager la recherche axée sur la découverte de ces liens inattendus. Les cas de discrimination salariale directe étant devenus assez exceptionnels dans la plupart des 33 pays couverts, les mesures juridiques prises par l'UE comme par les États membres devraient se focaliser sur les cas de discrimination indirecte, y compris les situations inattendues et non surveillées.

Annexe I Sélection bibliographique

- S. ALLEGREZZA et al. 'Egalité hommes-femmes, mythe ou réalité?' in: *Cahiers économiques* No. 105, November 2007.
- A. ANDERSEN, R. Nielsen & K. Precht *Ligestillingslovene med kommentarer, 5. udgave, Bind II - Ligebehandlingsloven, ligelønsloven, barselloven, barselsudligningsloven og loven ligebehandling i forbindelse med pension, forsikring og lignende finansielle ydelser* Copenhagen, 2010.
- D. F. ANGEL-URDINOLA *Can the Introduction of a Minimum Wage in FYR Macedonia Decrease the Gender Wage Gap?*, Policy Research Working Paper 4795, The World Bank, Europe and Central Asia Region Human Development Sector Unit, 2008.
- R. ANKER 'Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview', *International Labour Review* 136(3) (1997) pp. 1–25.
- W. ARULAMPALAM, A. BOOTH & M. BRYAN 'Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution', *Industrial and Labor Relations Review* 60 No. 2 (January 2007) pp. 163–186.
- H. AUNE *Deltidsarbeid. Vern mot diskriminering på strukturelt og individuelt grunnlag* (Part-time work. Protection against discrimination on a structural and individual level) PhD at the University of Oslo, February 2009. Under publication in Norwegian by Cappelen Damm Publishing House, Oslo during 2010.
- H. G. BAMBERGER & H. ROTH *Beck'scher Online-Kommentar zum AGG* Munich, C.H. Beck 2010.
- C. BAYART ET AL. *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination* Bruxelles, La Charte 2008.
- K.-J. BIEBACK *Die mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts* Baden-Baden, Nomos 1997.
- A. BILIC 'Discrimination in European Labour Law', *44 Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu* No. 3-4 (2007).
- B. R. BJØRST *Ligeløn for job af samme værdi* Copenhagen, 2005.
- D. BLACKABY, A. BOOTH & J. FRANK 'Outside Offers And The Gender Pay Gap: Empirical Evidence From the UK Academic Labour Market', *The Economic Journal* 115 No. 501 (January 2005) pp. 81-107.
- BMFSFJ *Engeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland* Berlin, 2009, <http://www.bmfsfj.de>
- BMFSFJ *Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland* Berlin 2009, <http://www.bmfsfj.de>
- BMFSFJ *Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase* Berlin, 2009, <http://www.bmfsfj.de>
- S. BORBELY ET AL. *Górcső alatt a női ágazatok* (Female sectors under loupe) Budapest, Marmol Bt. Co. 2009. Only in Hungarian: <http://www.berbarometer.hu/main/kutatasaink-kiadvanyok/>
- S. BORBELY & M. VANICSEK *A nők és férfiak bére közötti különbségek. Helyzetkép és javaslatok – a BérBarométer 10000-es mintája alapján.* (Differences between the wages of men and women. The state of affairs and proposals on the basis of 10,000 sample of the Wage Barometer) Budapest, 2008. Only in Hungarian: <http://www.berbarometer.hu/main/equal3-beliv-1.pdf>
- P. BOUCKOVA ET AL. *Antidiskriminační zákon – komentář* Prague, C.H. Beck 2010 (in print).
- H. BRÆKHUS 'Likelønn – markedslønn. I hvilken utstrekning kan markedslønn begrunne lønnsdifferensiering etter likestillingslovens § 5?' in: H. Aune et al. *Arbeid og rett. Festschrift til Henning Jakhellns 70-årsdag* Oslo, Cappelen Damm Publishing House 2009.
- H. BRÆKHUS 'Likelønn og likestilling i familien', published by Festschrift til Jussformidlingens 35-årsjubileum (2008) p. 47 - (FEST-2008-uib-47).
- H. BRÆKHUS *forfater av kapittel 7 'Likelønn' i boken 'Diskriminerings- og likestillingsrett'*, Hellum og Ketscher (red.) Oslo, Universitetsforlaget 2008.
- E. BRAINERD 'Women in Transition: Changes in Gender Wage Differential in Eastern Europe and the Former Soviet Union', *Industrial and Labor Relations Review* 54 (2000-2001).
- BRITISH OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS *Statistical Bulletin*, <http://www.statistics.gov.uk/pdfdir/lmsuk0310.pdf>
- L. CARLSON *Searching for Equality, Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparisons to EU, UK and US Law* Uppsala, Iustus Förlag 2007.
- N. ÇAGATAY & G. BERIK 'Transition to Export-led Growth in Turkey: Is There a Feminization of Employment?', *Review of Radical Political Economics* 22(1) (1990) pp. 115–34.

