



NOUVELLES FRONTIÈRES POUR LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

RENFORCER LES CAPACITÉS DE NÉGOCIATION SUR DES LIEUX
DE TRAVAIL EN TRANSFORMATION

ÉGALITÉ SALARIALE

Docteur Barbara Helfferich
Alazne Irigoien

Bruxelles, **Octobre 2022** (version originale)
Confédération européenne des syndicats (CES)

ISBN :978-2-931229-00-2

EAN :978293122900Z



**Avec le soutien financier
de la Commission européenne**

NOUVELLES FRONTIÈRES POUR LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

RENFORCER LES CAPACITÉS DE NÉGOCIATION SUR DES LIEUX
DE TRAVAIL EN TRANSFORMATION

ÉGALITÉ SALARIALE

Bruxelles, Octobre 2022

Avant-propos



Lorsque les femmes s'unissent dans leur syndicat, elles peuvent négocier des accords plus avantageux, une augmentation des salaires, plus de sécurité, de formations, de santé et de sécurité, un droit de décision en matière d'heures de travail, des promotions plus justes, plus de congés payés et une retraite décente.

Si la lutte pour l'égalité des rémunérations est sans conteste un combat difficile, elle est également une priorité de longue date pour le mouvement syndical européen qui a pris une ampleur considérable à l'échelle du continent.

Nous sommes sur le point d'adopter une directive européenne qui pourrait imposer l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, garantissant aux travailleuses et à leurs syndicats le droit de négocier collectivement pour combler enfin l'écart de rémunération entre les sexes.

Le rapport suivant plaide en faveur de l'importance à accorder à l'égalité des rémunérations dans nos programmes de négociation, en tirant les bonnes leçons de la pandémie de Covid-19 :

Peu importe qui elle est ou ce qu'elle fait, chaque travailleuse mérite un salaire égal !

Esther Lynch, Secrétaire Générale Adjointe de la CES

Contenu

	Avant-propos	4
1	Introduction	6
2	MÉTHODE	8
2.1.	Examen de la littérature et analyse des données existantes	8
2.2.	Enquête : données quantitatives et premières informations qualitatives	8
2.3.	Entretiens avec les organisations syndicales pays par pays	10
3	ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION DANS SON CONTEXTE	11
3.1.	Égalité de rémunération dans le contexte international	11
3.2.	Égalité de rémunération dans le contexte européen	11
4	LE RÔLE DES SYNDICATS DANS LA PROMOTION D'UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE: NÉGOCIATION COLLECTIVE DÉTIENT LA CLÉ DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION	14
4.1.	Stratégies des syndicats visant à traiter la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale au travers de la négociation collective	15
4.2.	Stratégies syndicales au-delà de la négociation collective	19
5	BONNES PRATIQUES AU NIVEAU NATIONAL EN EUROPE	20
5.1.	AUTRICHE	20
5.2.	BELGIQUE	23
5.3.	DANEMARK	28
5.4.	FRANCE	33
5.5.	ALLEMAGNE	40
5.6.	ISLANDE	43
5.7.	ITALIE	48
5.8.	LETTONIE	54
5.9.	POLOGNE	59
5.10.	ESPAGNE	63
5.11.	ROYAUME-UNI	72
6	ENSEIGNEMENTS: OPPORTUNITÉS ET OBSTACLES	77
7	CONCLUSIONS	79
8	RECOMMANDATIONS	81
9	Liste des abréviations	83



INTRODUCTION

La négociation collective est un outil essentiel pour les syndicats. Elle leur permet de négocier des accords plus avantageux pour les travailleurs et de leur assurer un meilleur salaire, plus de formations, de santé et de sécurité, un droit de décision en matière d'heures de travail, des promotions plus justes, plus de congés payés et une retraite décente.

Les changements majeurs qu'a entraînés la pandémie de Covid-19 dans le monde du travail doivent occuper une place centrale dans les programmes de négociation collective. Le retour au travail et l'évolution des pratiques professionnelles devront être pris en compte dans les conventions collectives. Les nouveaux contours de la négociation collective nécessitent également une compréhension plus approfondie des aspects relatifs aux inégalités persistantes entre les sexes. Il est essentiel à ce stade que les nouvelles pratiques professionnelles et le retour au travail n'exacerbent pas ces inégalités sur le marché du travail.

La négociation collective est un moyen puissant de parvenir à l'égalité entre les sexes dans le monde du travail et au-delà, y compris de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, de lutter contre les bas salaires, de mettre fin à la sous-évaluation du travail effectué par les femmes, de garantir des lieux de travail exempts de violence et de harcèlement fondés sur le sexe, et d'offrir des régimes de travail qui permettent une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (CES, 2022).

La ségrégation entre les sexes sur le marché du travail contribue dans une mesure non négligeable à la persistance de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. La crise du Covid-19 a démontré la valeur réelle accordée par la société dans son ensemble au travail effectué par des femmes peu rémunérées, qui constituent la grande majorité des professions de soins et de nettoyage.

Projet de la CES : Nouveaux contours de la négociation collective – Renforcement des capacités à négocier dans des environnements de travail en mutation

Le projet de la CES « Nouveaux contours de la négociation collective – Renforcement des capacités à négocier dans des environnements de travail en mutation » place la négociation collective au cœur de la reprise post-Covid-19 et analyse comment les problèmes émergents dans le monde du travail sont traités par la négociation collective.

Le projet s'articule autour de deux pôles thématiques :

Le premier traite de la question d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale et des stratégies adoptées par les syndicats pour lutter contre les inégalités entre les sexes via la négociation collective.

Le deuxième explore comment les stratégies de négociation collective se sont adaptées à la réduction du temps de travail, à la protection de la vie privée et à la surveillance des travailleurs, ainsi qu'à la lutte contre l'extrême droite.

Le projet vise à donner des outils concrets et accessibles aux négociateurs pour les aider à placer les questions nouvelles et les inégalités persistantes en tête de leur programme de négociation collective.

Le principe de l'égalité salariale fondée sur le sexe concernant tous les aspects et conditions de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale figure dans la directive sur l'égalité des rémunérations (directive 75/117/CEE du Conseil) et est inscrit dans les traités européens depuis 1957. Pourtant, jusqu'à présent, les gouvernements n'ont pas réussi à imposer une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Comme l'illustre le présent rapport, les syndicats se sont déjà bien approprié la question, même si des progrès restent à faire.

Les études relatives à l'écart salarial entre les sexes tendent à souligner l'importance de garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale, plutôt que simplement une rémunération égale pour un travail égal.

« Dans la pratique, l'égalité de rémunération signifie que les femmes et les hommes, ainsi que les personnes qui s'identifient différemment, ont le droit de recevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cela signifie garantir le même salaire aux femmes et aux hommes occupant des emplois identiques ou similaires. Cela signifie également que les femmes et les hommes devraient recevoir un salaire égal même quand ils accomplissent un travail complètement différent, tant qu'on peut démontrer, par des critères objectifs, qu'il a la même valeur. Ces critères objectifs tiennent compte de facteurs tels que les compétences, les qualifications, les conditions de travail, les niveaux de responsabilité et les efforts requis par le poste. Garantir une "rémunération égale pour un travail de valeur égale" contribue à corriger la sous-évaluation historique de la main-d'œuvre à prédominance féminine. Les hommes restent surreprésentés dans les secteurs mieux rémunérés et les femmes dans les secteurs moins bien rémunérés, bien que de nombreux secteurs à dominante féminine et masculine présentent des caractéristiques professionnelles similaires et une valeur comparable »¹ (OCDE, 2021).

Ce projet de rapport intervient à un moment où, sur le continent européen, on observe une nette intensification de l'engagement à l'égard de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. En mars 2021, la Commission européenne a présenté une proposition de directive attendue de longue date relative à la transparence des rémunérations, dont l'objectif est de combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes et de faire enfin respecter l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. C'est également grâce aux efforts déployés depuis longtemps par le mouvement syndical européen que le projet de directive inclut des dispositions visant à faire respecter l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Si les législations européenne et nationales sont essentielles pour énoncer les droits fondamentaux et fixer le cadre nécessaire au traitement de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, les bonnes pratiques des partenaires sociaux et, plus important encore, les conventions collectives sont et seront d'une importance capitale pour la mise en œuvre des droits existants et la garantie de droits et pratiques supplémentaires bien nécessaires. Sans l'engagement actif des syndicats à l'égard de la question d'une rémunération égale pour un travail égal, l'objectif reste hors d'atteinte.

La présente étude vise à évaluer comment les syndicats se sont approprié la question au travers de leurs politiques et stratégies de négociation. Elle identifie les bonnes pratiques dans onze pays européens² qui servent d'orientations pour maîtriser les « nouveaux contours » de la négociation collective : politiques et actions futures en matière d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Elle entend aussi contribuer à sensibiliser les syndicats et le grand public à la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

La présente étude se subdivise en six chapitres. Le chapitre 2 est consacré à la méthode utilisée pour l'étude. Celle-ci a débuté en juin 2021 par un sondage auprès des membres de la CES sur la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et sur la manière dont elle est traitée au niveau national ou sectoriel. Au chapitre 3, l'étude se poursuit avec l'évaluation du contexte législatif et politique, aux niveaux européen et national. Le chapitre 4 décrit le rôle des syndicats dans l'application de l'égalité de rémunération et d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Il met en lumière les conventions collectives et autres actions et outils que les syndicats ont utilisés et utilisent encore pour combler l'écart de rémunération entre les sexes pour un travail de valeur égale. Le chapitre 5 présente onze profils nationaux du point de vue du dialogue social et des bonnes pratiques mises en œuvre pour traiter le problème de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le chapitre 6, *Enseignements*, tire quelques conclusions clés et expose des observations de l'étude, axées à la fois sur les opportunités et les obstacles identifiés. Enfin, le chapitre 7 formule des recommandations pour les partenaires sociaux.

¹ Pour de plus amples informations, voir le site web de l'OCDE : <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/eba5b91d-en/index.html?itemId=/content/publication/eba5b91d-e>

² Autriche, Belgique, Danemark, France, Allemagne, Islande, Italie, Lettonie, Pologne, Espagne et Royaume-Uni.

La présente étude s'appuie sur une méthode riche et variée : 1) Elle se fonde sur l'examen de la littérature pertinente et l'analyse des données existantes concernant l'égalité de rémunération et la négociation collective ; 2) Elle a débuté par une enquête en ligne visant à recueillir les premières données quantitatives et qualitatives pour sélectionner ensuite les pays à analyser, et enfin ; 3) Elle s'appuie sur des entretiens avec des représentants syndicaux experts dans le domaine de la négociation collective et/ou de l'égalité hommes-femmes (par exemple, les membres des Comités des femmes).

Les pays analysés dans les études de profils nationaux ont été sélectionnés sur la base des résultats de l'enquête en tenant compte des bonnes pratiques existantes, tout en respectant l'équilibre géographique et la taille des affiliés de la CES. Les onze pays européens participants représentent un mélange équilibré de modèles législatifs, de structures de négociation collective et de pratiques différents. Comme le montre ce rapport, de bonnes pratiques ont été observées dans chaque pays et secteur.

2.1

EXAMEN DE LA LITTÉRATURE ET ANALYSE DES DONNÉES EXISTANTES

L'étude repose sur l'examen de la littérature et des données probantes, y compris les recherches et les données de l'Organisation internationale du travail (OIT), de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), de l'Institut syndical européen (ETUI) et des institutions de l'UE, notamment des agences de l'UE telles que l'EIGE (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes) et EUROFOUND, ainsi que les publications de la CES et de ses affiliés. La recherche documentaire a également tenu compte des études nationales.

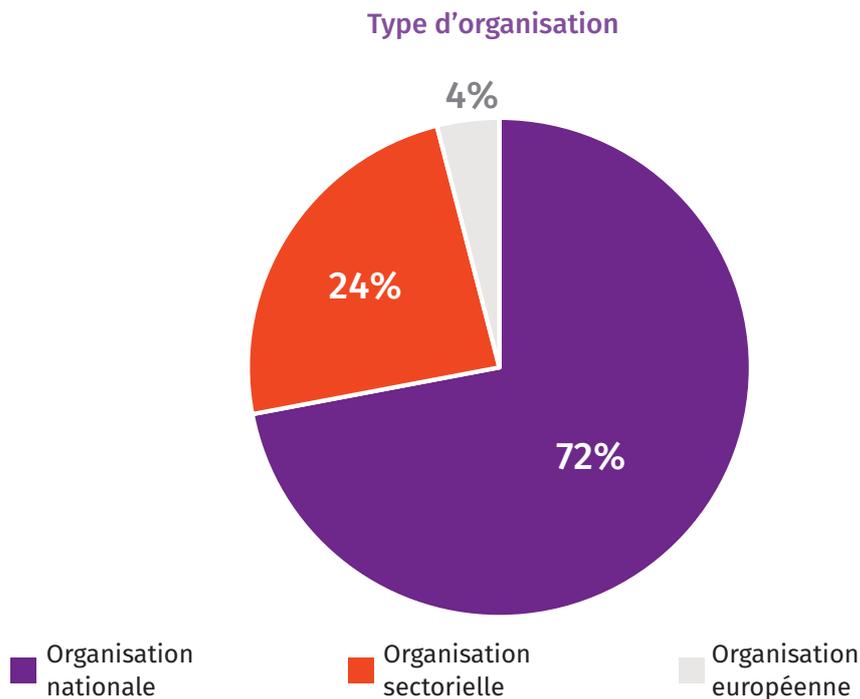
2.2

ENQUÊTE : DONNÉES QUANTITATIVES ET PREMIÈRES INFORMATIONS QUALITATIVES

L'enquête initiale a été élaborée en collaboration avec le secrétariat de la CES. Les questions portaient sur les enjeux clés de la négociation collective, l'écart de rémunération entre les sexes et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. L'un des principaux objectifs était d'aider les experts externes et l'équipe de projet de la CES à mieux comprendre comment la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale a été abordée par les organisations syndicales, et quels obstacles elles ont pu rencontrer. Les répondants à l'enquête ont été interrogés, par exemple, sur leur engagement et les activités menées pour combler l'écart de rémunération entre les sexes, et sur la place réservée à la question, notamment celle de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, dans les programmes de négociation collective. D'autres questions portaient sur la manière dont les syndicats avaient abordé le problème de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale en général et sur les défis et obstacles rencontrés lors de la négociation de l'égalité de rémunération.

16 pays ont répondu au questionnaire : Autriche, Belgique, Bulgarie, Tchéquie, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Hongrie, Italie, Pays-Bas, Portugal, Roumanie, Serbie, Espagne et Royaume-Uni, dans les secteurs suivants : bâtiment et bois ; éducation ; finance ; santé et aide sociale ; commerce, tourisme et services ; métallurgie ; énergie et chimie ; industries extractives et THCC ; textile et énergie.

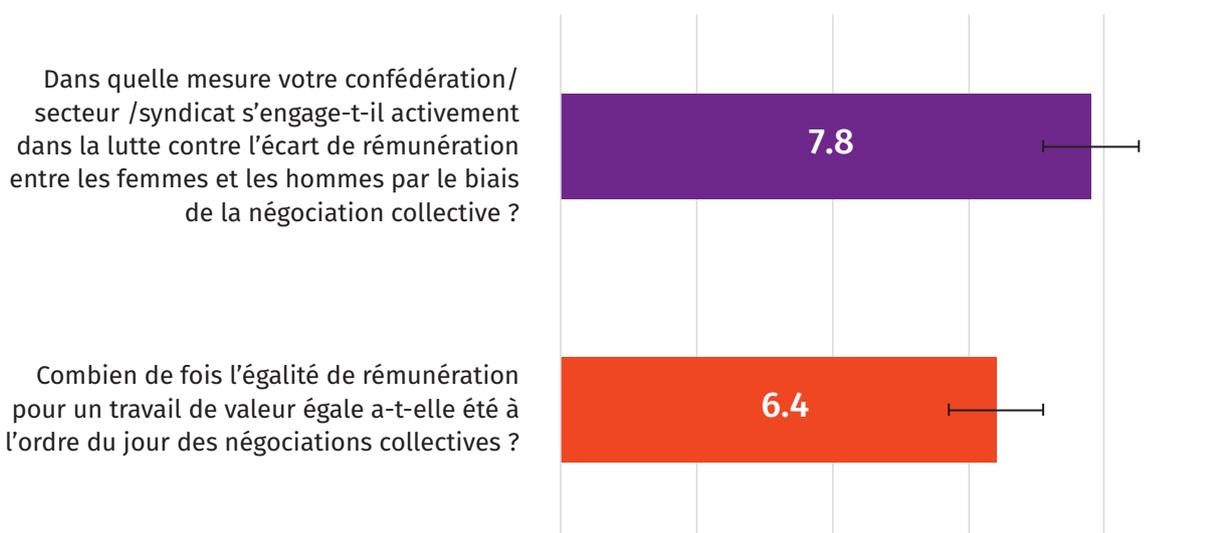
Les répondants appartenait à différents types d'organisations syndicales :



Bien que les répondants aient jugé que leur organisation syndicale faisait preuve d'un engagement relativement élevé (7,8/10) dans la lutte active contre l'écart de rémunération entre les sexes par le biais de la négociation collective, la note a chuté (6,4/10) lorsqu'on les a interrogés sur la place réservée à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans le programme de négociation collective.

« L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ne fait pas souvent partie des négociations salariales, et quand c'est le cas, les mesures proposées visent essentiellement à traiter l'inégalité de rémunération de façon générale, plutôt que de manière spécifique au genre. » (IndustriALL, 2019).

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans les négociations collectives



Ces chiffres, ainsi que les réponses écrites des participants à l'enquête, donnent déjà à penser que le traitement de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ne figure pas parmi les principales priorités des syndicats dans le contexte de la négociation collective. S'il est déjà difficile d'intégrer dans la négociation collective la question de l'écart de rémunération entre les sexes et de l'égalité de rémunération, l'enquête suggère qu'il est encore plus difficile de traiter celle de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Selon 64 % des répondants à l'enquête, la **résistance des employeurs** a été identifiée comme le **premier facteur critique** entravant la négociation en faveur d'une rémunération équitable³. Le deuxième facteur critique concerne le manque d'informations disponibles dans tous les secteurs (56 %). Les répondants à l'enquête ont mentionné d'autres obstacles au traitement de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, comme la façon dont les données sont recueillies et présentées (c.-à-d. l'indice d'égalité de genre), le secret entourant les rémunérations ou la sous-évaluation systémique du travail principalement effectué par les femmes. Les organisations syndicales ont noté que les moyens les plus courants de traiter l'égalité de rémunération étaient la négociation collective, les discussions au sein des organes de dialogue social, les campagnes d'information et le lobbying auprès des gouvernements nationaux. La collecte de données et la recherche sont utilisées dans une moindre mesure pour traiter l'égalité de rémunération. Les réponses écrites à l'enquête suggèrent l'absence de distinction entre les notions d'écart de rémunération entre les sexes et d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Cependant, certains syndicats ont effectivement identifié des facteurs particuliers liés à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et ont travaillé spécifiquement sur ces facteurs, au travers d'actions telles que des systèmes d'évaluation des emplois et des stratégies de déclaration sur les rémunérations incluant également des informations sur le genre, l'origine ethnique et le handicap.

2.3

ENTRETIENS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES PAYS PAR PAYS

Sur la base des résultats de l'enquête et des contacts fournis par le secrétariat de la CES, des entretiens ont été organisés avec des représentants syndicaux impliqués dans la problématique de l'égalité des sexes et/ou la négociation collective au niveau national ou sectoriel. L'objectif était de recueillir des informations spécifiques sur les bonnes pratiques, le contexte politique, le processus et les moteurs des stratégies syndicales concernant l'égalité de rémunération et la négociation elle-même. Des entretiens ont également été menés avec les fédérations syndicales européennes concernées⁴.

³ Le concept de rémunération équitable englobe à la fois l'égalité de rémunération et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

⁴ 33 entretiens au total ont été réalisés pour la présente étude : deux en Belgique, quatre en Italie, deux en Lettonie, trois en Pologne, quatre en Espagne, trois en France, un en Islande, trois au Royaume-Uni, un en Turquie, deux en Autriche, deux en Allemagne et un au Danemark, et cinq entretiens avec des fédérations européennes.



ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION DANS SON CONTEXTE

3

3.1

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION DANS LE CONTEXTE INTERNATIONAL

Le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale trouve son origine dans la *Convention sur l'égalité de rémunération* (n° 100) de l'Organisation internationale du travail (OIT), adoptée en 1951 et en vigueur depuis 1953. Elle établit la base d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale indépendamment du fait qu'il soit effectué par des hommes ou des femmes, et traite de la discrimination de genre dans le travail. Pour faire respecter l'égalité de rémunération, les parties à la Convention sont tenues de mettre en œuvre des lois nationales et des réglementations sur la détermination des salaires, et de soutenir les conventions collectives entre les organisations de travailleurs et d'employeurs (GPSHub, 2022).

En 1979, l'Assemblée générale des Nations unies a adopté la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). L'article 11 établit que les parties s'engagent à prendre les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, et notamment garantir « le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail »⁵.

La Convention n° 100 de l'OIT et la CEDAW restent aujourd'hui des textes juridiques internationaux clés pour lutter contre la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, protéger les droits des travailleuses, remédier à l'écart salarial entre les sexes et, bien sûr, fournir une base légale solide au principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

En particulier, la création de la Coalition internationale pour l'égalité de rémunération (EPIC), dirigée par l'OIT, ONU Femmes et l'OCDE, a contribué à faire progresser l'engagement en faveur de l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Objectif 8.5). Ces engagements s'appuient sur les normes internationales du travail (ILS) de l'OIT, principalement sur la Convention 100 sur l'égalité de rémunération et sur la Déclaration de 1998 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail axée sur l'engagement à éliminer la discrimination dans le monde du travail (OIT, 2019).

3.2

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION DANS LE CONTEXTE EUROPÉEN

L'Union européenne (UE) s'est depuis toujours montrée préoccupée par l'égalité de rémunération. L'article 119 du traité de Rome (1957) appelait à une rémunération égale pour un travail égal⁶, bien que cette exigence ait été motivée par la crainte d'une compétitivité déloyale entre les États membres, plutôt que par un véritable engagement en faveur de l'égalité entre les sexes. L'interprétation que la Cour de justice de l'UE (CJUE) a donnée de l'article 119 (la célèbre affaire Defrenne II de 1976⁷) a joué un rôle clé dans l'intégration plus large de l'égalité entre

⁵ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, New York, 18 décembre 1979

⁶ L'article 119 stipule que chaque État membre doit garantir et maintenir « l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal entre les hommes et les femmes » et définir ce que signifient la rémunération et l'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le genre.

⁷ Defrenne c. SABENA de 1976 (C-43/75 [ECR 455]).

les sexes comme principe fondateur de l'UE. La CJUE occupe une place de premier plan dans la compréhension et l'extension de la portée de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Dans l'affaire emblématique de Sievers et Schrage portée devant la CJUE en 2000, il a été affirmé que la disposition qui consacrait l'égalité de rémunération visait un objectif social constituant « l'expression d'un droit fondamental »⁸. Suivant ce même raisonnement⁹, quelques années plus tard, la Charte des droits fondamentaux de l'UE a inclus à l'article 23 que « l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération ».

Actuellement, l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE) prévoit l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. Il prévoit également l'adoption de mesures visant à assurer l'application de ce principe (157.3 TFUE). L'UE a également adopté des instruments législatifs spécifiques traitant de l'égalité entre les sexes et de l'égalité de rémunération, tels que la directive de « refonte », sur l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail¹⁰. L'article 4 de cette directive développe plus avant la mise en œuvre de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, stipulant que « pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe. ».

En 2014, la Commission européenne (CE) a publié une recommandation sur l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence¹¹ qui fournit des orientations spécifiques aux États membres pour les aider à améliorer et à rendre plus efficace la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération afin de lutter contre les discriminations salariales et de contribuer à supprimer l'écart persistant de rémunération entre les hommes et les femmes. Toutefois, la recommandation de 2014 n'a pas permis d'atteindre ces objectifs en raison de son caractère non contraignant, ce qui a entraîné des actions limitées de la part des États membres.

En termes d'outils politiques et d'action publique, le Socle européen des droits sociaux (2017) inclut l'égalité entre les sexes et le droit à l'égalité de rémunération. Plus récemment, la Commission européenne a lancé une consultation publique sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (de janvier à avril 2019). Son objectif était de recueillir des informations, des points de vue et des expériences concernant les mesures d'application et de transparence des rémunérations auprès d'un large éventail de parties prenantes, notamment les autorités et administrations publiques, les associations professionnelles et commerciales, les syndicats et associations syndicales, les entreprises, les associations de femmes, les organismes nationaux de promotion de l'égalité, les inspections du travail, d'autres organismes nationaux, les citoyens, la société civile et les organisations non gouvernementales, les universitaires, les organismes de recherche et les agences de financement. Selon l'enquête, 44 % des répondants estiment que dans leur pays, les hommes et les femmes ne perçoivent pas de rémunération égale pour un même travail ou un travail de valeur égale, tandis que 23 % pensent le contraire. L'absence de sanctions dissuasives imposées aux employeurs, le manque de sensibilisation des salariés aux règles d'égalité de rémunération et l'absence de systèmes d'évaluation des emplois et d'application effective de ces systèmes ont été identifiés comme les principaux freins à la bonne mise en œuvre du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (CE, 2019).

Dans ses orientations politiques, la présidente de la Commission européenne Ursula von der Leyen s'est engagée à inclure le « principe d'égalité de rémunération pour un travail égal » comme principe fondateur de la future stratégie européenne pour l'égalité des genres 2020-2025, publiée en mars 2020. En outre, la présidente Von der Leyen a promis de présenter des « mesures contraignantes de transparence des rémunérations » dans

⁸ Affaires jointes C-270 et C-270/97 Deutsche Post c. Sievers et Schrage, ECLI :EU :C :2000 :76.

⁹ La CJUE a également fait référence à l'interprétation du concept de rémunération reprise à l'article 157 du TFUE dans la jurisprudence suivante : 12/81 Garland (indemnités de déplacement pour les travailleurs et les membres de leur famille) ; 171/88 Rinner-Kuehn (maintien du paiement des salaires en cas de maladie) ; C-218/98 Abdoulaye (indemnités de maternité) ; C-281/97 Krueger (prime de Noël) ; C-360/90 Bötöl (indemnités de présence aux formations des conseils du personnel) ; C-262/88 Barber (indemnités de licenciement) ; C-109/91 Ten Oever (pension de survie fondée sur une convention collective) ; C-19/02 Hložek (pension de transition prévue par une convention de travail) et autres, comme des voitures de société, des logements de fonction, des prêts, des actions, etc.

¹⁰ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 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.

¹¹ Recommandation 2014/124/UE de la Commission du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence.

les 100 premiers jours de son mandat. En mars 2021 a été publiée la proposition attendue de longue date d'une *directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution*¹².

Au moment de finaliser le présent rapport, la directive n'a pas encore été adoptée. Parallèlement aux efforts déployés par la CES pour introduire des amendements importants au projet de directive, la présente étude soutient les principales revendications de la CES concernant la directive en fournissant des informations factuelles qui promeuvent la mise en application de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale¹³.

Au-delà de l'UE, le Conseil de l'Europe a reconnu le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale à l'article 4.3 de la Charte sociale européenne (1961)¹⁴ et a depuis adopté plusieurs instruments en la matière. Le 21 mars 2021, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a adopté une Déclaration sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances pour les femmes et les hommes en matière d'emploi, qui établit la nécessité de reconnaître le droit à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale en droit¹⁵.

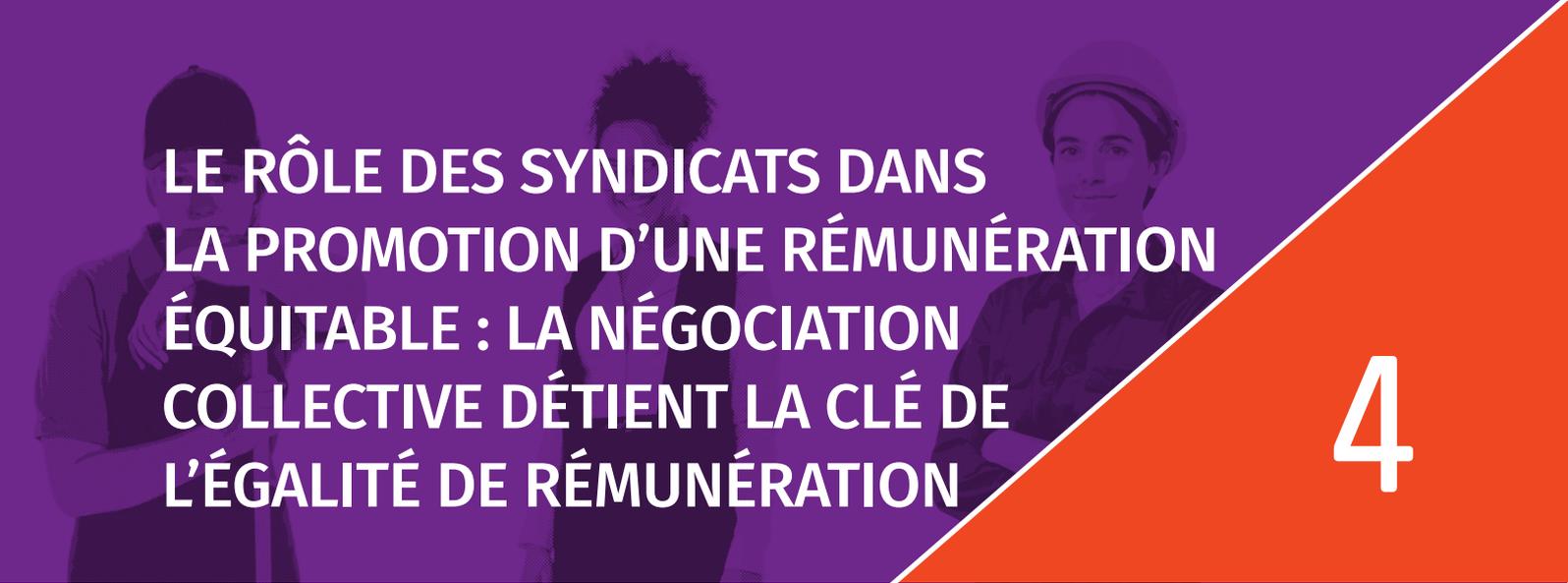
Malgré les efforts considérables des syndicats européens appuyés par ce solide cadre international et européen, les progrès en matière d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale sont lents. L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) a indiqué que la question de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'UE progressait à un « rythme d'escargot » (EIGE, 2017).

¹² Proposition de directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution. Commission européenne, 4 mars 2021

¹³ La CES a également préparé une *proposition type de directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes grâce à la transparence*, et publié une note d'information contenant sa réponse à la proposition de directive de la CE.

¹⁴ La Convention européenne des droits de l'homme (1950) avait précédemment établi à l'article 14 que tous les droits consacrés dans la Convention devaient être garantis sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, et autres. Le protocole 12 (2005) prévoyait une interdiction générale de la discrimination, la disposition de non-discrimination citée étant de nature limitée car elle n'interdisait que la discrimination dans la jouissance de l'un ou l'autre des droits garantis par la Convention. Le protocole supprime cette limitation et garantit que personne ne sera discriminé à quelque titre que ce soit par une autorité publique.

¹⁵ Déclaration du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe du 21 mars 2021 sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

A photograph of three people in a meeting, overlaid with a purple gradient. The text is in white, bold, uppercase letters.

LE RÔLE DES SYNDICATS DANS LA PROMOTION D'UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DÉTIENT LA CLÉ DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

4

Il est important de disposer d'un cadre réglementaire fort et favorable sur l'égalité des genres, qui lutte contre les inégalités de rémunération via la négociation collective, car il encourage la sensibilisation à l'égalité au sein du dialogue social et assure que l'égalité des sexes est prise au sérieux par les employeurs.

En d'autres termes, on sait que la **négociation collective** contribue dans une large mesure à promouvoir l'égalité entre les sexes.

Selon l'OIT, la négociation collective a le potentiel de combler les écarts de rémunération entre les sexes grâce à quatre instruments : « 1) des augmentations ciblées compensant la concentration des femmes dans les secteurs à bas salaire ; 2) des systèmes de classification professionnelle non sexistes pour corriger la sous-évaluation des professions à dominante féminine ; 3) des mesures favorisant la transparence des salaires, contre la discrimination salariale (y compris la rémunération discrétionnaire) ; 4) des critères d'évaluation non sexistes pour l'évolution de carrière » (OIT, 2019).

L'enquête de l'ACTRAV (OIT) sur le rôle des syndicats dans la fixation de salaires égaux pour les femmes et les hommes a révélé que « les syndicats ont accordé une attention particulière à l'amélioration des salaires des travailleurs faiblement rémunérés et aux mesures visant à unifier ou à étendre la couverture des salaires minimums légaux ou des conventions collectives aux groupes de travailleurs occupant traditionnellement des emplois précaires. En outre, certains syndicats se sont concentrés sur l'amélioration de la rémunération dans les secteurs à dominante féminine (21 %), sur l'utilisation de classifications et d'évaluations des postes non sexistes (23 %) et sur l'amélioration de la transparence des rémunérations, en développant des audits sur l'égalité de rémunération et des plans d'égalité entre sexes (23 %) » (OIT, 2019).

L'OIT (2018), la CES (2019) et l'ETUI (2021) qualifient la **négociation collective** de levier efficace en faveur d'une rémunération équitable. Des études ont également montré que « si les syndicats sont présents ou que les entreprises ont une représentation structurée des travailleurs ou qu'elles sont liées à des conventions collectives, les écarts de rémunération ont tendance à être plus faibles qu'en l'absence de telles mesures » (Rubery, 2014).

Si elles sont élaborées correctement, les conventions collectives peuvent jouer un rôle essentiel dans l'établissement d'une évaluation neutre des emplois.

Outre la négociation collective, les syndicats utilisent une variété de stratégies qui traitent de l'égalité de rémunération et de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Il s'agit notamment de **campagnes de sensibilisation** telles que la Journée de l'égalité de rémunération dont l'objectif est d'informer et d'attirer l'attention sur le sujet, de **formations** et de **boîtes à outils** pour les négociateurs syndicaux, d'**études** et d'**enquêtes** comme l'enquête de la CES sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ou la dernière enquête du TUC (2021)¹⁶, d'**actions collectives** et, plus important encore, de **conventions collectives** contenant des clauses spécifiques sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. En outre, dans des contextes particuliers, les **actions en justice** engagées par les syndicats pour faire appliquer la législation européenne et nationale se sont avérées très efficaces.

¹⁶ Pour de plus amples informations, voir : <https://www.tuc.org.uk/EqualityAudit2021>



4.1

STRATÉGIES DES SYNDICATS VISANT À TRAITER LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE AU TRAVERS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les syndicats utilisent diverses stratégies en vue de promouvoir une rémunération équitable pour les femmes. Dans ce contexte, la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) souligne l'importance des mesures de transparence des rémunérations introduites par le biais de « **rapports sur les rémunérations intégrant la dimension hommes-femmes, de rapports et d'enquêtes sur les rémunérations et d'audits sur l'égalité de rémunération** pour identifier toute fixation discriminatoire des rémunérations dans le secteur public. Ces audits et enquêtes apportent plus de visibilité au problème de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et sont indispensables à l'élaboration de nouvelles stratégies (FSESP, 2021) ».