- ČMKOS *Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi* Prague, ČMKOS 2007.
- CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL 1968-2008: *évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française*, Avis et Rapport, 2009.
- E. CREMERS & M. VEGTER 'Geslacht' in: J.H. Gerards (ed.), *Gelijke Behandeling, Oordelen en Commentaren 2007* pp. 59-80 Nijmegen, Wolf Legal Publishers 2008.
- E. CREMERS & M. VEGTER 'Geslacht' in: J.H. Gerards & P.J.J. Zoontjens (eds), *Gelijke Behandeling, Oordelen en Commentaren 2008* pp. 61-81 Nijmegen, Wolf Legal Publishers 2009.
- E. CUDEVILLE & L.Y. GÜRBÜZER 'Gender Wage Discrimination in the Turkish labour market', Paper presented at the JMA, Fribourg, June 2007 and the ECINEQ Conference, Berlin, July 2007; <http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/18/87/45/PDF/Bla07067.pdf>
- J. CVIKOVA (ED.) *Equal pay for equal work? Aspects of the gender pay gap*, http://www.aspekt.sk/download/summary_web_new.pdf
- CZAJKA *Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w Polsce w 2009* (The salaries of men and women in Poland in 2009), Sedlak & Sedlak, <http://www.wynagrodzenia.pl>
- W. DÄUBLER *Teilzeit- und Befristungsgesetz Baden-Baden*, Nomos 2007 (new edition forthcoming).
- W. DÄUBLER & M. BERTZBACH (EDS.) *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Baden-Baden*, Nomos 2nd ed. 2008.
- R. DAVIES & G. PIERRE 'The family gap in pay in Europe: a cross-country study', *Labour Economics* 12 Issue 4 (August 2005) pp. 469-486.
- T. DAVULIS *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva* Teisinės informacijos centras 2004, pp. 238-255.
- T. DAVULIS ET AL. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje* Teisinės informacijos centras 2008, pp. 144-148.
- M. DAYIOGLU & Z. KASNAKOGLU 'Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları' (Women's Labour Force Participation and Earnings Differentials between Genders in Turkey), *METU Studies* 24(3) (1997) pp. 329-361.
- M. DAYIOGLU & İ. TUNALI *Falling Behind While Catching Up: Changes in the Female-Male Differential in Urban Turkey, 1988 to 1994* EALE/SOLE 2005, unpublished paper.
- M. DAYIOGLU & M. KIRDAR 'Determinants of and Trends in Labour Force Participation of Women in Turkey' unpublished background paper prepared for the SPO-WB report 'Female Labour Force Participation in Turkey: Trends, Determinants and Policy Framework' (February 2009).
- M. DEDING & M. LARSEN 'Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006' in: *Rapport 08:28 SFI - Det nationale forskningscenter for velfærd* Copenhagen, 2008.
- DEUTSCHER BUNDESTAG, 'Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern' in: Deutscher Bundestag, *Bundestagsdrucksache 14/8952* Berlin, 2002.
- DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL *La négociation collective en 2008*, Ministère du travail, juin 2009, http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Bilan_NC_2008.pdf
- V. DONLEVY & R. SILVERA *Kasu ja tasakaal: soolise võrdõiguslikkuse edendamise retseptiraamat Eesti ettevõtete juhtidele* (Gender Equality in your Company: the recipes for success), http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumentid/Sotsiaalvaldkond/sooline_v6/Retseptiraamat_INGLISE_keeles.pdf
- K. DUPATE *Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās* (National court practice in discrimination cases in the field of employment), Tiesībsargs, 2007.
- K. DUPATE 'Vai Darba likums atbilst Eiropas Savienības tiesībām' (Whether the Labour Law corresponds with EU law), *Jurista Vārds* Nos 36, 37 (21 and 26 September 2004).
- K. DUPATE 'Vidējās izpeļņas aprēķināšana un vienlīdzīga darba samaksa' (Calculation of average pay and equal pay), *Jurista Vārds* No. 40 (6 October 2009).
- V. ECKER & G. THOMAS *Rapport sur la législation et la jurisprudence luxembourgeoises en matière d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes* Ministère de la Promotion Féminine, October 2002.
- W. VAN EECKHOUTTE & V. NEUPREZ *Compendium droit du travail 2009-2010*, Kluwer 2009.
- A. EGERÖ (ED.) *Nio perspektiv på jämställdhet, En antologi om kvinnors och mäns löner*, Medlingsinstitutet, Stockholm 2009, www.medlingsinstitutet.se
- E. EPERJESI-LINDNER (in cooperation with A. Kovács and J. Brosch Wlaszovitsné) *Inequalities of chances appearing in the earnings from salaries of men and women as reflected in statistical data (Nők és férfiak kereseti esélyegyenlősége a statisztikai adatok tükrében)*. Within the framework of the ROADMAP Programme for the working group entitled 'Equal salary for equal work'. Available in Hungarian and English. English version: <http://www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=21359>
- K. FELDHOFF *Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit – Zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen in Entgelttarifverträgen* Baden-Baden, Nomos 1998.