Les stratégies des organisations syndicales qui ont participé à la présente étude ont consisté à **négoier des augmentations de rémunération supplémentaires pour les travailleurs à bas salaire dans des professions à dominante féminine et/ou des augmentations forfaitaires** (p. ex. : Allemagne, Danemark, France). Un autre ensemble de stratégies vise à établir des **systèmes de classification des emplois non sexistes** afin de garantir la présence de dispositifs de rémunération et de classification non discriminatoires et un traitement égal et simplifié pour les différents groupes salariaux. Ces dispositifs visent à mettre en œuvre le concept de « travail de valeur égale » en corrigeant la sous-évaluation chronique des tâches habituellement effectuées par les femmes dans les classifications professionnelles existantes. Dans ce contexte, les syndicats plaident également en faveur de **systèmes d'évaluation des emplois non sexistes**, par le développement et l'application de facteurs d'emploi non discriminatoires destinés à augmenter la valeur et la rémunération des emplois principalement occupés par des femmes (EPSU, 2021). **Les stratégies d'actions en justice** se sont également révélées très probantes, comme le démontre le cas du Royaume-Uni.

Le recours aux actions en justice reste cependant limité par les syndicats qui s'attachent davantage à la négociation collective ou aux conflits sociaux. Des facteurs tels que les coûts financiers et émotionnels élevés pour les plaignants et leurs représentants syndicaux, le risque de fragmentation du mouvement lié à la revendication de droits individuels, le recours nécessaire à des avocats et le sentiment que la loi n'offre que des solutions (individuelles) limitées ont souvent dissuadé les militants syndicaux de s'adresser aux tribunaux.

Pourtant, les syndicats participent souvent à des actions en justice individuelles et collectives pour obtenir ou faire respecter des droits légaux aux niveaux national et européen (UE), comme le démontre clairement



l'exemple du Royaume-Uni.¹⁷ Ces actions ont procuré des avantages concrets à certains groupes très défavorisés – les femmes blanches des années 1970 aux années 1990 et les femmes noires, asiatiques et issues de minorités ethniques dans les années 2000 – qui sont surreprésentées dans des emplois présumés « peu qualifiés » dans la fonction publique et dont les intérêts avaient été jugés prioritaires par les syndicats. Ces actions ont également contribué à obtenir les résultats de la négociation collective en forçant les employeurs à négocier des accords de classification et de rémunération à grande échelle dans la fonction publique.

Un climat politique favorable est indispensable à une négociation collective pleinement efficace. Dans ce contexte, des marchés du travail inclusifs, des syndicats forts et une législation solide en matière d'égalité entre les sexes peuvent aider à répondre efficacement à la problématique de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Si le succès de la négociation collective dépend des négociations et de la disposition des partenaires sociaux à trouver des accords, le cadre juridique et organisationnel est lui aussi crucial pour encourager et soutenir l'action des partenaires sociaux. Les cas évoqués, qui seront discutés plus en détail par la suite, concernent à la fois la Pologne et la Lettonie, où les syndicats peinent à mettre l'égalité entre les sexes et l'égalité de rémunération à la table des négociations.

En Lettonie, le problème des salaires généralement bas semble constituer un obstacle majeur au traitement de la rémunération égale pour un travail de valeur égale. Si en Pologne, les structures de négociation collective sont faibles, l'attitude générale donne à penser de surcroît que l'égalité entre les sexes n'est pas un problème important. Les comités syndicaux de femmes actifs dans de tels contextes ont réussi à relever la barre, mais continuent de lutter pour imposer des négociations en faveur de l'égalité.

En 2015, la CES a adopté une résolution qui souligne le rôle de la négociation collective dans la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et fait état des pratiques de négociation efficaces pour combler l'écart (CES, 2015)¹⁸. Elle a également encouragé ses affiliés à négocier de plus fortes augmentations salariales dans les secteurs du nettoyage, de la restauration, du travail à la caisse, des soins et du travail de bureau), notant qu'« il faudrait se consacrer davantage à la **lutte contre la ségrégation professionnelle, en négociant notamment de plus fortes augmentations salariales pour les travailleurs faiblement rémunérés, en particulier dans les secteurs à prédominance féminine** » (CES, 2015).Mettant en avant d'autres stratégies menées par les syndicats, le Dr Jane Pillinger note que « certains partenaires sociaux négocient également des

¹⁷ C. Guillaume, "Organizing Women : A Study of Gender Equality Policies in French and British Trade Unions".(2022). OI : 10.1111/jols.12356. La présente étude souligne l'importance de la deuxième vague du féminisme dans la promotion des actions en faveur de l'égalité de rémunération pour un travail égal au sein du mouvement syndical.

¹⁸ Pour la résolution complète, voir : <https://www.etuc.org/fr/document/resolution-collective-bargaining-our-powerful-tool-close-gender-pay-gap>

“budgets pour l'égalité” afin de financer des “indemnités d'égalité” distribuées aux femmes en plus des augmentations générales de salaire (p. ex. au Danemark). Les accords sectoriels du cycle de négociation 2012-14 en Finlande incluaient un budget équivalent à 0,5 % du total des coûts salariaux destiné à réduire les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Des fonds pour l'égalité sont également négociés en Suède depuis 2007, leur montant dépendant du nombre de femmes faiblement rémunérées dans le secteur » (Pillinger, 2014).

Les systèmes de classification professionnelle non sexistes ont été par exemple l'instrument privilégié par les **syndicats belges**. En collaboration avec le gouvernement, les confédérations belges ont élaboré des critères de classification des emplois non sexistes et des orientations concernant l'utilisation de ces critères lors de la négociation des échelles salariales. Les critères utilisés pour déterminer ce que l'on entend par « valeur égale » incluent les connaissances et les qualifications, les responsabilités, le type de tâches et la nature de l'environnement de travail. Les confédérations belges n'ont pas été les seules à recourir à ces mesures, car « de tels systèmes ont été mis en place dans plusieurs pays, par exemple dans le secteur des soins de santé et les administrations locales au Royaume-Uni, et dans les services sociaux et de garde d'enfants municipaux en Allemagne » (Pillinger, Schmidt et Wintour, 2016).

En Espagne, dans le cadre du dialogue social, les syndicats et les organisations patronales se sont accordés sur différents outils pour promouvoir l'égalité de rémunération : le registre des salaires et l'évaluation neutre des emplois. Adopté récemment (avril 2022)¹⁹, l'outil d'évaluation neutre des emplois concerne davantage la dimension du travail de valeur égale. Cet instrument clé dans les comités de négociation des plans d'égalité hommes-femmes devrait servir de base aux commissions de négociation collective pour la formulation des échelles salariales. Il existe également d'autres exemples en Autriche et dans différents secteurs en Allemagne, comme la métallurgie qui a récemment introduit un système de classification des emplois non sexiste.

En France, la CGT et le CDTF, entre autres, ont axé leur travail relatif à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale sur les **classifications des emplois** dans le but de revaloriser les emplois à dominante féminine en revoyant les définitions et évaluations de fonctions utilisées dans les classifications professionnelles.

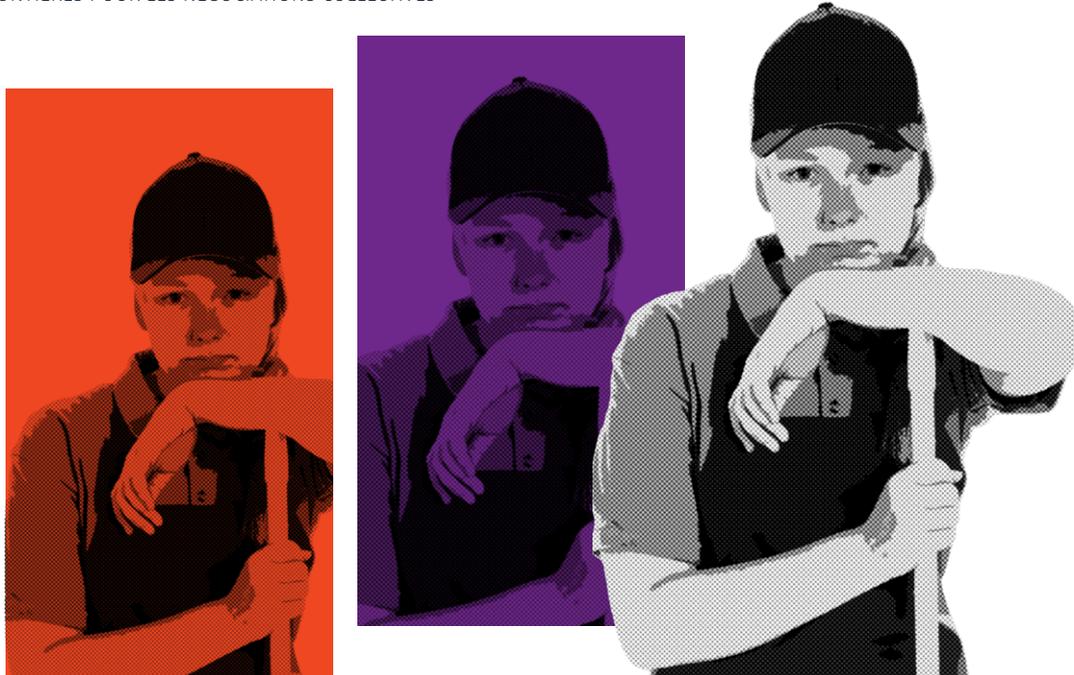
Les systèmes d'évaluation des emplois non sexistes sont également le moyen choisi par l'Islande pour traiter l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. **L'Icelandic Equal Pay Standard (IEPS)** est un modèle d'intégration systématique de l'évaluation des emplois. Cet outil, qui vise à atteindre dans la pratique une rémunération égale pour un travail de valeur égale, est l'un des meilleurs exemples du genre en Europe. Il repose sur un système de certification qui vérifie si le dispositif d'égalité de rémunération d'une entreprise ou d'une organisation est juste et non discriminatoire. Il comprend à la fois l'évaluation des emplois et la transparence dans le système de rémunération de la performance, et impose à l'employeur de prouver que des systèmes transparents sont en place pour évaluer les différents emplois. Les mesures introduites dans le cadre de l'IEPS, y compris l'obligation légale d'appliquer une évaluation (et une (re-)classification si nécessaire) des emplois sans distinction de genre ainsi que des sanctions en cas de non-respect, sont jugées essentielles pour mettre un terme à la sous-évaluation du travail principalement effectué par les femmes (Confédération islandaise du travail (ASI), 2021).

Au Royaume-Uni, certaines des stratégies élaborées consistent en des évaluations des emplois non sexistes, inscrites dans de nombreuses conventions collectives. Ces initiatives ont permis de développer avec succès des systèmes de classification simples sous la forme de grilles salariales uniques pour les administrations locales, la santé et l'enseignement supérieur. L'application de **systèmes d'évaluation non sexistes**, conçus avec les représentants syndicaux, a permis d'obtenir des augmentations de salaire substantielles pour les travailleurs, notamment dans des secteurs fortement féminisés comme le nettoyage et les soins. Les syndicats ont été les premiers à travailler aux côtés du gouvernement à l'utilisation de systèmes d'évaluation des emplois non sexistes.

La négociation d'une augmentation salariale dans les secteurs dominés par les femmes est un autre exemple de stratégie mise en œuvre pour lutter contre l'écart de rémunération entre les sexes en traitant la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. On trouve de bons exemples, quoique controversés, en France et au Danemark.

Au Danemark, le BUPL (syndicat danois des éducateurs de la petite enfance et de la jeunesse) a collaboré avec d'autres syndicats dans le cadre de négociations collectives en vue d'obtenir **des salaires plus élevés pour les professions à dominante féminine**. Ces efforts ont porté leurs fruits en 2018, puisque le syndicat a obtenu

¹⁹ Il est accessible en ligne sur le site du ministère du Travail. L'outil d'évaluation des emplois est constitué d'un « guide utilisateur » et d'un « fichier Excel » : https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm



deux millions d'euros supplémentaires pour les éducateurs de la petite enfance et que la profession bénéficie désormais d'une reconnaissance accrue. Des négociations collectives plus ambitieuses ont été annoncées pour 2021, impliquant la négociation avec les employeurs de la fonction publique et le dialogue avec le gouvernement danois (CSEE, 2019).

Bien qu'ils soient absents de la présente étude, les syndicats suédois se sont activement impliqués dans la lutte contre l'écart de rémunération entre les sexes. Les partenaires sociaux conservent une autonomie considérable en Suède où la couverture syndicale est élevée. Par conséquent, les initiatives des syndicats sont primordiales pour garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Bien qu'une rémunération égale pour un travail de valeur égale soit inscrite dans la législation suédoise, des sanctions financières ne sont pas nécessairement imposées lorsque les employeurs ne remplissent pas leurs obligations de déclaration, la décision étant laissée au conseil de régulation du médiateur pour l'égalité. L'initiative récente prise par les syndicats suédois de la fonction publique pour promouvoir le « spread salarial » – un terme qui désigne la différence de rémunération au sein d'un groupe professionnel sur un lieu de travail donné entre, par exemple, les emplois présumés « peu qualifiés » et les emplois administratifs – pourrait mettre en avant de nouvelles façons de combler l'écart de rémunération. La manière de procéder reste ouverte et pourrait prendre la forme de conventions collectives, d'échelles salariales ou de descriptions de postes. Par ailleurs, les syndicats ont aussi insisté sur l'obligation d'assurer des emplois à temps plein à l'embauche, mais aussi lors de la reprise du travail après un congé maternité, par exemple.

Au niveau européen, des accords tels que l'accord européen relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, passé entre le groupe ENGIE SA, l'entreprise française multi-services, IndustriALL, la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) et la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) traitent la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Leur impact ne doit pas être sous-estimé. Signé en 2017, l'accord inclut un plan d'action égalité hommes-femmes du Groupe qui exige un suivi et une analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en vue de lutter en faveur de l'égalité de rémunération pour un travail égal. L'article 9 de l'accord prévoit un engagement des partenaires sociaux à « réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes constatés, pour des niveaux de responsabilité équivalents dans un même emploi ou un emploi de même valeur ». Dans ce contexte, l'inclusion de l'élaboration d'indicateurs appropriés et d'examen annuels par les partenaires sociaux, ainsi que l'exigence visée à l'article 13 que tous les fournisseurs et sous-traitants doivent également respecter, pourraient contribuer à attirer l'attention nécessaire sur la question²⁰.

Dès 2012, un accord d'entreprise transnational a été signé entre les fédérations syndicales européennes et la direction de GdFSuez²¹ (devenue ENGIE SA en 2015), dans le but de définir les différences injustifiées entre les femmes et les hommes et de les supprimer pour atteindre l'égalité de rémunération entre les sexes en tenant compte de tous les éléments salariaux (EPSU, 2012).

²⁰ L'accord est accessible sur : https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/engie_egalite_2017_FR.pdf

²¹ GdFSuez employait à l'époque près de 220 000 travailleurs dans des activités telles que l'eau, les déchets, l'énergie et les services énergétiques. Elle est active dans plusieurs pays européens tels que l'Autriche, la Belgique, la Tchéquie, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Hongrie, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Norvège, la Pologne, la Roumanie, l'Espagne, la Suède, le Royaume-Uni.

L'un des éléments clés de cet accord était que les entreprises de plus de 150 salariés étaient tenues d'élaborer des plans annuels pour l'égalité, qui comprenaient notamment la promotion de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ainsi que des mécanismes visant à contrôler la mise en œuvre de l'accord, y compris des procédures de règlement des plaintes.

Le 5 novembre 2021 a été officiellement signé l'accord autonome des partenaires sociaux européens « **Femmes dans le secteur ferroviaire** »²². L'objectif de l'accord était de promouvoir l'emploi des femmes dans le secteur ferroviaire, et de régler les questions d'égalité de rémunération. Les entreprises du secteur ferroviaire ont désormais 12 mois **pour élaborer une stratégie d'égalité et de diversité** et 24 mois pour la mettre en œuvre. La stratégie inclut des mesures visant à garantir l'égalité de rémunération. Les entreprises concernées par cet accord sont invitées à réévaluer leur politique de rémunération (fréquence à déterminer, notamment en fonction de la taille et des ressources de l'entreprise) et à intégrer dans l'évaluation les aspects de non-discrimination et d'égalité. Elles doivent également évaluer et comparer la valeur du travail en fonction de critères objectifs tels que les exigences de diplôme, professionnelles et de formation, les compétences, les efforts et les responsabilités, le travail effectué et la nature des tâches impliquées, pour prévenir ou identifier et écarter toute éventuelle discrimination salariale fondée sur des échelles salariales sexistes. Enfin, les employeurs surveilleront le niveau des salaires des hommes et des femmes occupant des postes comparables.

4.2

STRATÉGIES SYNDICALES AU-DELÀ DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les syndicats sont également impliqués dans des actions de lobbying et des campagnes visant à promouvoir l'égalité entre les sexes, et en particulier l'égalité de rémunération. La stratégie privilégiée reste la convergence des salaires vers le haut et la **réduction de l'inégalité salariale dans son ensemble**. L'OIT souligne que « bien que les résultats relatifs aux mesures spécifiques d'égalité entre les sexes ne soient pas concluants, les campagnes et les actions menées par les syndicats se sont avérées indispensables pour sensibiliser à la problématique de la réduction de l'écart salarial entre les sexes et progresser en la matière » (OIT, 2019).

Outre la négociation collective, les syndicats ont mis en place une variété de stratégies qui traitent de l'égalité de rémunération et de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Il s'agit notamment de **campagnes de sensibilisation** telles que la Journée de l'égalité de rémunération organisée pour informer et attirer l'attention sur le sujet, de **formations** et de **boîtes à outils** pour les négociateurs syndicaux, d'**études** et d'**enquêtes** comme l'enquête de la CES sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ou la dernière enquête du TUC (2021), d'**actions collectives** et, plus important encore, de **conventions collectives** incluant des clauses spécifiques sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. En outre, dans des contextes spécifiques, les **actions en justice** engagées par les syndicats pour faire appliquer la législation européenne et nationale se sont avérées très efficaces.

Un autre élément consiste à examiner comment une action menée aux niveaux international, national, sectoriel et de l'entreprise peut contribuer à réduire les écarts de rémunération entre les sexes en visant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La mise en œuvre d'actions à chaque niveau **exige également des syndicats qu'ils entreprennent des actions en interne pour promouvoir l'égalité entre les sexes au sein des structures et politiques syndicales**.

« La représentation des femmes dans les équipes dirigeantes et de négociation collective des syndicats a une incidence significative sur la façon dont les résultats négociés profitent aux travailleuses » (Enquête de la CES, 2021).