- Forschungsberichte Bundeskanzleramt Frauen: *Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede - Indikatoren 2007*, <http://frauen.bka.gv.at/site/5461/default.aspx>
- Forschungsberichte Bundeskanzleramt Frauen: *Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich*, <http://frauen.bka.gv.at/site/5461/default.aspx>
- Forschungsberichte Bundeskanzleramt Frauen: *Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt*, <http://frauen.bka.gv.at/site/5461/default.aspx>
- Forschungsberichte Bundeskanzleramt Frauen: *Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation*, <http://frauen.bka.gv.at/site/5461/default.aspx>
- Forschungsberichte Bundeskanzleramt Frauen: *Die Stellung der Frau im Österreichischen Erwerbsleben*, <http://frauen.bka.gv.at/site/5461/default.aspx>
- Forschungsberichte Bundeskanzleramt Frauen: *Beschäftigungs- Und Einkommenschancen von Frauen und Männern*, <http://frauen.bka.gv.at/site/5461/default.aspx>
- Forschungsberichte Bundeskanzleramt Frauen: *Zunehmende Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern*, <http://frauen.bka.gv.at/site/5461/default.aspx>
- Forschungsberichte Bundeskanzleramt Frauen: *Warum verdienen Frauen weniger als Männer? Leitfaden „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit*, <http://frauen.bka.gv.at/site/5461/default.aspx>
- S. FRANSSON *Lönediskriminering* Uppsala, Iustus Förlag 2000.
- S. FRANSSON & P. NORBERG *Att lagstifta om diskriminering* Stockholm, SNS Förlag 2007.
- S. FREDMAN 'Reforming equal pay laws', *Industrial Law Journal* Vol. 37 No. 3 (September 2008) pp.193-218.
- M. FREY *A nők és férfiak kereseti különbségét befolyásoló strukturális jellemzők* (Structural factors influencing the pay differences of women and men) Budapest, 2007.
- C. FUCHSLOCH *Das Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung* Baden-Baden, Nomos 1995.
- B. GANNON ET AL. 'Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap: Evidence from European Countries', *The Economic and Social Review* 38 No. 1 (Spring 2007) pp. 135–155.
- GENDER EQUALITY COMMISSIONER, Annual report of the Gender Equality Commissioner of 2005/2006. Available on (in Estonian): <http://www.svv.ee/failid/2006.pdf>, accessed 22 March 2010.
- M. GIANNAKOUROU & E. SOUMELI *Equal pay between men and women in collective bargaining* KETHI 2002, <http://www.kethi.gr>
- GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF MACEDONIA, CONFEDERATION OF FREE TRADE UNIONS OF MACEDONIA 'General Collective Agreement for the Public Sector', *Official Gazette*, No. 10 (2008).
- M. GRAJEK 'Gender Pay Gap in Poland', *Economics and Planning* 2003, No. 36, p. 28.
- B. GRESY *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, 8 juillet 2009, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000313/>
- I. GRGUREV 'Equal Pay for Equal Work or Work of Equal Value', *56 Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, No.4 (2006).
- M. GROBYS 'Die Beweislast im Anti-Diskriminierungsprozess', *NZA* 2006, 898-904.
- D. GUMBREVICIUTE 'Lyčiu lygybes principo taikymo problemos' in: *Darbo teisė vieningoje Europoje* pp. 128-142 Vilnius, Forcasas 2003.
- B. HAIDINGER, U. PAPOUSCHEK & A. SCHÖNAUER (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt) 'Koppelung von Wirtschaftsförderung und öffentlicher Auftragsvergabe an betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen', *WISO – Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften ISW* Vol. 32, No. 2 (2009) pp. 37-52.
- P. V. HANSEN 'Lønforskelle, lønpolitik og beskæftigelse i 1970'erne' in: *Arbejdsløshedsundersøgelserne* 4, SFI publikation nr. 111, Copenhagen, 1982.
- B. HAVELKOVA *Rovnost v odměňování žen a mužů* Prague, Auditorium 2007.
- J. HEYN & G. MEINEL 'Rückenwind für Diskriminierungsklagen, Die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 26.11.2008', *NZA* 2009, 20-23.
- İ. ILKKARACAN & R. SELIM 'The Role of Unemployment in Wage Determination: Further Evidence on the Wage Curve from Turkey', *Applied Economics* 35(14) (2003) pp. 1589–1599.
- İ. ILKKARACAN & R. SELIM 'The Gender pay gap in the Turkish Labour Market', *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations* Vol. 21, No. 2 (2007) pp. 563-593.
- INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES ET AL. *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique*, Bruxelles, 2009.
- M. JAFFE, B. MCKENNA & L. VENNOR *Equal Pay, Privatisation and Procurement* Liverpool, The Institute of Employment Rights 2008, <http://www.unison.org.uk/acrobat/IER8917.pdf>