Cela ne signifie pas que les questions de genre n'ont pas été reprises dans les accords-cadres des partenaires sociaux de l'Union européenne, dans les forums du dialogue social sectoriel via les fédérations syndicales européennes (FSE) et au niveau des entreprises par le biais d'accords conjoints négociés via les comités d'entreprise européens (CEE). Dans certains cas, cependant, la mise en œuvre de ces accords reste difficile.

²² L'accord est accessible sur : <https://cer.be/publications/latest-publications/european-social-partner-agreement-women-rail>



BONNES PRATIQUES AU NIVEAU NATIONAL EN EUROPE

5

Les partenaires sociaux nationaux jouent un rôle crucial dans l'égalité et la transparence des rémunérations. Citons par exemple les politiques visant à augmenter les salaires dans les professions ou les secteurs dominés par les femmes, l'établissement d'une classification des emplois fondée sur des critères d'équité entre les sexes et la mise en œuvre de plans d'action pour remédier aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, mis en lumière par les audits menés au niveau de l'entreprise (Commission européenne, 2020b).

La présente étude a analysé les pays suivants (11) : Autriche, Belgique, Danemark, France, Allemagne, Islande, Italie, Lettonie, Pologne, Espagne et Royaume-Uni.

5.1

AUTRICHE

Introduction

L'Autriche présente l'un des écarts de rémunération entre les sexes les plus élevés de l'UE (18,9 %), bien au-dessus de la moyenne européenne de 13 %. En 2018, les travailleuses à temps plein ont subi, pour un travail de valeur égale, une perte de revenus d'environ 20 % par rapport à leurs collègues masculins. Si l'on inclut les travailleurs à temps partiel et atypiques, la différence est même double. Très souvent, aucune raison factuelle ne justifie cette perte de revenus, si ce n'est la discrimination (ÖGB, 2019).

« La revendication d'une rémunération égale pour un travail égal de valeur égale reste intacte » (ÖGB, 2019).

Les syndicats autrichiens se sont durement battus pour obtenir une rémunération égale pour un travail égal et ont joué un rôle déterminant dans la promotion de la législation de 2014 sur l'égalité de rémunération, qui traite spécifiquement de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et prévoit une plus grande transparence des salaires.

Situation concernant l'égalité de rémunération et législation

La législation sur l'égalité de rémunération est en vigueur depuis 2014. Considérées dans leur ensemble, les dispositions pertinentes sont conformes au concept visé à l'article 157 du TFUE.

L'article 11 de la loi sur l'égalité de traitement dans le secteur privé oblige toutes les parties, à tous les niveaux de la négociation collective, à suivre le principe d'égalité de rémunération pour un travail égal ou un travail de valeur égale et à veiller à ce qu'aucun critère discriminatoire pour l'évaluation des emplois ne soit appliqué au niveau de la négociation collective, pour garantir des niveaux de salaire minimum légal dans tous les secteurs.

« L'équivalence d'un emploi au sens du chapitre V. (article 11, paragraphe 1) doit être évaluée dans le cadre d'une procédure d'évaluation analytique des emplois en tenant compte notamment des critères suivants : - qualifications et connaissances, - responsabilités, - charges, - conditions de travail. Dans le cadre de ces critères, des sous-critères peuvent être établis si cela est nécessaire pour une évaluation du travail non sexiste »²³.

²³ Vous trouverez de plus amples informations sur l'égalité de traitement sur le site web suivant de la République d'Autriche (Travail) : <https://www.bma.gv.at/en/Topics/Labour-Law/Equal-Treatment.html>

Les niveaux de rémunération des fonctionnaires fédéraux sont réglementés par la loi sur le salaire des fonctionnaires fédéraux. Ici, comme toutes les autres structures de rémunération en Europe, aucune distinction salariale n'est faite entre les sexes.

Conformément à la loi, les conventions collectives couvrent tous les salariés d'un secteur, quelle que soit leur appartenance syndicale. Les niveaux de rémunération fixés de manière collective servent également d'orientation importante pour établir le montant de la rémunération adéquate dans les domaines sans normes salariales collectives.

En 2011, la **transparence salariale** est devenue une obligation légale. Elle a été développée plus avant en 2014 pour obliger les entreprises de 150 salariés ou plus à produire des rapports semestriels sur les revenus. En outre, un **calculateur de salaire en ligne**²⁴ a été mis en place pour fournir des informations accessibles sur les salaires habituellement payés dans un secteur ou une région.

La loi sur l'égalité de traitement exige que les **systèmes de classification des emplois** au niveau de l'entreprise respectent le principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale²⁵.

Pour permettre la définition de critères de rémunération, les systèmes de classification des entreprises et les exigences prévues dans la législation collective sur le travail doivent respecter le principe d'égalité de rémunération pour un travail égal (et également de valeur égale) et ne peuvent établir de critères distincts pour le travail effectué par les hommes et les femmes, car cela entraînerait une discrimination.

La loi prévoit la **mise en œuvre de mesures de transparence se traduisant par des déclarations régulières**. Dans ces déclarations sur les revenus, les niveaux de rémunération du personnel de l'entreprise doivent être anonymisés avant d'être détaillés par sexe, puis par qualification et par corrélation avec les systèmes de rémunération existants dans la convention collective applicable. Les déclarations sur les revenus sont confidentielles, mais peuvent être utilisées comme preuve collatérale par les demandeurs dans des affaires judiciaires portant sur des inégalités de rémunération pour étayer la preuve prima facie de discrimination salariale.

Les politiques salariales du secteur privé sont très largement encadrées par des **conventions collectives sectorielles**. Celles-ci doivent contenir des **systèmes de rémunération non sexistes** qui encadrent les niveaux de rémunération minimum selon le degré de qualification matérielle et temporelle.

Une **jurisprudence constante** de la Cour suprême oblige les employeurs à éliminer les critères spécifiques au genre du processus d'embauche et des négociations salariales. Conformément à la jurisprudence constante, les différences de rémunération fondées sur le sexe ne sont pas autorisées et peuvent donner lieu à des plaintes individuelles en matière de droit du travail devant un tribunal civil (Mayr, 2019).

De 2016 à 2017, une boîte à outils a été développée dans le cadre du projet Salaires équitables²⁶ pour aider les entreprises à rédiger, analyser, communiquer et utiliser les rapports internes sur les revenus. En outre, des témoignages d'entreprises et des exemples de bonnes pratiques offrent des arguments en faveur d'une plus grande transparence des revenus et de salaires équitables.

Négociation collective et égalité de rémunération

Les **conventions collectives** peuvent contenir des systèmes d'évaluation du travail. La mise en œuvre au niveau de l'entreprise dépend principalement d'accords obligatoires entre les comités d'entreprise et les employeurs. La loi sur l'égalité de traitement dans le secteur privé prévoit un mandat pour la négociation collective, mais aucune obligation réglementant les processus de négociation collective de manière générale. Les salariés qui considéreraient les accords de comités d'entreprise comme une violation du principe d'égalité de rémunération pourraient intenter des actions en justice contre leur employeur.

Il convient de noter que les conventions collectives contiennent des grilles de rémunération structurées par degré de qualification et par ancienneté, définissant les niveaux de rémunération minimum requis pour les emplois appartenant à la catégorie concernée. Les employeurs sont tenus d'évaluer la **classification des emplois** conformément aux exigences visées dans les conventions collectives applicables et d'indiquer quelle fourchette de grade correspond à un emploi particulier. Cette décision peut être contestée et corrigée dans des affaires judiciaires individuelles. **Les conventions collectives et les grilles de rémunération sont renégociées chaque année** par les partenaires sociaux et sont donc régulièrement suivies et adaptées.

²⁴ Le calculateur de salaire en ligne est accessible sur : <https://www.icalculator.info/austria.html>

²⁵ Voir les articles 3(2) et 11 de la loi sur l'égalité de traitement (Journal officiel n°66/2004).

²⁶ Pour de plus amples informations sur le projet, voir : <https://www.einkommensbericht.gv.at/>

Bonnes pratiques des partenaires sociaux en matière d'égalité de rémunération

La Confédération syndicale autrichienne (ÖGB) et ses syndicats sectoriels affiliés tentent d'atteindre l'égalité de rémunération par le biais de conventions collectives (générales/sectorielles). La négociation collective au niveau sectoriel est menée par les syndicats dans les différents secteurs qu'ils représentent.

VIDA s'efforce depuis longtemps d'améliorer la situation des femmes par le biais de conventions collectives ainsi qu'à l'échelle de l'entreprise²⁷. Des améliorations substantielles ont déjà été obtenues pour les femmes dans de nombreux domaines comme l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ou dans le cadre de mesures pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Les femmes sont fortement représentées au sein du syndicat VIDA. Environ 43 000 femmes actives dans des secteurs tels que les chemins de fer, les soins, le tourisme, la santé ou encore le nettoyage, les soins à domicile et l'aviation sont toutes soutenues par le syndicat VIDA. De même, PRO-GE se bat pour augmenter les salaires minimums dans les secteurs à faible rémunération dominés par les femmes, comme l'industrie textile, afin d'améliorer la situation des travailleuses de l'industrie²⁸. En outre, PRO-GE s'est efforcé d'intégrer des systèmes de classification des emplois non sexistes en veillant à ce que des critères tels que le stress et les responsabilités soient également pris en compte dans les échelles de rémunération.

Conclusions

La législation autrichienne fournit un certain nombre d'outils que les syndicats (et les partenaires sociaux en général) peuvent utiliser pour remédier à l'écart de rémunération persistant entre les sexes, et en particulier pour imposer une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Les syndicats recourent à une double stratégie, tentant d'augmenter les salaires dans les secteurs dominés par les femmes tout en réformant les systèmes discriminatoires existants de classification des emplois. Bien qu'il existe quelques bonnes pratiques, elles n'ont pas d'impact significatif sur l'écart considérable de rémunération entre les sexes. Des initiatives intersectorielles seraient probablement la voie à suivre. Cependant, les employeurs et le gouvernement se sont montrés peu disposés jusqu'à présent à considérer comme prioritaire la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Bonnes pratiques

BONNE PRATIQUE 1

Secteur : textile

Type de bonne pratique : convention collective

Signataires : PRO-GE ; syndicat PRO-GE, l'Association patronale de l'industrie du textile, de l'habillement, de la chaussure et du cuir, sous-secteur : industrie textile

Date : 1er avril 2020.

Éléments clés :

- Convention collective nationale des travailleurs du textile.
- Elle vise à augmenter le salaire minimum dans un secteur qui emploie majoritairement des femmes.
- En ce qui concerne la classification, les salariés sont classés dans l'une des six catégories d'emploi par l'employeur, avec l'implication du comité d'entreprise.
- La classification doit inclure la totalité des activités exercées, et le cas échéant, la formation (professionnelle) suivie ainsi que, le cas échéant, le degré d'autonomie et de responsabilité.
- La classification ne peut donner lieu à une classification ou à une rémunération différente pour des activités identiques ou de valeur égale au sens de la loi sur l'égalité de traitement, si elles sont principalement effectuées par des hommes ou par des femmes.
- Le texte intégral est disponible [ici](#).

²⁷ Voir le site de VIDA et les derniers développements sur : https://www.vida.at/cms/S03/S03_0

²⁸ Voir le site de PRO-GE et les derniers développements sur : https://www.proge.at/cms/P01/P01_1/themen

BONNE PRATIQUE 2**Secteur :** textile/blanchisserie (blanchisserie industrielle)**Type of BONNE PRATIQUE :** convention collective**Signatories :** PRO-GE**Date :** 01.07.2022 (durée : 12 mois)**Key elements :**

- Augmentation de 5,4 % des salaires minimums négociés par convention collective. Le nouveau salaire minimum s'élève ainsi à 1607,30 €
- 5,1 % d'augmentation des salaires effectivement payés
- Augmentation de 5,4 % de la rémunération versée aux apprentis
- Augmentation des indemnités, compléments et primes de 4,75 %
- 24 décembre acquis comme congé payé
- Le texte intégral est disponible

5.2**BELGIQUE****Introduction**

Selon *l'Institut belge pour l'égalité des femmes et des hommes*, l'écart de rémunération entre les sexes, compte tenu du travail à temps partiel des femmes, stagne à 23,1 % en Belgique (IEFH, 2021). Cependant, en raison de l'octroi inégal des primes sur salaire et d'autres mesures introduites pendant la crise du Covid-19 entre les secteurs dominés par les hommes et par les femmes, on ignore encore si l'écart de rémunération entre les sexes continuera à diminuer ou à augmenter dans le pays. Pourtant, grâce aux efforts fournis par les syndicats belges en la matière, la Belgique présente actuellement l'un des écarts de rémunération horaire les plus faibles de l'UE (5,3 %) ²⁹. Bien que la liberté et les droits syndicaux aient été réduits ces dernières années en Belgique, la négociation collective reste un outil essentiel pour faire progresser l'égalité de rémunération.

Situation concernant l'égalité de rémunération et législation belge

Il n'existe **aucune disposition dans la Constitution** belge faisant référence à l'égalité des femmes et des hommes au travail, ou au droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ³⁰. La **loi du 26 juillet 1996**, également connue sous le nom de loi sur la norme salariale, est un frein juridique majeur à l'égalité de rémunération ³¹. La loi impose des limites à la hausse éventuelle des salaires, indépendamment de toute augmentation des bénéficiaires de l'entreprise ³². Cette restriction s'applique aux salaires de tous les travailleurs, **mais elle affecte de manière disproportionnée l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes** et bloque les négociations sur les salaires, y compris sur l'égalité de rémunération ³³.

Le cadre légal régissant l'égalité de rémunération est la **loi de 2012 sur la rémunération des femmes et des hommes** (loi du 22 avril visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes). Elle ne fait pas explicitement référence à l'égalité de valeur, bien que la **Convention collective de travail n° 25 sur l'égalité des rémunérations** entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins le fasse, comme cela est expliqué plus loin.

La loi sur la rémunération des femmes et des hommes **introduit l'obligation de traiter l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à tous les niveaux du dialogue social** : aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. Au **niveau interprofessionnel**, tous les deux ans, les partenaires sociaux du secteur privé

²⁹ Selon Eurostat (2021), l'écart de rémunération horaire entre hommes et femmes en Belgique est de 5,3 %, bien inférieur à la moyenne européenne de 13 %. Cet écart diminue depuis 2010 (de 10,2 % à 5,3 %) (Statbel, 2022).

³⁰ Seuls les articles 10 et 11 de la Constitution garantissent respectivement le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et le principe de non-discrimination.

³¹ Les syndicats ont dénoncé la loi devant les tribunaux. Voir par exemple l'affaire 152/2016 de la Cour constitutionnelle de Belgique.

³² Pour 2021-2022, la limite a été fixée par le gouvernement fédéral à 0,4 %.

³³ Les syndicats ont tenté d'introduire une exception à l'application de cette loi lorsque des questions d'égalité de rémunération et d'écart de rémunération entre les sexes sont en jeu, mais leurs revendications n'ont finalement pas été prises en compte.

sont tenus de négocier à l'échelon national un accord interprofessionnel (AIP) sur l'évolution des salaires – entre autres aspects –, y compris sur l'égalité salariale entre les sexes, et les éventuelles mesures à prendre (articles 2 et 3) (IEFH, 2020, 3). Lors des **négociations au niveau sectoriel**, la loi introduit en outre la nécessité de discuter des écarts de rémunération entre hommes et femmes, et se concentre principalement sur les **classifications de fonctions qui devraient être neutres sur le plan du genre** (article 5). Les commissions paritaires de négociation doivent soumettre la classification des fonctions convenue pour évaluation à la Direction générale Relations collectives de travail, après avoir évalué la neutralité de genre de l'accord de classification (article 6). La Direction émet un avis sur la classification. Un instrument visant à simplifier l'analyse a été développé pour l'évaluation : une **liste de contrôle en douze questions**³⁴, traitant de sujets divers tels que les méthodes d'évaluation des emplois, la composition du comité technique, etc. Si la Direction donne une évaluation négative et que les commissions paritaires ne rendent pas leurs classifications de fonctions conformes à la loi, une **liste de dénonciation** sera publiée énumérant les commissions paritaires qui ne respectent pas les classifications de fonctions neutres sur le plan du genre³⁵. Cependant, la liste est peu médiatisée et ne nuit pas vraiment aux entreprises (IEFH, 2020, 14).

Au niveau de l'entreprise, la loi sur la rémunération des femmes et des hommes établit plusieurs obligations de déclaration et d'analyse des salaires. Tout d'abord, l'employeur – dans les entreprises **de 50 salariés ou plus** – est tenu d'établir un **rapport statistique tous les deux ans** sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes au sein de l'entreprise, en tenant compte des différents niveaux d'emploi (article 7). Le rapport doit être discuté en comité d'entreprise, et en l'absence de celui-ci, en comité de prévention et de protection au travail. Lorsque le rapport fait état d'une structure salariale déséquilibrée dans l'entreprise, le comité d'entreprise **peut décider d'adopter un plan d'action** (article 8). Cependant, dans la loi, les règles relatives à ce plan d'action restent vagues et ce plan est facultatif (IEFH, 2020, 8). Deuxièmement, la loi sur la rémunération des femmes et des hommes établit **l'obligation de fournir chaque année à la Banque nationale certaines données ventilées selon le genre**. Les entreprises de 20 salariés en équivalents temps plein ou plus sont tenues de compléter le bilan social (article 4). Les données du bilan social sont analysées par la Banque nationale, et les données des déclarants sont publiées³⁶.

Sur la question concrète de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la **loi conserve une vision restrictive de ce qu'est un travail de valeur égale**, car elle s'attache uniquement aux classifications de fonctions, limitant ainsi le travail de valeur égale au travail effectué dans le même sous-secteur. Par conséquent, elle n'inclut pas les diverses dimensions du travail de valeur égale, qui doivent couvrir des approches sectorielles et intersectorielles. En outre, dans la pratique juridique belge, la base de comparaison pour un travail de valeur égale est encore plus restreinte puisqu'elle ne concerne que le travail au sein de la même entreprise, avec le même titre de fonction, la même ancienneté, etc. (IEFH, 2020, 8).

Négociation collective sur l'égalité de rémunération

La Belgique dispose de l'une des **couvertures de négociation collective les plus vastes** d'Europe³⁷, puisqu'elle concerne 96 % des salariés (CES, 2014, 10). La négociation collective est également très **centralisée**, intervenant d'abord au niveau **national**. Le niveau national fixe les cadres. La densité syndicale en Belgique est assez élevée et atteint 49,1 % (OCDE, 2021). Cependant, la liberté et les droits des syndicats belges ont été restreints ces dernières années, ce qui a également affecté la sphère de négociation collective³⁸.

La **Convention collective de travail (CCT) n° 25 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins** citée plus haut a été adoptée en 1975 et modifiée en 2001 et 2008. Elle fait référence à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale à l'article premier où elle stipule que « l'égalité des rémunérations implique, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'élimination de toute discrimination basée sur le sexe ». L'accord oblige tous les secteurs et entreprises individuelles à évaluer et, si nécessaire, à corriger leurs systèmes d'évaluation et de classification des fonctions afin de garantir la neutralité de genre comme condition d'égalité de rémunération (Réseau européen, 2019, 48). La convention collective de travail nationale engage les partenaires sociaux à poursuivre leurs efforts pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes : ainsi, toutes les commissions paritaires doivent impérativement revoir leurs classifications de fonctions afin de les rendre neutres sur le plan du genre (Réseau européen, 2019, 48). Toutefois :

³⁴ https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial#toc_heading_3

³⁵ La liste est publiée ici : [égalité hommes-femmes : l'écart salarial - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial#toc_heading_3)

³⁶ La loi sur la rémunération des femmes et des hommes établit également la possibilité de nommer un médiateur chargé d'intervenir en cas de conflits découlant de la discrimination salariale fondée sur le sexe ou d'un écart de rémunération entre les sexes. Mais cette fonction n'est pas souvent pourvue et les syndicats ont mis en doute la capacité de protection et les pouvoirs qu'a le médiateur d'agir réellement sur ces enjeux.

³⁷ Dans l'UE, environ deux tiers des salariés (62 %) sont couverts par la négociation collective (on observe les niveaux les plus élevés en France, en Belgique, en Autriche, au Portugal, en Finlande et en Slovaquie, et les plus bas en Bulgarie, en Pologne et en Lituanie) (CES, 2014, 10).

³⁸ Par ailleurs, les syndicats belges ont dénoncé les attaques contre des composantes fondamentales de leur système de relations entre partenaires sociaux (CES, 2016).

« La convention collective de travail n° 25 est restée lettre morte. En fait, la loi de 2012 sur la rémunération des femmes et des hommes s'appuie sur cette obligation et rend la Direction responsable du contrôle et du suivi de l'exactitude technique et juridique des conventions collectives de travail, et la charge donc du contrôle de la neutralité de genre mentionnée ». *FGTB-ABVV, 2022.*

En termes de fixation des salaires, le niveau prédominant auquel la négociation salariale intervient est intermédiaire ou alterne entre négociation centrale et sectorielle. **La négociation collective sur les salaires intervient à plusieurs niveaux combinés** : intersectoriel, sectoriel et au niveau de l'entreprise (Réseau européen, 2019, 3). Normalement, la coordination de la fixation des salaires se fait par le biais de normes contraignantes concernant les taux de salaire maximum ou minimum ou les augmentations de salaire qui résultent soit d'une négociation centralisée par le principal syndicat et les associations patronales, avec ou sans participation du gouvernement, soit de l'imposition unilatérale par le gouvernement d'une échelle ou d'un gel des salaires, avec ou sans consultation préalable et négociations avec les syndicats et/ou les associations patronales (Réseau européen, 2019, 3). Les syndicats regrettent que les augmentations maximales de salaire autorisées et fixées au niveau national deviennent elles aussi, dans la pratique, un **obstacle à la négociation de l'égalité de rémunération** entre les femmes et les hommes.

Bonnes pratiques des partenaires sociaux en matière d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux belges œuvrent depuis longtemps pour l'égalité de rémunération, y compris sur la dimension de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Ils sont bien conscients de la distinction entre **l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale**. En Belgique, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est fortement influencé par le travail à **temps partiel**³⁹ et les responsabilités familiales inégales des femmes et des hommes. Les syndicats belges sont également préoccupés par la différence d'inégalité salariale entre les sexes observée dans les secteurs public, privé et parmi les indépendants, précisant que c'est parmi ces derniers que les inégalités sont les plus grandes⁴⁰.

L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est conditionnée par le fait que les emplois ne sont **pas évalués de manière neutre**, mais avec un **préjugé sexiste** qui rend les emplois et les secteurs féminisés sous-évalués et sous-payés de manière générale. Le préjugé dans l'évaluation affecte toutes les formes de paiement, y compris les primes. L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est **empêchée par l'évaluation incorrecte de la nature, des caractéristiques et d'autres facteurs impliqués** dans les tâches, les emplois et les professions principalement effectués par les femmes, comme l'« **ingratitude** » de nombreuses tâches qu'elles exécutent (par exemple dans le nettoyage, la prise en charge des personnes âgées ou gravement malades, dans l'**industrie alimentaire** au contact d'animaux morts, etc.). À cet égard, les syndicalistes belges ont attiré l'attention sur l'industrie alimentaire et sur l'évaluation subjective des emplois dans ce secteur⁴¹.

« Par exemple, dans l'**industrie de la viande**, si les hommes sont majoritaires dans l'abattage des animaux (p. ex. les porcs), les travailleuses sont plus nombreuses dans les fonctions ultérieures de transformation de la viande impliquant beaucoup de tâches "ingrates" (sang, mauvaises odeurs, saleté, etc.) ; des tâches qui ne sont pas suffisamment prises en compte et sont par conséquent sous-payées, en particulier par rapport à celles exécutées par les hommes ». (*ACV.CSC, 2021*).

³⁹ Selon l'Office belge de la statistique (Statbel), le travail à temps partiel concernait en 2021 42,5 % des femmes salariées et 11,8 % des hommes salariés en Belgique. Le travail à temps partiel des femmes est un sujet de préoccupation important pour les syndicats belges. La plupart des femmes travaillant à temps partiel dans le pays y sont contraintes. Ce régime de travail s'inscrit aussi dans une stratégie capitaliste où certains travailleurs ne sont engagés que pour faire face aux heures d'affluence. De même, dans certaines professions, la pénibilité n'est pas correctement reconnue alors qu'un emploi à temps plein y serait intenable pour n'importe quel travailleur.

⁴⁰ Les femmes indépendantes en Belgique gagnent nettement moins que les hommes entrepreneurs, et l'écart salarial entre les femmes et les hommes indépendants est plus élevé que parmi les salariés (OCDE, 2012).

⁴¹ À cet égard, ce n'est pas un hasard si, dans la liste de dénonciation des entreprises qui n'ont pas établi de classification correcte des fonctions neutres sur le plan du genre (voir supra), 2 des 6 entreprises appartiennent à l'industrie alimentaire, à savoir les « fondoirs de graisse » et les « entreprises de torréfaction de la chorizée ». Les données sont celles de 2019 : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial>

Les syndicats des Régions flamande et wallonne ont développé **plusieurs actions en faveur de l'égalité de rémunération**. **Campagnes de sensibilisation** à l'égalité de rémunération⁴², généralement lors de la Journée de l'égalité de rémunération et de la Journée internationale de la femme (8 mars). De même, ils ont plaidé pour une **augmentation du salaire minimum** qui profitera surtout aux travailleuses, car les catégories de salaires inférieures comptent proportionnellement plus de femmes (IEFH, 2021, 66). Ils ont mis en place une **formation spécifique** sur la manière de négocier l'égalité de rémunération⁴³ et ont créé des **brochures** qui traitent de l'écart de rémunération entre les sexes et aident à promouvoir l'égalité de rémunération dans la négociation collective⁴⁴. En outre, **le travail des comités syndicaux de femmes** ou des bureaux chargés de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes a été essentiel pour encourager les discussions sur l'égalité entre les hommes et les femmes au travail et au sein des syndicats. Les personnes interrogées notent que la question de l'égalité de rémunération a été centrale dans le travail mené par ces comités.

Afin que **soit reconnu le travail effectué par les femmes pendant la pandémie de Covid-19**, les syndicats ont élaboré plusieurs rapports, recueilli des informations et interrogé des travailleuses essentielles⁴⁵. Cependant, beaucoup des « **primes** » accordées pour avoir travaillé pendant les confinements et dans les circonstances exceptionnelles du Covid-19 sont distribuées et convenues différemment pour les travailleurs femmes et hommes, de sorte que **l'écart de rémunération augmente** :

« La différence concernant les "primes" s'est accrue avec la pandémie, les emplois masculinisés ont obtenu plus et de meilleures primes pour avoir travaillé pendant la pandémie que les emplois féminisés. » ACV-CSC, 2021.

En ce qui concerne **l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale**, les syndicats ont **fait pression** sur le gouvernement et d'autres acteurs politiques pour encourager le débat sur l'égalité de rémunération, et ont, par exemple, recommandé au gouvernement de modifier la loi afin d'y inclure la dimension de valeur égale. Dans le cadre du **dialogue social**, les syndicats ont également travaillé à **l'élaboration des décrets** fixés dans la loi sur la rémunération des femmes et des hommes et à la mise en œuvre de cette dernière, afin qu'elle régleme mieux, entre autres, l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur.

L'Institut belge pour l'égalité entre les femmes et les hommes a publié en 2020 un rapport analysant les forces⁴⁶ et les faiblesses de la loi sur la rémunération des femmes et des hommes. Dans la pratique, ces faiblesses deviennent des **obstacles à l'égalité de rémunération**, entravant en particulier les efforts déployés par les syndicats en la matière. Le principal problème reste la **mise en œuvre effective de la loi** et des obligations qu'elle fixe. Le non-respect de la loi n'entraîne aucune conséquence grave. Souvent, par exemple, les entreprises ne présentent pas de bilans sociaux corrects : dans de nombreux cas, ils sont mal remplis, incomplets ou délibérément incorrects. Bien que la Banque nationale les analyse et signale les erreurs, elle n'a pas le pouvoir d'agir. En outre, la loi impose des engagements de moyens, mais **pas d'engagements de résultats**. Les données existantes montrent que l'écart salarial et l'égalité de rémunération en Belgique n'ont pas amorcé de déclin plus rapide depuis 2012 (IEFH, 2020,15). **La transparence insuffisante des salaires** constitue un autre frein : le calcul de l'écart de rémunération entre les sexes au niveau de l'entreprise ne peut se substituer à la nécessité d'assurer la transparence des salaires⁴⁷. La persistance des **stéréotypes de genre** et du sexisme sont également des obstacles. Négocier de manière concrète une rémunération égale pour un travail de valeur égale est encore **plus difficile**, car l'adoption de mesures pour un travail de valeur égale nécessite **des actions structurelles**, qui prennent du temps, coûtent de l'argent, nécessitent des engagements à long terme et la volonté de négocier. En outre :

⁴² La plus ancienne campagne sur l'égalité de rémunération menée par la FGTB depuis 2005 à l'occasion de la Journée de l'égalité de rémunération est un exemple de bonne pratique (voir ci-dessous), mais d'autres syndicats belges ont développé des campagnes de sensibilisation sur le sujet qui constituent elles aussi des exemples à suivre. Citons notamment les campagnes menées le 8 mars par la CSC et qui portent principalement sur l'égalité de rémunération. En 2018 : « Ma fiche de paie a-t-elle un sexe (https://www.youtube.com/watch?v=H4G91_r) ; en 2019 : « Nous voulons 0 % d'écart salarial ! » ; en 2020 : « Scratch and win : l'égalité n'est pas un jeu de hasard ».

⁴³ Par exemple, fin 2021, la FGTB a organisé pour ses délégués, négociateurs et affiliés un séminaire à Bruxelles consacré à la négociation de l'égalité de rémunération.

⁴⁴ Par exemple, la brochure de la CSC « Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise » : https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-doc-sitemap/5000-over-het-acv-a-propos-de-la-csc/5230-publicaties-publications/5240-folders-en-brochures-brochures/5335-gender-equality-egalite-hommes-femmes/agir-sur-ecart-salarial-tcm187-355851.pdf?sfvrsn=61a93517_2

⁴⁵ Voir par exemple le rapport de la CSC « Travailleuses, santé et coronavirus » : [syndicaliste-933-bis-dossier-femmes-santé-corona.pdf \(lacsc.be\)](https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-doc-sitemap/5000-over-het-acv-a-propos-de-la-csc/5230-publicaties-publications/5240-folders-en-brochures-brochures/5335-gender-equality-egalite-hommes-femmes/agir-sur-ecart-salarial-tcm187-355851.pdf?sfvrsn=61a93517_2)

⁴⁶ Entre autres forces, le rapport met en exergue que la loi développe une approche d'intégration de la dimension de genre, impliquant activement les employeurs dans la réduction de l'écart salarial entre les sexes et établissant une périodicité des obligations (voir pages 13-14).

⁴⁷ De plus, la loi sur la rémunération des femmes et des hommes fixe dans divers articles l'obligation de maintenir la confidentialité de la rémunération. En outre, la loi sur la rémunération des femmes et des hommes ne s'applique qu'au secteur privé et à certaines entreprises, exonérant ainsi les petites entreprises - qui constituent une grande partie de l'écosystème économique belge - et la fonction publique des différentes obligations.

« Les délégués sont débordés, ils ont beaucoup à faire et leur travail n'est pas facile. S'ils ont la sensibilité nécessaire pour travailler sur l'égalité de rémunération et sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, ils le font ; si ce n'est pas le cas et qu'il n'y pas eu de prise de conscience ou de préoccupations préalables concernant les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, le sujet est rarement abordé. » ACV-CSC, 2021.

Conclusions

The 2012 Gender Pay Act is a good legal base to establishing equal pay and to negotiate on the 3 levels of collective bargaining, although the lack of control and imposition of sanctions makes its implementation in practice very difficult. The willingness of the employers to apply the law is also a big barrier. The mentioned wage-standard Law is hampering many of the trade union's efforts in that regard. Belgium trade unions are doing great efforts lobbying the government and fighting for eliminating this barrier.

Bonnes pratiques

BONNE PRATIQUE 1

Intersectoriel

Type de bonne pratique : sensibilisation

Signataire : ABVV-FGTB

Date : de 2005 à aujourd'hui

Éléments clés :

- La plus ancienne campagne de sensibilisation organisée en Belgique (depuis 2005) à l'occasion de la Journée de l'égalité de rémunération le 25 mars⁴⁸.
- Dans le cadre de la campagne, des brochures et divers outils ont été développés au fil des ans⁴⁹. Par exemple, un test en ligne pour savoir si une action sur l'égalité de rémunération est nécessaire dans votre secteur ou votre entreprise⁵⁰, et un calculateur en ligne de l'écart salarial entre les sexes⁵¹.

BONNE PRATIQUE 2

Intersectoriel

Type de bonne pratique : outil

Signataire : ACV-CSC

Date : 2019

Éléments clés :

- Outil (carnet de bord de l'égalité) destiné à celles et ceux qui veulent œuvrer en faveur de l'égalité sur leur lieu de travail et dans le mouvement syndical, incluant des aspects d'égalité de rémunération⁵².
- Le carnet de bord s'articule autour de cinq points d'action. Chaque point d'action est assorti d'une liste de questions et d'une liste de pistes destinées à aider le travailleur et le syndicat.

⁴⁸ Les campagnes nationales organisées en Belgique jusqu'en 2017 à l'occasion de la Journée de l'égalité de rémunération avec la participation de la FGTB : <https://www.equalpayday.be/vorige-campagnes/> ; En outre, les campagnes pour le salaire minimum (Fight for 14 euro) et l'égalité hommes-femmes : <https://fgtb.be/fight-14-les-femmes-savent-pourquoi> ; https://fgtb.be/sites/fgtb/files/press/link_doc/dossier-sur-lcart-salarial.pdf

⁴⁹ Voir par exemple le dernier en date sur : <https://www.fgtb.be/index.php/25-mars-journee-de-legalite-salariale>

⁵⁰ Voir sur : <https://www.fgtb.be/test-ecart-salarial>

⁵¹ Voir sur : <https://www.fgtb.be/calcul-ecart-salarial>

⁵² Voir sur : https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/5000-over-het-acv-a-propos-de-la-csc/5230-publicaties-publications/5240-folders-en-brochures-brochures/5335-gender-equality-egalite-hommes-femmes/carnet-de-bords-web-2019-tcm187-317450.pdf?sfvrsn=68d8db1c_2

BONNE PRATIQUE 3**Intersectoriel****Type de bonne pratique :** lobbying**Signataire :** ACV-CSC + ABVV-FGTB**Date :** 2021**Éléments clés :**

- Intervention devant le Comité d'avis pour l'égalité des chances du Sénat le 4 janvier 2021.
- L'intervention portait sur les causes et leviers d'action de l'écart salarial entre les sexes.

5.3**DANEMARK****Introduction**

La ségrégation du marché du travail danois est l'une des plus marquées au monde. Si les travailleuses danoises sont plus nombreuses dans le secteur public des soins, les hommes travaillent plutôt dans le secteur privé et dans les professions STIM des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (ministère danois des Affaires étrangères, 2021).

Le rapport 2019 sur l'égalité entre les sexes de l'Institut danois des droits de l'homme présente un aperçu des droits de l'homme et de l'égalité entre les sexes au Danemark entre 2017 et 2019⁵³. Le rapport aborde également l'égalité de rémunération et conclut « que le droit à une rémunération égale pour un travail égal est bien ancré dans la législation sur les droits de l'homme, le droit de l'UE et le droit danois. Cependant, il existe encore des différences de rémunération inexplicables entre les sexes, qui conduisent à une inégalité économique considérable entre les hommes et les femmes tout au long d'une vie » (Institut danois des droits de l'homme, 2019, chapitre 8.3).