- M. JUCHOWICZ *Wartościowanie pracy oraz ocena pracowników w polskich przedsiębiorstwach. Wyniki badań* (Valuation of work and the assessment of work of employees in Polish enterprises. The result of research) Warszawa, Institute of Labour and Social Policy (IPIPS) 2005.
- Š. JURAJDA 'Gender Segregation and Wage Gap: An East-West Comparison', *Journal of the European Economic Association* 3 No. 2-3 (April/May 2005) pp 598-607.
- O. KARA 'Occupational gender wage discrimination in Turkey', *Journal of Economic Studies*, vol. 33, No. 2 (2006) pp. 130-143.
- M. KARAMESSINI 'The Gender Pay Gap in Greece – Origins and Policy Responses' in: EU expert group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE) *The gender pay gap - Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries*, p. 53 July 2006, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=748&langId=en&furtherPubs=yes>
- M. KARAMESSINI & E. IOAKIMOGLU 'Wage determination and the gender pay gap: a feminist political economy analysis and decomposition' *Feminist Economist* Vol. 13 No. 1 (January 2007), pp. 31-66.
- G. KIRTON & A. GREENE 'Gender, Equality and Industrial Relations in the 'New Europe': An Introduction', *European Journal of Industrial Relations* 11 No. 2 (2005) pp. 141-149.
- S. KLUMPP '§ 23 BetrVG als Diskriminierungssanktion?', *NZA* 2006, 904-906.
- E. KOCHER 'Gleichstellungspolitik und Individualansprüche', *KJ* 2007, 22-35.
- S. KONSTATZKY 'Equal Pay, Durchsetzungsprobleme von Diskriminierungsfällen', *Recht der Arbeit* (2010), p.164.
- G. KRELL ET AL. *Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs)Arbeit. Ein Projekt im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr* Stuttgart, VER.DI Bundesvorstand 2001.
- A. KUNYSZ *Dyskryminacja płacowa a wartościowanie stanowisk* (Gender wage discrimination and work positions valuation), Sedlak & Sedlak, <http://www.wynagrodzenia.pl>
- M.-Th. LANQUETIN 'Chronique juridique des inégalités de salaires entre les femmes et les hommes' in: *Travail, genre et sociétés*, 2006/1, p. 69.
- M.-Th. LANQUETIN 'L'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, réalisée en 5 ans?' in: *Droit Social*, 2006
- L. ŁATUSZYŃSKI & Ł.P. WOZNY 'Zróźnicowanie płac kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy w 2004' (The diversification of wages of women and men on the Polish labour market in 2004), in: W. Pachó & M. Garbicz (eds.) *Wzrost gospodarczy a bezrobocie i nierówności w podziale dochodu* (The economic growth and inequalities in the division of income) p. 250, Warszawa, 2008.
- S. LAULOM 'Gender Pay Gap in France' *European Gender Equality Law Review* No. 1 2009.
- S. LEINERT NOVOSEL 'Policy of Women's Employment, Political Thought', *Croatian Political Science Review* No. 3 (2003).
- C. LUCIFORA & D. MEURS 'The Public Sector Pay Gap in France, Great Britain and Italy', *Review of Income and Wealth* 52 Issue 1 (February 2006) pp. 43-59.
- I. MACERNYTE-PANOMARIOVIENE 'The right to receive fair remuneration for work in the Republic of Lithuania', *Jurisprudencija* No 1(103), (2008) pp. 30-36.
- K. MAYR 'Diskriminierungen im betrieblichen Alltag', *Recht der Arbeit* (2009), p. 153.
- A. MCCOLGAN *Discrimination Law: Text, Cases and Materials* pp. 408-470 Oxford, Hart Publishing 2005.
- MEDLINGSINSTITUTET *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2008*, Report September 2009, Stockholm, 2009, www.medlingsinstitutet.se
- MEDLINGSINSTITUTET *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2009*, Medlingsinstitutets årsrapport, Stockholm, 2009 www.medlingsinstitutet.se
- MINISTERE DE LA PROMOTION FEMININE *L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique*, 2002.
- L. MULLER 'Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006: des disparités persistantes' in : *Premières synthèses*, Dares, octobre 2008, n°44.5.
- P. NORBERG *Marknadsbegreppet i konkurrensrätten och i jämställdhetsrätten – om hur olika marknadsbegrepp påverkar rättstillämpningen i lönediskrimineringsmål* Uppsala, Iustus Förlag 2007.
- D. VAN NOTEN *Functiewaardering gewikt en gewogen*, Kluwer 2007.
- N. NTERMANAKIS ET AL. *Towards a closing of the gender pay gap. Country report. Greece*, KETHI 2002, http://www.suchthilfe.net/peripherie/docs/genderpaygap/greek_finalreport.pdf
- OECD *Economic Surveys Turkey*, Vol. 2008/14 (July 2008).
- R. OOSTENDORP 'Globalization and the Gender pay gap' Policy Research Working Paper 3250 (2004) for the World Bank, Washington, D.C *The World Bank Economic Review*, Vol. 23, No. 1 (2009) pp. 141–161.
- S. OZLER 'Export Orientation and Female Share of Employment: Evidence from Turkey', *World Development* 28(7) (2000) pp. 1239–48.