L'écart de rémunération entre hommes et femmes s'est établi à 13,9 % au Danemark (légèrement supérieur à la moyenne de 13 % affichée par l'UE) et n'a connu que peu d'améliorations ces dernières années (Eurostat, 2022). En outre, pour l'ensemble du marché du travail, on observe une différence de rémunération de 19,7 % entre les femmes titulaires d'un diplôme de baccalauréat (p. ex. : les infirmières) et les hommes ayant le même niveau d'études (p. ex. : baccalauréat en ingénierie) (Sygeplejerskernes Samarbejde i Norden, 2018).

Situation concernant l'égalité de rémunération et législation

L'appel au parlement danois à revoir la loi de 1969 sur la réforme de la fonction publique (« Tjenestemandsreformen af 1969 ») se trouve au cœur de la lutte actuelle pour l'égalité de rémunération au Danemark. La loi visait à moderniser le système d'emploi des fonctionnaires et à permettre à l'État de mieux contrôler l'évolution des salaires. Elle est considérée comme l'une des principales causes pour lesquelles les professions dominées par les femmes dans la fonction publique continuent d'afficher un niveau de salaire inférieur à celui de leurs homologues masculins à des postes présentant un niveau d'études et de responsabilités équivalent.

« Les infirmières danoises reçoivent encore 10 à 20 % de moins que les professions à dominante masculine exigeant un niveau d'études similaire. De nombreux facteurs contribuent à l'inégalité de rémunération, mais un rapport récent de l'Institut danois pour les droits de l'homme a identifié que l'une des principales raisons est l'effet de la loi de 1969 sur la réforme de la fonction publique qui a octroyé un niveau de rémunération inférieur aux infirmières et autres professions à dominante féminine. Lors des récentes négociations nationales, les infirmières danoises ont voté "non" à une offre salariale allant jusqu'à 5 % d'augmentation qui devait préserver les salaires réels des fonctionnaires pour les trois prochaines années. Une pétition citoyenne demandant une réforme de la loi pour de nombreuses professions traditionnellement féminines a également recueilli les 50 000 signatures nécessaires à sa présentation au parlement ». (Sorensen, 2021).

⁵³ Le rapport est uniquement disponible en danois : <https://www.humanrights.dk/publications/gender-status-2019>



Au Danemark, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est régie par la **loi sur l'égalité de rémunération** qui date de 1976, année où elle a été adoptée pour mettre en œuvre la directive sur l'égalité de rémunération⁵⁴. Elle a été modifiée à plusieurs reprises. Le dernier amendement remonte à 2016. L'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération est énoncée à l'article premier de la loi (Commission européenne, 2021).

Au Danemark, les employeurs ont l'interdiction de pratiquer vis-à-vis de leurs salariés des discriminations fondées sur le sexe, tant en ce qui concerne la rémunération que d'autres conditions de travail. Selon l'article premier(1) de la loi sur l'égalité de rémunération, il y a violation du principe d'égalité de rémunération si le sexe justifie une différence de salaire. Cela vaut pour la discrimination directe et indirecte.

Au cours des 30-40 dernières années, le Danemark a relativement bien réussi à faire disparaître l'inégalité de rémunération entre un homme et une femme qui effectuaient un travail équivalent à un poste équivalent. Cependant, le problème des inégalités de rémunération pour un travail de même valeur continue de hanter le monde du travail des femmes. La législation danoise sur l'égalité de rémunération stipule que « **deux salariés, qui travaillent dans différents domaines de même valeur pour le même employeur, doivent être payés de manière égale, même si le travail qu'ils effectuent n'est pas identique** ». Le problème de la législation danoise est qu'elle est difficile à utiliser dans la pratique. Aucun critère n'a été défini, et seule une jurisprudence limitée s'applique en la matière.

La législation impose également au ministre de l'Emploi et au ministre de l'Égalité d'établir **tous les trois ans un rapport sur la situation concernant l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**. Pour ce faire, ils se fondent sur l'obligation qu'ont les entreprises d'au moins **35 travailleurs à temps plein** d'établir des statistiques salariales annuelles ventilées par genre. Par ailleurs, l'obligation d'établir ce type de statistiques ne s'applique aujourd'hui qu'aux entreprises employant au minimum 10 hommes et 10 femmes dans des fonctions comparables.

Les syndicats danois considèrent que la mise en œuvre d'exigences en matière d'informations salariales sexospécifiques est une base judicieuse et nécessaire pour traiter les questions d'égalité de rémunération, mais ils critiquent l'absence d'application⁵⁵.

Notons par ailleurs que le Danemark a fait l'objet de l'étude empirique sur l'impact de la transparence obligatoire des salaires. L'étude suggère que la transparence salariale visant à divulguer les disparités de genre en matière de rémunération peut avoir un effet sur la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise (Bennedsen et al. 2019).

Enfin, s'il n'existe pas d'autorité publique de contrôle chargée de veiller au respect de la loi, l'Institut danois des droits de l'homme lutte contre la discrimination fondée sur le sexe et produit des rapports et des analyses. L'Institut est un organisme national de lutte pour l'égalité dont le mandat inclut désormais l'égalité entre les femmes et les hommes. Cependant, l'Institut ne dispose d'aucun pouvoir pour vérifier ou contrôler le respect de la loi par les employeurs (NIKK, 2019).

⁵⁴ Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 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 aux conditions de travail.

⁵⁵ Entretien avec LO, 2021.

Négociation collective et égalité de rémunération

Le marché du travail danois se caractérise par une forte implication des partenaires sociaux aux niveaux local, national et de l'entreprise. Grâce à une négociation collective autonome, les partenaires sociaux négocient, concluent et font appliquer des conditions salariales et de travail, y compris des dispositions relatives à l'égalité de rémunération. Les négociations salariales sont autonomes et n'incluent pas de parties gouvernementales, à moins qu'elles n'impliquent le secteur public.

La négociation collective est d'une importance capitale dans toutes les questions salariales au Danemark. Les conventions collectives doivent respecter le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Cette interprétation repose sur un accord de médiation du 28 mars 1973, qui a aboli les différents taux de rémunération des hommes et des femmes dans les conventions collectives entre les membres de la FH (la Confédération des syndicats danois alors appelée LO) et la Confédération des employeurs danois.

De nombreuses conventions collectives ont mis en œuvre les règles de la loi sur l'égalité de rémunération, transférant ainsi les litiges en la matière aux tribunaux du travail et aux conseils de prud'hommes plutôt qu'aux tribunaux ordinaires. Au Danemark, les conventions collectives sont des contrats privés qui, en principe, impliquent les parties contractantes.

La Confédération danoise des syndicats œuvre aux niveaux national et européen pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en appliquant le principe d'égalité de rémunération et de rémunération égale pour un travail de valeur égale. La rémunération est en général réglementée de deux manières. Par des accords portant sur le salaire minimum (environ 80 % dans l'industrie, la construction et les services) ou par des accords fixant la rémunération normale (20 % dans les secteurs du transport, de la viande et de la transformation alimentaire) (FH, 2021).

Bonnes pratiques des partenaires sociaux en matière d'égalité de rémunération

Au Danemark, les partenaires sociaux négocient seuls tous les aspects liés au salaire et aux conditions de travail. Il existe cependant une longue tradition d'implication des partenaires sociaux dans les décisions relatives au marché du travail et dans les politiques de protection sociale. Cette implication se traduit par la mise en place de nombreux comités et conseils, mais aussi par des négociations tripartites à l'invitation du gouvernement, qui sont programmées de manière ad hoc.

Les partenaires sociaux appliquent et font respecter le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dans leurs conventions collectives et dans le système de relations entre partenaires sociaux. Pour y parvenir, les partenaires sociaux ont mis en place des **organes pour l'égalité de rémunération** au niveau sectoriel, chargés de traiter les violations des conventions collectives ou d'interpréter l'égalité de rémunération, y compris l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Au Danemark, le BUPL (syndicat danois des éducateurs de la petite enfance et de la jeunesse) a collaboré avec d'autres syndicats dans le cadre de négociations collectives en vue d'obtenir des salaires plus élevés pour les professions à dominante féminine. Ces efforts ont porté leurs fruits en 2018, puisque le syndicat a obtenu deux millions d'euros supplémentaires pour les éducateurs de la petite enfance et que la profession bénéficie désormais d'une reconnaissance accrue.

L'Alliance danoise pour l'égalité de rémunération

Le Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA), troisième syndicat représentant les travailleurs de la fonction publique, a salué la décision du gouvernement de mettre en place un comité pour examiner le problème des inégalités de rémunération⁵⁶. Le FOA fait partie d'un vaste groupe de syndicats (ils sont 51) qui ont réclamé de nouvelles mesures pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes sous la forme d'une Alliance pour l'égalité de rémunération. Bien que la négociation collective ait pu apporter quelques améliorations, les syndicats de la fonction publique estiment que le problème nécessite une approche politique plus globale.

⁵⁶ Pour de plus amples informations : <https://wageindicator.org/labour-laws/collective-bargaining/2021/denmark-union-welcomes-decision-to-set-up-committee-on-equal-pay-may-31-2021>

Appel à des négociations tripartites

Ces cinquante et un syndicats de la fonction publique, représentant plus d'un demi-million de fonctionnaires, ont exhorté le gouvernement à engager des négociations tripartites pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Les syndicats, qui avaient précédemment conclu des accords prévoyant une réserve de fonds pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, ont fait pression afin que des actions plus concertées soient menées pour résoudre le problème, soulignant « que les contraintes économiques rencontrées lors du processus normal de négociation collective empêchent d'agir à l'échelle nécessaire pour faire de réels progrès »⁵⁷.

Les infirmières font grève pour obtenir une réévaluation

Au Danemark, le travail essentiel des personnels soignants pendant la pandémie de Covid-19 a été largement reconnu. Cette reconnaissance a encouragé l'organisation danoise des infirmières à rouvrir le dossier des infirmières (une profession à dominante féminine) sous-payées par rapport aux emplois à dominante masculine, tels que les ingénieurs du bâtiment. D'autant que la profession d'infirmière exige le même niveau d'études, ce qui rend pertinente la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

La question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale a servi de cadre aux négociations organisées au printemps 2021 en vue de renouveler les conventions collectives publiques pour les secteurs d'État, régionaux et municipaux à l'horizon 2021-2024 (Videbæk Munkholm et Christian Højer Schjøler, 2021). Les négociations ont abouti à un accord préliminaire prévoyant une augmentation générale du salaire de toutes les infirmières de 5,02 % répartie sur trois ans. Cependant, les membres du syndicat des infirmières ont rejeté l'accord. Les efforts de médiation déployés ultérieurement n'ont pas entraîné d'augmentation des salaires ; en revanche, un comité responsable des structures salariales dans la fonction publique a été mis en place pour traiter les questions d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le comité formulera des recommandations et rendra des conclusions concernant la négociation collective des salaires et d'autres conditions de travail dans le secteur public en vue d'obtenir une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Conventions collectives sur l'égalité de rémunération et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale

Des conventions collectives ont mis en œuvre les règles de la loi sur l'égalité de rémunération, transférant ainsi les litiges en la matière aux tribunaux du travail et aux conseils de prud'hommes plutôt qu'aux tribunaux ordinaires.

En février 2020, les partenaires sociaux danois ont convenu de renouveler la convention collective dans le secteur manufacturier. Peu après la conclusion de la convention, d'autres secteurs comme le transport, la construction et l'industrie du nettoyage ont signé des conventions collectives similaires. La convention reflétait l'incidence de la crise économique et contenait des éléments innovants, notamment la création d'un tribunal pour l'égalité de rémunération, présidé par un juge du tribunal du travail, chargé de traiter tous les litiges liés à l'égalité de rémunération. Les principales organisations de travailleurs et d'employeurs nomment les membres du conseil d'administration. Le tribunal couvre tous les secteurs représentés par ces organisations, et pas seulement le secteur manufacturier.

Conclusions

La question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale fait aujourd'hui l'objet d'une plus grande attention grâce aux syndicats. Ceux-ci se sont montrés très préoccupés par la comparaison intersectorielle et le relèvement du revenu global dans des secteurs occupant une main-d'œuvre majoritairement féminine. Dans les conventions collectives, ils ont notamment veillé à la bonne mise en œuvre de la législation, comme la loi sur l'égalité de rémunération, qui facilite la revendication des droits devant les tribunaux du travail et les conseils de prud'hommes. Mais il reste encore beaucoup à faire. Si les entreprises peuvent s'attendre à des amendes en cas de non-respect de la législation sur l'égalité de rémunération, les mécanismes d'application sont extrêmement rares.

⁵⁷ Ibid.

Bonnes pratiques

BONNE PRATIQUE 1

Secteur : industrie, fabrication

Type de bonne pratique : convention collective

Signataire : Organisation centrale des salariés de l'industrie au Danemark (CO-Industri) (syndicat) ; Confédération de l'industrie danoise (Dansk Industri) (patronat)

Date : 1er juin 2020

Éléments clés :

- Il s'agit de la plus grande convention collective sectorielle au Danemark : convention collective des salariés de l'industrie 2020-2023⁵⁸.
- Les signataires ont créé leur propre Conseil pour l'égalité de rémunération.
- L'accord sectoriel contient un protocole spécifique sur l'égalité de rémunération et la rémunération du travail de valeur égale : l'« Annexe 27 Protocole sur la mise en œuvre de la loi de consolidation relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ».
- Tous les employeurs doivent offrir aux hommes et aux femmes une rémunération égale, y compris des éléments et des conditions de rémunération égaux, pour un même travail ou un travail de même valeur.
- En particulier si un système de qualification professionnelle est utilisé pour établir la rémunération, il sera basé sur les mêmes critères pour les travailleurs masculins et féminins et conçu de manière à exclure toute discrimination fondée sur le sexe.
- L'évaluation de la valeur du travail se fait sur la base d'une évaluation générale des qualifications et d'autres facteurs pertinents.
- Un salarié dont la rémunération est inférieure à celle des autres en violation de la clause 1 a droit à la différence.
- Chaque année, l'employeur d'au moins 35 salariés établit des statistiques salariales ventilées par genre pour des groupes d'au moins 10 personnes de chaque sexe, calculées sur la base du code DISCO à 6 chiffres⁵⁹, l'objectif étant de consulter et d'informer les salariés des écarts salariaux entre hommes et femmes au sein de l'entreprise.
- Le Conseil peut infliger une amende en cas de violation de la règle relative à l'établissement de statistiques salariales ventilées par genre/d'un rapport sur l'égalité de rémunération ou dans des circonstances particulières⁶⁰. (Cependant, selon les premiers rapports, le Conseil n'a statué que dans très peu de cas (Institut danois des droits de l'homme, 2014, 33)).

BONNE PRATIQUE 2

Intersectoriel et fonction publique

Type de bonne pratique : campagne de financement

Partenaire social : Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA)

Date : 2018

Éléments clés :

- Un fonds spécifique pour lutter contre l'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes a été créé dans le but d'uniformiser les salaires pour les emplois à dominante féminine.
- Une des stratégies adoptées par les syndicats de la fonction publique est de négocier un pourcentage supplémentaire ou une augmentation forfaitaire des salaires dans les emplois et les secteurs faiblement rémunérés et féminisés.
- Les syndicats danois de la fonction publique représentant les secteurs municipaux et de l'État ont tenté d'aborder le lien entre la sous-évaluation du travail et les inégalités salariales lors des négociations de 2018.
- La démarche s'est soldée par l'octroi de 85 millions de couronnes danoises (environ 11,5 millions d'euros) pour la mise en œuvre des augmentations de salaire dans les emplois à dominante féminine de la fonction publique.

⁵⁸ La convention, qui couvre 230 000 ouvriers et employés du secteur manufacturier, est le fer de lance des négociations dans le secteur privé.

⁵⁹ DISCO-08 est la version officielle danoise de la [classification internationale normalisée des professions \(ISCO-08\)](#). ISCO est préparée par l'Organisation internationale du travail (OIT). Depuis 2010, DISCO-08 remplace DISCO-88 qui était la version officielle danoise de ISCO-88.

⁶⁰ Voir la clause 2 de l'annexe 21 à l'accord industriel disponible ici en anglais : <https://www.danskindustri.dk/DownloadDocument?id=165072&docid=161722>.

BONNE PRATIQUE 3**Intersectoriel****Type de bonne pratique :** lobbying**Signataire :** 51 syndicats de la fonction publique**Date :** 2021-2022**Éléments clés :**

- La convention de 2021-2024 pour les secteurs municipaux et d'État continue de fournir un fonds dédié à l'égalité de rémunération (dans le secteur municipal, il représentait 56 millions de couronnes danoises/env. 7,5 millions € à compter du 1er avril 2022).
- Les syndicats estiment toutefois que ce montant reste insuffisant pour faire face au problème de la sous-évaluation du travail effectué par des professions et dans des secteurs féminisés.
- Une Alliance pour l'égalité de rémunération composée de 51 syndicats de la fonction publique a appelé le gouvernement à mener des négociations tripartites.
- Transparence de la rémunération et rôle de l'évaluation et de la classification des emplois non sexistes dans la fonction publique pour mettre fin à l'écart de rémunération entre les sexes, y compris la négociation d'un fonds d'égalité de rémunération beaucoup plus substantiel pour revaloriser la rémunération dans les secteurs à dominante féminine.

5.4**FRANCE****Introduction**

En 2018, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'élevait en France à 15,2 %, soit un niveau légèrement inférieur à la moyenne européenne de 16,2 % la même année (Statista, 2018). À l'échelle européenne, l'écart de rémunération moyen a baissé à 14,1 % en 2019, tandis qu'en France, il a augmenté à 16,5 %, ce qui en fait le dixième écart le plus élevé de l'Union (Eurostat, 2021)⁶¹. Il s'élève actuellement à 15,8 %, soit près de trois points de pourcentage de plus que la moyenne européenne (13 %). Les raisons de cet écart de rémunération sont liées aux inégalités dans le volume de travail, les femmes étant beaucoup plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel et moins susceptibles d'être employées durant l'année. Si l'on tient compte de ces deux causes, les femmes perçoivent en moyenne 28,5 % de rémunération en moins que les hommes. Plus de 40 % de cet écart résulte des inégalités de temps de travail⁶².

Situation concernant l'égalité de rémunération et législation

En 1972, la France a légalement garanti l'égalité de rémunération pour un travail égal avec la loi relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le Code du travail français fait précisément référence à un travail de valeur égale.