- G. PASCALL & J. LEWIS 'Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe', *Journal of Social Policy* 33 No. 3 (2004) pp. 373-394.
- H. PFARR & K. BERTELSMANN *Diskriminierung im Erwerbsleben* Baden-Baden, Nomos 1989.
- M. RANDOJA *Soolised palgaerinevused* (Gender pay gap), http://www.stat.ee/otsing?query=palgaerinevus&search_type=or&exclude=§ion=&last_changed=&order=relevance&op=search
- REPUBLIC OF MACEDONIA STATE STATISTICAL OFFICE 'EMPLOYEES AND NET PAY – Status October 2008' in: *STATISTICAL REVIEW: Population and social statistics*.
- REPUBLIC OF MACEDONIA STATE STATISTICAL OFFICE *Women and men in Macedonia*, 2008.
- E. VIETTEL (European Training Foundation (ETF)), *Gender study - barriers to labour market participation of women in the Former Yugoslav Republic of Macedonia*, November 2008, [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/761856C25580BBA2C125753E0055FD3A/\\$File/NOTE7NALCZ.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/761856C25580BBA2C125753E0055FD3A/$File/NOTE7NALCZ.pdf)
- A. RIGLER & M. VANICSEK *Sex-based inequalities in the labour market (Nemi egyenlőtlenség a munkaerőpiacon)* Written as part of the EQUAL project H005 – Pay Barometer, Budapest 2008, <http://www.berbarometer.hu/main/kutatasaink-kiadvanyok/equal3-beliv-1.pdf>
- C. ROLFS *Beck'scher Online-Kommentar zum Arbeitsrecht* Munich, C.H. Beck 14nd ed. 2009.
- M. DO ROSARIO PALMA RAMALHO *Garantir a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens na União Europeia* Lisbon, CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) 2003 (translated into English under the title 'Guaranteeing Equal Pay between Women and Men in the European Union').
- M. DO ROSARIO PALMA RAMALHO 'Igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras em matéria remuneratória: a aplicação da Directiva 75/117/CE em Portugal' in: *Estudos de Direito do Trabalho I* pp.179-193 Coimbra, 2003.
- M. DO ROSARIO PALMA RAMALHO *Direito do Trabalho II*, 2ª edição Coimbra, 2008.
- J. RUBERY, D. GRIMSHAW & H. FIGUEIREDO 'How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy', *Industrial Relations Journal* 36 Issue 3 (May 2005) pp. 184-213.
- H. RUDI 'Ministeerium tegi palka makstes naisametnikule liiga' (The Ministry violated the rights of a female employee in remuneration), *Postimees* 24 August 2009, <http://www.postimees.ee/?id=155601&print=1>
- VER.DI-BUNDESVERWALTUNG, TARIFFPOLITISCHE GRUNDSATZABTEILUNG (ed.) *Schritt für Schritt zur Entgeltgleichheit* Berlin, VER.DI 2003.
- SDFEFH *Les chiffres clefs de l'égalité femmes-hommes en 2009*, mars 2010, http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Egalite_-_chiffres-cles_2009.pdf
- Z. SEKULA *Systemy wynagrodzenia w Polsce w świetle badań* (The wages system in Poland in research) Wrocław, XVII Zeszyty Naukowe WSZiF we Wrocławiu 2004, <http://www.wynagrodzenia.pl>
- Z. SEKULA 'Płace bez dyskryminacji' (Wages without discrimination), *Personel i Zarządzanie* 2004, no. 9.
- M.-A. SIMOVART 'Riigihanke sekundaarsete eesmärkide rakendamise võimalustest Eestis. Soolise võrdõiguslikkuse näide' (The possibility to apply the secondary purposes of public procurement in Estonia. The example of gender equality), *Juridica* 2009 No. 3, pp. 148-158.
- A. STEFANIAK ET AL. *Alles, was Recht ist! Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung: Erfahrungsberichte aus Deutschland, Großbritannien und Österreich* München, Hampp 2002.
- M. STOFFELS 'Grundprobleme der Schadensersatzverpflichtung nach § 15 Abs. 1 AGG', *RdA* 2009, 204.
- A. TANSEL 'Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey', *Economic Development and Cultural Change* 53(2) (2005) pp. 453-477.
- A. TANSEL 'Self-employment, Wage-employment, and Returns to Schooling by Gender in Turkey' in: D. S. Isfahani (ed.) *Labour and Human Capital in the Middle East* pp. 637-667 Reading UK, Ithaca Press 2001.
- A. TANSEL 'Formal versus Informal Sector Choice of Wage Earners and Their Wages in Turkey' in: T. Bulutay (ed.) *Informal Sector I* pp. 127-150 Ankara, State Statistical Organization, publication no. 2399.
- K. TONDORF *Fair P(lay) - Entgeltgleichheit für Frauen und Männer, Leitfaden zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit* Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Berlin, 2009, <http://www.bmfsfj.de>
- K. TONDORF *Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – Tarifverträge auf dem Prüfstand, ver.di Bundesverwaltung* Berlin, VER.DI 2002.
- İ. TUNALI 'Background Study on Labour Market and Employment in Turkey', report prepared for European Training Foundation (June 2003).
- T.R. PRIME MINISTRY, STATE PLANNING ORGANIZATION (SPO) AND WORLD BANK HUMAN DEVELOPMENT SECTOR UNIT EUROPE AND CENTRAL ASIA REGION *Female Labour Force Participation in Turkey: Trends, Determinants and Policy Framework*, Report No. 48508-TR, 23 November 2009, <http://www.worldbank.org.tr>

- S. UDSEN 'Køn og Løn – og det kønsopdelte arbejdsmarked, i Emerek', in: Ruth & Helle Holt (red.) *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*, SFI 08:24, Copenhagen, 2008.
- P.Y. VERKINDT 'L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes' in: *Droit Social*, 2008, p. 1051.11.
- E. VIGERUST 'Kollektiv avtalefrihet og retten til likelønn. Likestillingsloven og Norges internasjonale forpliktelser' *Institutt for offentlig retts skriftserie* No. 4 (2003) pp.1-50.
- M. WEISS 'Equality and Integration - The German Case' in: *Diversity, Equality and Integration*, Roger Blanpain (ed.), S. 187-200, Bruges, 2008.
- H. WIEDEMANN 'Tarifvertrag und Diskriminierungsschutz – Rechtsfolgen einer gegen Benachteiligungsverbote verstoßenden Kollektivvereinbarung', *NZA* 2007, 950-954.
- H. J. WILLEMSSEN & U. SCHWEIBERT 'Schutz der Beschäftigten im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz', *NJW*, 2006, 2583-2592.
- R. WINTER *Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit* Baden-Baden, Nomos 1998.
- R. WINTER 'Kommentierung zu § 1 TarifVG, marginal notes 356ff.' in: W. Däubler (ed.) *Tarifvertragsgesetz* Baden-Baden, Nomos 2nd ed. 2006.
- WORLD BANK *Turkey Labour Market Study* (2006).
- K. ZWICKL 'Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in Österreich', *WuG – Wirtschaft und Gesellschaft* (2009), p. 355.