Article L. 3221-4 du Code du travail français

... les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

L'établissement de ce principe d'égalité de valeur a pris du temps, malgré les lois de 1972 et 1983. Les obligations de négociation sur cette question ont été renforcées en 2001 et surtout en 2014, notamment sous la pression des syndicats français. Ainsi, la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale doit désormais obligatoirement être reprise dans les négociations au niveau sectoriel lors de la révision des classifications.

⁶¹ L'Insee, l'institut national de la statistique, rapporte : « En 2019, le salaire en EQTP des femmes est inférieur à celui des hommes de 16,6 % pour les salariés travaillant principalement dans le secteur privé et de 14,3 % pour ceux travaillant principalement dans la fonction publique. »

⁶² Pour une explication plus détaillée de l'écart, voir : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861>

Plusieurs autres lois ont été adoptées depuis, dont la loi de 2006 qui oblige les entreprises à combler l'écart salarial pour les femmes de retour de congé maternité. Cependant, l'écart de rémunération entre les sexes persiste. Sans ambitionner spécifiquement l'égalité de rémunération, la dernière loi française visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle du 24 décembre 2021 fait suite à l'engagement du gouvernement français lors de la présidence française du G7 en 2019, en concertation avec les partenaires sociaux français, d'adopter de nouvelles mesures pour renforcer l'indépendance économique et l'égalité professionnelle des femmes⁶³.

Certaines affaires d'inégalité de rémunération salariale pour un travail de valeur égale ont été portées devant les tribunaux. La Confédération générale du Travail (CGT) évoque une dizaine de dossiers qui ont été tranchés en faveur des femmes (CGT, 2017). Ces dossiers restent des cas isolés. La CGT affirme qu'une démarche collective est nécessaire pour aller plus loin.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été promulguée le 5 septembre 2018. Elle oblige les entreprises à assurer une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Un index de l'égalité professionnelle a été développé pour permettre aux entreprises d'évaluer plus facilement l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Les entreprises sont tenues en outre de publier l'évaluation et de prendre toutes les mesures correctives nécessaires dans les trois ans.

En novembre 2019, un accord a été trouvé par tous les partenaires sociaux concernant la structure de l'index destiné à mesurer l'égalité de rémunération dans les entreprises de plus de 50 salariés. Cinq critères de comparaison ont été retenus : la rémunération ; le retour de congé maternité ; les augmentations de salaire ; les promotions ; et le pourcentage de femmes dans le groupe bénéficiant des salaires les plus élevés (Equileap, 2021, 20).

Les entreprises se voient attribuer une note basée sur les points agrégés, donnés pour chacun des indicateurs. Le score minimum requis est de 75 (sur un maximum de 100). Les entreprises sous-performantes sont tenues de consacrer un budget pour combler l'écart de rémunération ou de prendre d'autres mesures correctives. Si les entreprises restent en deçà de l'objectif (au moins 75 points) pendant les trois ans qui suivent la publication de leur score, elles se verront appliquer une pénalité de 1 % de la masse salariale de l'entreprise.

Cependant, la grande majorité (73 %) des entreprises françaises ne divulguent pas d'informations sur les différences de salaires entre leurs effectifs masculins et féminins. Par ailleurs, aucune entreprise française n'a comblé l'écart des rémunérations entre ses salariés hommes et femmes. En d'autres termes, aucune d'entre elles n'a publié d'écart de rémunération moyen non ajusté entre les hommes et les femmes inférieur ou égal à 3 % (Equileap, 2021).

L'index a été fortement critiqué par les syndicats français, car les engagements n'ont pas été tenus. Alors que l'index a été mis en place pour créer de la transparence quant aux écarts de rémunération, les syndicats dénoncent une opacité accrue. Les syndicats constatent en outre que la construction de l'index dépend exclusivement des DRH qui n'ont aucune obligation de communiquer les détails du calcul aux syndicats ou autres acteurs concernés.⁶⁴

Les syndicats français déplorent que la fonction publique soit exemptée de ces obligations déclaratives. Le secteur Santé-Sociaux de la Confédération française démocratique du Travail (CFDT) rappelle que de nombreux négociateurs syndicaux n'ont pas les compétences requises pour analyser les rapports d'index sur les salaires, et que si l'index est supérieur à 75 %, ils ont tendance à ne pas le remettre davantage en question. Cependant, lorsque les rapports sont examinés en détail, il apparaît clairement qu'il existe encore un écart salarial considérable entre les sexes (Pillinger, 2021).

Selon la CFDT, le fait qu'il appartienne aux employeurs de choisir les catégories d'emplois équivalents constitue une faiblesse majeure de l'index. Le pouvoir discrétionnaire de l'employeur concernant les rapports relatifs aux écarts de rémunération entre hommes et femmes est particulièrement évident dans l'affaire de la Caisse d'épargne d'Île-de-France (CEIDF), où la Confédération générale du Travail (CGT) a engagé une action collective⁶⁵ sur des inégalités de rémunération (Pillinger, 2021).

⁶³ Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (1) NOR : MTRX2110876L ELI : https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2021/12/24/MTRX2110876L/jo/texte_IORF_n°0300 du 26 décembre 2021

⁶⁴ Les sites web suivants présentent des points de vue critiques concernant l'index : <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2022/02/Note-CGT-women-mixed-index-wage-equality.pdf> <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2021/03/De%CC%81claration-unitaire-8-mars-2021.pdf>

⁶⁵ En vertu des réformes judiciaires de 2016, l'action collective permet à un juge d'ordonner des mesures pour mettre fin à la discrimination et réparer le préjudice subi par toutes les personnes incluses dans le groupe concerné.

La CGT lance une action collective concernant des inégalités de rémunération contre la Caisse d'épargne d'Île-de-France

La CGT, qui avait lancé une action de groupe contre la Caisse d'Épargne Île-de-France (CEIDF) pour discrimination envers les femmes en juin 2019, a assigné la succursale du groupe bancaire en justice mercredi 7 octobre. Cette dernière avait refusé d'entamer des négociations.

« Un an après avoir mis en demeure la Caisse d'Épargne Île-de-France (CEIDF) pour discrimination envers les femmes en juin 2019, notre organisation a assigné en justice la banque, qui avait refusé d'engager des négociations sur la question ». (CGT, 2020)

La banque affirme que l'écart salarial n'est que de 1 %.

La CGT voit dans cette « action de groupe » un moyen d'entamer des négociations collectives ambitieuses sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes, une action qui, en cas de succès, peut profiter aux 2700 femmes travaillant pour la CEIDF, puisqu'elles ont la possibilité de se joindre à la requête une fois le jugement rendu. Le syndicat suggère que l'index de l'égalité a été utilisé pour masquer les écarts de rémunération – une entreprise peut affirmer obtenir 95 points sur 100 tout en maintenant un écart de rémunération de 10 % (CGT, 2020).

Négociation collective et égalité de rémunération

En 2020, l'égalité hommes-femmes constituait le deuxième sujet de négociation collective au niveau sectoriel (le premier concernait les salaires) avec 174 textes, mais 11 seulement consacrés exclusivement ou principalement à l'égalité hommes-femmes⁶⁶.

La négociation collective et le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (rapport de situation comparée) sont des outils essentiels dans la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi. Les employeurs de plus de 50 salariés doivent négocier annuellement (ou tous les trois ans si un accord a été conclu) l'égalité de rémunération, et plus largement l'égalité hommes-femmes. En effet, parmi les membres de l'UE, la France est jusqu'à présent celui qui a le plus progressé dans la réglementation des négociations collectives sur l'égalité hommes-femmes, en instaurant pour la première fois une obligation de négociation sur le sujet.

Comme le notent Bruno et al., « si une présence plus forte des femmes dans le monde du travail tend à encourager les parties à la négociation à parvenir à un accord, les chances que les négociations aboutissent à un accord sont toutefois nettement plus faibles dans des environnements de négociation fortement féminisés » (Bruno et al., 2021). Si cette obligation existe depuis 2001, le non-respect de celle-ci n'est sanctionné que depuis 2012 (Bruno et al., 2021).

Le modèle français d'égalité dans la négociation collective repose sur un principe de complémentarité, inscrit dans la loi, entre la négociation collective au niveau sectoriel et de l'entreprise. Les deux niveaux ont l'obligation de négocier, et la négociation au niveau de l'entreprise devrait aller dans le sens des dispositions des accords conclus au niveau sectoriel (sur les échelles salariales, les classifications, les initiatives conjointes sur les questions clés de l'industrie), qui visent à résoudre les questions d'égalité hommes-femmes spécifiques au lieu de travail.

Article L 140-2 du Code du travail sur l'égalité de rémunération

Sont obligatoires la négociation collective au niveau sectoriel et celle qui intervient à l'échelle de l'entreprise dans le cadre de la négociation collective annuelle sur les rémunérations, ainsi que la fourniture d'informations spéciales. Afin d'assurer l'efficacité de la négociation obligatoire, des informations doivent être fournies sur la situation comparée des hommes et des femmes. Les indicateurs sont nombreux et énumérés à l'article D 432.1 du Code du travail⁶⁷.

⁶⁶ Extrait de la présentation PowerPoint de FO : « Nouvelles frontières de la négociation collective pour l'intervention en faveur de l'égalité » ; en date du 1er décembre 2021 ; d'après la source : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bnc_2020_-_edition_2021_06.07.21.pdf

⁶⁷ Le « Code du travail » est accessible ici : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038620214/



Lors d'une première réunion répondant à l'obligation annuelle qu'ont les syndicats et les employeurs de négocier au niveau de l'entreprise, l'employeur doit fournir aux représentants syndicaux des informations qui leur permettent de réaliser une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes dans les emplois, les qualifications, la rémunération, les heures travaillées et l'organisation du temps de travail. Toute entreprise de moins de trois cents salariés peut conclure avec l'État une convention lui permettant de recevoir une aide financière afin de faire procéder à une étude portant sur sa situation en matière d'égalité professionnelle et sur les mesures à prendre pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (article R 1143-1 du Code du travail).

Les conventions collectives françaises font référence à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale de manière générale, rappelant les dispositions du Code du travail français. La convention nationale relative au transport aérien en est un exemple⁶⁸.

Force Ouvrière (FO) rappelle que « les accords au niveau de l'entreprise font principalement référence aux dispositions légales ou conventions collectives existantes à l'échelle sectorielle, voire au rapport existant sur les situations comparées au niveau sectoriel établi dans le cadre des cycles de négociation collective (présentation FO, 2021) ». Par ailleurs, les syndicats français ont rappelé que la loi n'est pas appliquée, comme en témoigne le dernier rapport du gouvernement. Le 7 mars 2022, le ministère français du Travail a publié le rapport d'évaluation 2022 de l'Index de l'égalité professionnelle (Publication de l'Index au 1er mars 2022)⁶⁹. Les principales données mises en évidence dans le rapport sont les suivantes :

Les chiffres communiqués indiquent que 59 % des entreprises de plus de 50 salariés n'ont ni convention ni plan d'action. Toutefois, seules 0,2 % des entreprises de plus de 50 salariés ont été sanctionnées. Le Congrès de Force Ouvrière du 2 juin 2022 a répondu par la déclaration suivante : « *Le Congrès constate que l'égalité réelle*

⁶⁸ Vous trouverez davantage d'informations dans la « bonne pratique 1 » ci-après.

⁶⁹ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/les-resultats-de-l-index-de-l-egalite-professionnelle-2022>

n'est pas encore réalisée et que l'illusion d'une égalité déjà acquise reste un frein important. Ainsi, s'agissant de l'Index égalité censé s'attaquer aux inégalités salariales pour obtenir une égalité de résultat, le Congrès dénonce un outil qui, en l'état, masque une grande partie des écarts de rémunération. Le Congrès exige sa révision et son amélioration et insiste sur la nécessité qu'il soit un complément et non un obstacle à la négociation collective des accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »⁷⁰

Bonnes pratiques des partenaires sociaux en matière d'égalité de rémunération

Un accord national interprofessionnel a été conclu le 1er mars 2004 entre les organisations patronales nationales et les syndicats français, afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes⁷¹. Il contient des engagements en matière d'information, et de recherche de moyens visant à réduire les écarts de rémunération.

L'accord interprofessionnel de 2004 sert de cadre à la négociation sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en France, mais les syndicats ont critiqué l'absence de procédure ou de méthodologie pour guider le processus. En outre, les personnes qui participent généralement aux négociations ultérieures manquent généralement de formation juridique, et les experts en égalité des sexes sont rarement impliqués. Face à ces obstacles, les syndicats français se sont sérieusement engagés à remédier à ces lacunes.

La CGT⁷² et le CDTF, entre autres, ont axé leur travail relatif à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale sur les classifications de fonctions dans le but de revaloriser les emplois à dominante féminine en revoyant les définitions et évaluations de fonctions utilisées dans les classifications professionnelles. Comme le précise la CGT, « cela nécessite, dans un premier temps, d'analyser les critères utilisés dans la classification professionnelle existante pour révéler que, derrière une apparente neutralité, il peut y avoir de sérieuses discriminations fondées sur le sexe, si par exemple les compétences sont pondérées différemment ». (CGT, 2021)

La Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) décrit dans son rapport 2021 sur la transparence des salaires comment la CFDT a axé son travail sur les salaires de base et commandé une étude pour comparer les niveaux de rémunération dans huit secteurs différents, dont la santé et l'aide sociale et sept secteurs dominés par les hommes dans le privé, comme le bâtiment, le verre et la métallurgie. Selon une étude de la FSESP, « compte tenu d'années de formation équivalentes, l'étude a montré que les salaires d'entrée dans le secteur de la santé et de l'aide sociale étaient systématiquement bien inférieurs aux salaires pratiqués dans d'autres secteurs et que par exemple, si un travailleur de la construction gagne 100 € net, un aide-soignant n'en perçoit que 86. L'étude intersectorielle, qui met clairement en lumière l'écart salarial entre les femmes et les hommes, sert à renforcer les négociations en vue de reclasser les fonctions dans les secteurs public et privé de la santé et de l'aide sociale » (Pillinger, 2021, 30).

Pour aller plus loin, il est nécessaire d'adopter une approche collective et d'examiner les classifications professionnelles

Conclusions

Le gouvernement français ne ménage manifestement pas ses efforts pour combler l'écart de rémunération entre les sexes. Selon le ministère du Travail, le processus à quatre niveaux mis en place oblige quelque 40 000 entreprises à mesurer leurs données salariales, à rendre ces données visibles, à agir pour combler l'écart et à payer des pénalités en cas d'inaction. En 2021, une autre initiative a été lancée en France : la création d'une norme ISO internationale sur l'égalité hommes-femmes. Cette norme sur les pratiques d'embauche et de promotion permet d'évaluer de manière structurée les régimes de rémunération ainsi que la santé et la sécurité et les incidences du harcèlement sexuel. Bien que la France soit le pays ayant la législation la plus forte de l'Union européenne, les syndicats, malgré leurs efforts, peinent à transformer cette législation en conventions collectives contraignantes. Ils ont plaidé pour la révision des classifications de fonctions, en particulier de celles qui peuvent sembler neutres, mais qui présentent des discriminations sexistes majeures. Le cas de la France montre une fois de plus que la négociation collective, même en présence de dispositions avancées en matière d'égalité, reste essentielle, voire incontournable, pour parvenir à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et ainsi contribuer à combler l'écart salarial entre les sexes.

⁷⁰ <https://www.force-ouvriere.fr/resolution-generale-congres-de-rouen-juin-2022>

⁷¹ L'accord est accessible ici : <http://www.lexisnexis.fr/pdf/DO/mixite.pdf>

⁷² Voir notamment le guide de la CGT, qui reprend un ensemble de bonnes pratiques : <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2017/10/CGT-GuideEGAPRO-interactif.pdf>

Bonnes pratiques

BONNE PRATIQUE 1

Sectoriel : secteur du transport aérien

Type de bonne pratique : clause de convention collective

Signataire : CGT, CFE-CGC, CFDT, CGT-FO, UNSA (syndicats) ; SOCIÉTÉ AIR FRANCE

Date : 2014

Éléments clés :

- Une clause de l'« accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien » indique :
- « *Les entreprises veilleront à respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail conformément aux dispositions prévues par le code du travail. Le principe d'égalité de traitement entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale est assuré dans les conditions prévues par le code du travail et la présente convention collective nationale du transport aérien, sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires à venir. Les organisations syndicales et les entreprises s'attacheront à prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre de leurs négociations obligatoires en vertu des articles L 132-12 et L 132-27 du code du travail.* »⁷³.

BONNE PRATIQUE 2

Sectoriel : transport aérien

Type of BONNE PRATIQUE : convention collective

Signatories : CGT, CFE-CGC, CFDT, CGT-FO, UNSA (syndicats) ; SOCIÉTÉ AIR FRANCE (employeur)

Date : 9 mars 2018

Key elements :

- L'accord d'Air France « accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - 1er janvier 2018 - 31 mars 2021 »⁷⁴ détaille les indicateurs permettant de mesurer les inégalités et de trouver des solutions.
- L'article 3 fait référence à l'égalité de rémunération (3.3. fait référence au suivi comparé des rémunérations et 3.4. à la méthode d'analyse et au traitement des éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes).
- Les écarts résiduels significatifs identifiés pourront faire l'objet d'une mesure corrective dont le principe sera arrêté lors de la NAO⁷⁵, et les salariés concernés seront informés individuellement.
- Les mesures correctives mises en œuvre feront l'objet d'une information lors d'un comité de suivi de cet accord, qui sera organisé au premier semestre.

⁷³ La convention collective nationale est accessible via le lien suivant : <https://www.cfdataf.org/wp-content/uploads/2015/12/CCNTA-PS-5em-Ed-2014.pdf>

⁷⁴ L'accord est accessible ici : <https://www.droits-salaries.com/420495178-skyteam-societe-air-france/42049517800014-siege/A09318008430-un-accord-sur-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-1er-janvier-2018-31-mars-2021-egalite-homme-femme-egalite-pro-diversite.shtml>

⁷⁵ NAO signifie Négociation Annuelle Obligatoire.