Annexe II Membres du réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres

Coordinatrice:

Susanne Burri, Université d'Utrecht (Pays-Bas)

Coordinatrice adjointe:

Hanneke van Eijken, Université d'Utrecht (Pays-Bas)

Comité exécutif:

Linda Senden, Université de Tilburg (Pays-Bas)

Christopher McCrudden, Université d'Oxford (Royaume-Uni)

Hélène Masse-Dessen, avocate au Conseil d'État et à la Cour de Cassation (France)

Susanne Burri, Université d'Utrecht (Pays-Bas)

Experts nationaux:

Beate Rudolf (Allemagne), Université libre de Berlin, Département de droit

Mirjana Najcevska (ARY de Macédoine), Professeur en droits de l'homme, Collège américain de Skopje et Université « SS. Cyril et Methode », Institut de sciences sociales, politiques et juridiques

Anna Sporrer (Autriche), Experte du droit en matière d'égalité

Jean Jacquain (Belgique), Université libre de Bruxelles, Faculté de droit

Genoveva Tisheva (Bulgarie), Fondation bulgare des recherches de genre

Goran Selanec (Croatie), Doctorant en sciences juridiques (S.J.D.), University of Michigan Law School

Evangelia Lia Efstratiou-Georgiades (Chypre), avocate

Ruth Nielsen (Danemark), Copenhagen Business School, Département de droit

Berta Valdés (Espagne), Université Castilla-La Mancha, Faculté de droit

Anneli Albi (Estonie), University of Kent, Kent Law School

Kevät Nousiainen (Finlande), Université de Helsinki, Faculté de droit / Université de Turku

Sylvaine Laulom (France), Université Jean Monnet, Saint-Etienne, Faculté de droit

Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos (Grèce), avocate

Csilla Kollonay Lehoczky (Hongrie), Université Eötvös Loránd, Département du droit du travail et droit social

Frances Meenan (Irlande), avocate, Four Courts, Bibliothèque de droit, Dublin

Herdís Thorgeirsdóttir (Islande), Université Bifrost, Faculté de droit

Simonetta Renga (Italie), Université de Ferrare, Faculté de sciences économiques

Kristine Dupate (Lettonie), avocate / Université de Lettonie, Faculté de droit

Nicole Mathé (Liechtenstein), Université de Vienne

Tomas Davulis (Lituanie), Université de Vilnius, Faculté de droit

Anik Raskin (Luxembourg), Conseil national des femmes du Luxembourg

Peter G. Xuereb (Malte), Université de Malte, Faculté de droit

Helga Aune (Norvège), Université d'Oslo, Faculté de droit

Rikki Holtmaat (Pays-Bas), conseillère juridique indépendante

Eleonora Zielinska (Pologne), Université de Varsovie, Faculté de droit et d'administration

Maria do Rosário Palma Ramalho (Portugal), Université de Lisbonne, Faculté de droit

Kristina Koldinská (République tchèque), Université Charles, Faculté de droit

Roxana Teșiu (Roumanie), conseillère juridique indépendante

Aileen McColgan (Royaume-Uni), King's College London

Zuzana Magurová (Slovaquie), Académie slovaque des Sciences, Institut de l'État et du droit

Tanja Koderman Sever (Slovénie), conseillère juridique indépendante

Ann Numhauser-Henning (Suède), Université de Lund, Faculté de droit

Nurhan Süral (Turquie), Université technique du Moyen-Orient, Faculté de sciences économiques et administratives

Experts ad hoc:

Dagmar Schiek, Université de Leeds (Royaume-Uni)

Christa Tobler, Université de Leiden (Pays-Bas) et Université de Bâle (Suisse)

Commission européenne

L'écart de rémunération entre femmes et hommes en Europe d'un point de vue juridique

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

2010 – 40 pp. – 21 x 29.7 cm

ISBN 978-92-79-16254-1

doi:10.2767/86241

L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur a été un principe fondamental de l'Union européenne dès sa création. Consacrée par le traité fondateur et concrétisée par plusieurs directives, son importance a été fortement étayée par la jurisprudence de la Cour de justice.

Les efforts ainsi déployés au niveau juridique ne sont pourtant pas parvenus à réduire de manière significative l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des 27 États membres de l'UE, où il atteignait encore une moyenne de 17,6% en 2008.

Face à cette situation préoccupante, la Commission européenne a invité son Réseau d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres à rassembler des données concernant les politiques, initiatives et instruments juridiques mis en place au niveau national pour lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, et à se pencher sur les liens éventuels entre l'égalité salariale et d'autres dispositions législatives nationales.

Trente-trois experts juridiques des États membres de l'UE, de pays de l'EEE et de pays candidats ont répondu à un questionnaire à cette fin et leurs rapports, qui constituent la base de la présente publication, permettent d'analyser un large éventail de politiques, d'initiatives et d'instruments juridiques nationaux, et de mettre en lumière un certain nombre de liens inattendus entre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et d'autres volets du droit.

Cette publication est disponible en version imprimée en allemand, en anglais et en français.

Comment vous procurer les publications de L'Union européenne?

Publications gratuites:

- sur le site de l'EU Bookshop <http://bookshop.europa.eu>;
- auprès des représentations ou des délégations de l'Union européenne. Vous pouvez obtenir leurs coordonnées en consultant le site <http://ec.europa.eu> ou par télécopieur au numéro +352 2929-42758.

Publications payantes:

- sur le site de l'EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Abonnements facturés (par exemple séries annuelles du *Journal officiel de l'Union européenne*, recueils de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne) :

- auprès des bureaux de vente de l'Office des publications de l'Union européenne (http://publications.europa.eu/others/agents/index_fr.htm).



www.2010againstopoverty.eu

Les publications de la direction générale de l'emploi,
des affaires sociales et de l'égalité des chances vous intéressent?

Vous pouvez les télécharger ou vous abonner gratuitement:
<http://ec.europa.eu/social/publications>

Vous pouvez également vous abonner gratuitement au bulletin
d'information électronique *L'Europe sociale* de la Commission européenne:
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social>



www.facebook.com/socialeurope



Office des publications