BONNE PRATIQUE 3**Company (Finance) :** La Caisse d'Épargne Côte d'Azur (La CECAZ)**Type of BONNE PRATIQUE :** convention collective**Signatories :** La SNE-CGC ; la SNP-FO, le SU-UNSA (syndicats) ; la CECAZ (employeur)**Date :** juillet 2018**Éléments clés :**

- La comparaison des écarts de rémunération doit s'appliquer à des postes équivalents, au sens de l'article L3221-4 du Code du travail, c'est-à-dire un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités ;
- Le niveau de rémunération et de classification au recrutement est identique entre hommes et femmes dans une même fonction de référence. Seuls le niveau de formation et l'expérience professionnelle acquise et les responsabilités déjà exercées peuvent être pris en compte pour justifier les différences.
- Engagement sur un inventaire des écarts de rémunération – une fois par an en tenant compte de l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes par fonction, par classification, et selon l'ancienneté, y compris l'ancienneté dans la fonction et le diplôme, conformément aux dispositions de comparaison de l'article L3221-4 du Code du travail.
- En fonction du résultat, une enveloppe budgétaire spécifique adaptée à la situation sera négociée annuellement avec les organisations syndicales.
- Rattrapage salarial au retour de congé maternité ou d'adoption

BONNE PRATIQUE 4**Sector :** agriculture / aviculture**Type of BONNE PRATIQUE :** convention collective**Signatories :** FGTA FO ; FGA CFDT (syndicats) ; FIA, CNADEV (patronat).**Date :** 27 juin 2019**Key elements :**

- La convention collective nationale des industries de transformation de la volaille établit « l'accord du 27 juin 2019 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes »⁷⁶.
- L'accord prévoit certaines des obligations suivantes :
 - analyser les salaires effectifs par classification et par sexe en répartition, par type de contrat (si possible) et par taux horaire moyen ;
 - définir et mettre en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, à partir de l'analyse réalisée en 2018, pour atteindre au plus tard le 31 décembre 2020 l'objectif d'égalité salariale entre les hommes et les femmes, pour un même travail ou un travail de valeur égale.
 - Un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes sont réalisés pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en termes de :
 - embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, de classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle
 - écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
 - évolution des taux de promotion respectifs par métiers, mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;
 - objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés.

⁷⁶ L'accord est accessible ici : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000039333290/?idConteneur=KALICONT000005635284

BONNE PRATIQUE 5**Sector :** économie sociale**Type of bonne pratique :** convention collective**Date :** 27 novembre 2015**Signataire :** CFTD, CGC, CFTC (syndicats), FO, L'UDES (patronat)**Éléments clés :**

- L'« accord du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire »⁷⁷ fait référence à l'article 5.2 à la « révision des classifications et à l'égalité salariale ».
- Il indique que « les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés ».
- Il établit l'obligation de mettre en place, en partenariat avec le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle, des actions à visée pédagogique pour les négociateurs du secteur et de l'entreprise. De même, les négociateurs pourront s'appuyer sur le guide méthodologique élaboré par le groupe de travail paritaire mis en place dans le cadre de l'article 19 de l'Assemblée nationale française du 19 juin 2013.

5.5**ALLEMAGNE****Introduction**

Le gouvernement allemand nouvellement élu en 2021 s'est engagé à s'attaquer à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le pays, qui est l'un des plus importants de l'Union européenne. La première économie européenne affiche un écart de rémunération entre les hommes et les femmes de 18,3 %, alors que la moyenne européenne est de 13 % (Eurostat, 2022). Les syndicats réclament depuis longtemps des dispositions juridiques plus concrètes, y compris des sanctions, pour remédier à l'écart de rémunération persistant qui semble plus important dans les régions occidentales (20 %) d'Allemagne qu'à l'est du pays (6 %) (DeStatis, 2020). Les actions de grève et la négociation collective sont utilisées pour promouvoir des salaires plus justes, en particulier dans les secteurs employant principalement des femmes. Des syndicats et des confédérations telles que la DGB ont joué un rôle déterminant dans le lobbying en faveur du salaire minimum légal. Il a été convenu récemment que le salaire minimum légal passerait à douze euros brut de l'heure à partir du 1er octobre 2022. En outre, le plafond appliqué aux mini-jobs sera relevé à 520 euros. Plus de six millions de personnes (notamment de nombreuses femmes et travailleurs à l'est du pays) devraient bénéficier de cette augmentation.⁷⁸

Situation concernant l'égalité de rémunération et législation

En 1975, après l'adoption de la directive 75/117/CEE, les États membres de l'UE ont été contraints de mettre leur législation en conformité avec l'article 119, mais l'Allemagne a soutenu que l'article 3 de sa Charte constitutionnelle atteignait déjà l'objectif prévu et n'a donc apporté aucune modification à sa législation nationale. Cependant, les actions en justice intentées par la Commission européenne contre l'Allemagne ont conduit aux changements requis dans le Code civil allemand, consacrant non seulement une rémunération égale pour un travail égal, mais aussi pour un travail de valeur égale (de Fougères, 2021).

Jusqu'en 1975, des catégories de salaires spéciaux pour les femmes étaient autorisées dans des conventions collectives qui prévoyaient un salaire inférieur même lorsqu'un travail égal était effectué. Ces catégories de salaires ont ensuite été déclarées anticonstitutionnelles et remplacées par des catégories de salaires réduits (Leichtlohngruppen) (Maier, 2007, 16).

La plus récente loi allemande sur l'égalité de rémunération (Entgelttransparenzgesetz ou EntgTranspG) a été

⁷⁷ L'accord est accessible ici : <https://www.udess.fr/actualites/egalite-professionnelle-femmeshommes-dans-less-ambitions-aux-actes>

⁷⁸ Pour de plus amples informations, voir le site web du gouvernement allemand : <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/12-euro-mindest-lohn-2006858>

promulguée en 2017. La loi accorde aux salariés le droit de recevoir des informations sur la rémunération mensuelle moyenne d'un groupe d'au moins six salariés du sexe opposé qui travaillent à des postes identiques ou équivalents, à condition que l'employeur emploie régulièrement plus de 200 personnes (y compris des apprentis). La loi stipule également que les employeurs privés de plus de 500 salariés sont tenus d'examiner régulièrement leurs structures de rémunération et l'utilisation de celles-ci dans le respect de l'égalité de rémunération (articles 17 à 20). Ils doivent en outre publier des rapports sur l'égalité entre les sexes et l'égalité de rémunération, et prendre des mesures correctives. Toutefois, aucune sanction ne s'applique si les entreprises ne respectent pas les dispositions.

La loi interdit surtout toute discrimination pour un travail égal en termes de tâches ou de valeur. Deux collègues qui effectuent un travail comparable ou similaire (compte tenu du type de travail, des exigences de qualification et des conditions de travail) doivent recevoir un traitement égal. C'est précisément la définition de « comparable » ou « niveau égal de valeur » (*gleiches Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit*) qui contribue à l'émergence de litiges juridiques⁷⁹.

En 2019, le *Wirtschafts-und Sozialwissenschaftsinstitut* (WSI, Institut économique et de sciences sociales) de la *Hans-Böckler-Stiftung* a mené une enquête auprès des comités d'entreprise afin de savoir si les employeurs avaient déployé les efforts nécessaires pour mettre en œuvre la nouvelle loi et, deuxièmement, si les salariés s'étaient adressés au comité d'entreprise pour obtenir des informations sur la rémunération comparée et, troisièmement, si les structures de rémunération des entreprises faisaient l'objet d'une analyse en vue de vérifier la présence d'une discrimination fondée sur le sexe. Dans seulement 12 % de ces entreprises, l'employeur s'était efforcé d'appliquer la loi⁸⁰.

Plusieurs outils en appui à la législation ont été conçus au fil des ans par le gouvernement allemand, dans le but d'aider les entreprises et les syndicats à analyser et/ou développer des classifications de fonctions non sexistes.

En 2009, le gouvernement allemand a commencé à développer des outils analytiques et informatiques pour aider les entreprises à évaluer leur structure salariale en vue de promouvoir l'égalité de rémunération, y compris pour un travail de valeur égale. « **Logib-D** » est l'un de ces instruments mis à la disposition des entreprises allemandes pour promouvoir l'égalité de rémunération. Cet outil confidentiel qui s'adresse aux entreprises est volontaire par nature. Il facilite l'analyse des structures de rémunération et de personnel intra-entreprise et propose des conseils pour renforcer l'égalité de rémunération. Deux applications informatiques permettent d'analyser de manière anonyme et détaillée les causes des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Jusqu'en fin 2012, les employeurs avaient la possibilité de recourir de manière gratuite et confidentielle aux conseils de « **Logib-D** » sur les questions relatives aux structures de rémunération et de personnel (ministère de la Famille, des Seniors, des Femmes et de la Jeunesse, 2011). Étonnamment, aucune information facilement accessible n'indique combien d'employeurs ont utilisé l'outil ou si, dans le cas où ils l'ont utilisé, ils y ont trouvé des lacunes auxquelles ils ont remédié.

Application plus récente, l'**eg-check** comprend un ensemble d'outils analytiques servant à vérifier l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle permet aux entreprises, aux syndicats, aux comités d'entreprise et aux législateurs d'évaluer si les réglementations actuelles sur la détermination des rémunérations et leur application dans la pratique garantissent le principe juridique de l'égalité de rémunération. Les causes possibles de l'inégalité de rémunération et les mesures pour y remédier peuvent être identifiées⁸¹.

L'EVA (*Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren*, vérification des procédures d'évaluation des emplois) est un autre outil de ce type qui sert à vérifier les procédures individuelles d'évaluation des emplois eu égard à leur neutralité de genre, sur la base d'une sélection de questions. Cet instrument de bas seuil qui analyse les évaluations des emplois dans les conventions collectives peut être utilisé de manière simple dans les négociations avec les partenaires sociaux⁸². Grâce à l'autotest « **KMU-Gleichstellungscheck** » (vérification de l'égalité dans les PME), les petites et moyennes entreprises peuvent également vérifier rapidement et facilement si elles respectent l'égalité entre les femmes et les hommes. Au travers de cinq questions posées dans chacun des quatre domaines politiques du recrutement de personnel, des conditions de travail, de la rémunération et de la communication, les PME peuvent tester elles-mêmes s'il est nécessaire d'agir. Pour chacun de ces sujets, des recommandations d'action concrètes et des suggestions pratiques faciles à mettre en œuvre sont également proposées, ce qui peut donner des idées d'amélioration aux PME⁸³.

⁷⁹ Pour un aperçu général de la loi et une évaluation de son contenu, voir KOCHER, E. (2018) « Das Entgelttransparenzgesetz : ein Gesetz (nur) für Betriebsräte? » *Arbeit und Recht* 66, 1 : 8-18.

⁸⁰ L'évaluation la plus complète de la loi est celle menée par la fondation H. Böckler : <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-betriebe-schaffen-kaum-transparenz-4397.htm>

⁸¹ Pour de plus amples informations, voir : <https://www.eg-check.de/eg-check/DE/weichenseite/weichenseite-node.html>

⁸² Pour de plus amples informations, voir : <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit>

⁸³ Pour de plus amples informations, voir : <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gleichstellungscheck-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen-155342>

Négociation collective et égalité de rémunération

La Constitution fédérale allemande (Grundgesetz) garantit la liberté d'association. Les salariés ont le droit d'adhérer aux syndicats, et personne ne peut être empêché de le faire, tandis que l'adhésion est volontaire. En Allemagne, les relations entre partenaires sociaux sont caractérisées par un double système de représentation des intérêts, dans lequel les syndicats et les employeurs sont seuls responsables de la négociation collective, et les comités d'entreprise constituent les principaux organes de représentation des travailleurs sur le lieu de travail.

Il existe généralement deux types de conventions collectives : le « Manteltarif », qui contient des dispositions sur le temps de travail, les vacances, le maintien du paiement des salaires, les prestations pour constitution de capital, et le « Lohn- oder Entgelt-Tarifvertrag », qui est généralement conclu pour une seule année et détermine la rémunération des travailleurs.

Durant le cycle de négociations de 2020, les syndicats affiliés à la DGB (la Confédération syndicale allemande) ont conclu de nouveaux règlements sur les salaires pour quelque 10 millions de salariés. 8,8 millions d'autres travailleurs bénéficient des accords conclus en 2019 ou au cours des années précédentes, y compris dans des secteurs majeurs de la négociation collective tels que le commerce de détail et les administrations régionales (länder). En revanche, les nouveaux règlements signés en 2020 concernent principalement des secteurs dans lesquels aucune négociation collective n'a eu lieu en 2019 (WSI-Tarifarchiv, 2021).

Bonnes pratiques des partenaires sociaux en matière d'égalité de rémunération

Le développement de « l'indice de valeur comparative (indice CW) » par la Hans-Böckler-Stiftung (Lillemeier, 2016) est une avancée majeure vers la compréhension du lien entre les critères d'évaluation des emplois et l'écart salarial entre les sexes. L'« indice CW », développé dans le cadre d'une étude du WSI, est un instrument de mesure statistique qui peut servir à identifier de manière exhaustive et sans distinction de genre les exigences et les sources de stress sur le lieu de travail et à les comparer les unes aux autres. Un tel instrument de mesure statistique n'existait pas auparavant. Seul était possible l'établissement d'une différenciation par « groupe de performance ». Cependant, ces cinq « groupes de performance » manquent de précision, car ils se différencient exclusivement en fonction des exigences de qualification et de responsabilités. Les autres domaines d'exigences ainsi que toute forme de stress ne sont pas pris en compte. Ces groupes de performance doivent être considérés comme insuffisants dans le contexte d'une évaluation des emplois sans distinction de genre. Comme le remarque Ute Klammer, « les analyses statistiques fondées sur les données tirées de l'enquête sur la structure des rémunérations recourant à l'indice CW ont confirmé l'hypothèse d'une évaluation et d'une rémunération différenciées selon le genre d'un travail (équivalent) par rapport à un autre travail (équivalent) au détriment des salariées » (Ute Klammer, 2018).

Il existe des exemples marquants d'actions menées par les partenaires sociaux concernant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. L'Union allemande des métallurgistes et l'organisation patronale Gesamtmetall ont élaboré un cadre qui permet une évaluation neutre quelles que soient les tâches effectuées par les travailleurs. Introduite dans l'industrie du métal et de l'électricité, la convention collective sur la rémunération (Entgelttarifvertrag, ERA)⁸⁴ a remplacé les différentes règles appliquées jusque-là pour déterminer la rémunération des ouvriers et des employés. Désormais, des règles uniformes s'appliquent à la rémunération des travailleurs. Cela signifie par exemple qu'une formation professionnelle de trois ans et demi est valorisée de la même façon, qu'elle ait eu lieu dans une fonction industrielle, commerciale ou technique. En outre, les règles qui déterminent la rémunération de la performance et les primes liées au stress sont désormais indépendantes du fait que le travail est effectué par des ouvriers ou des employés. L'évaluation est basée sur la formation, le mandat, les responsabilités ou le leadership, par exemple⁸⁵.

Cela permet également de regrouper dans un même cadre des personnes travaillant dans différents domaines (IG Metall, 2022). Si la convention collective de la métallurgie est un exemple de bonne pratique, le syndicat allemand de l'alimentation, des boissons et de la restauration (NGG) a analysé les 3500 conventions collectives afin d'évaluer l'égalité des rémunérations et la neutralité des emplois (Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten, 2022). L'« Initiative Lohngerechtigkeit : Was uns zusteht » (Initiative de justice salariale : ce à quoi nous avons droit) a été lancée en juin 2016 pour lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, particulièrement élevé dans le secteur où il atteint 21 %. Les résultats du projet révèlent la présence de préjugés dans toutes les conventions. La liste des tâches qui attendent le syndicat et l'organisation patronale associée est donc énorme, mais aucune convention collective n'a été modifiée jusqu'à présent, car aucun accord entre les partenaires sociaux n'a pu être trouvé.

Un projet prometteur, initié et mis en œuvre par la DGB, accompagne les jeunes femmes dans la réalisation de leur carrière à égalité avec les hommes. Si ce projet est destiné à informer les jeunes femmes sur leurs droits et

⁸⁴ Pour de plus amples informations, voir : [https://www.igmetall.de/tarif/tariflexikon?buchstabe=E & begriff=Entgelttarifvertrag%20\(ERA\)](https://www.igmetall.de/tarif/tariflexikon?buchstabe=E & begriff=Entgelttarifvertrag%20(ERA))

⁸⁵ Voir par exemple : https://www.igmetall-schaeffler.de/uploads/media/ERA-Brosch_re.pdf

les possibilités qui leur sont offertes, il contribue également à sensibiliser les décideurs politiques, syndicats, entreprises et administrations aux problèmes et aux besoins des femmes⁸⁶.

Conclusions

Bien que la loi allemande sur la transparence des rémunérations n'ait pas eu d'effet majeur sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, la récente décision d'augmenter le salaire minimum légal produira peut-être l'effet que la loi spécifique n'a pas eu jusqu'à présent. En octobre 2022, à la suite d'une campagne forte menée par la Confédération syndicale allemande en faveur d'une augmentation du plancher salarial, le nouveau gouvernement allemand a décidé de relever le salaire minimum du pays à 12 € de l'heure. Une augmentation du salaire minimum rétablit le lien avec la structure salariale générale et réduit l'écart entre le secteur à bas salaires (à prédominance féminine) et l'emploi régulier. Un salaire minimum plus élevé augmente les revenus dans les tranches inférieures et améliore leur distribution. L'augmentation bénéficiera à près de 6,2 millions de travailleurs faiblement rémunérés (dont deux tiers de femmes) représentant 10 % de la main-d'œuvre nationale, de sorte que l'Allemagne disposera du deuxième salaire minimum le plus élevé d'Europe après le Luxembourg (DGB, 2022). Si ce n'est pas la panacée, cette avancée montre que de nombreuses pistes peuvent être explorées dans la lutte en faveur de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, mais que toutes sont essentiellement portées par l'action syndicale.

Bonnes pratiques

BONNE PRATIQUE 1

Sectoriel : métallurgie et électricité

Type de bonne pratique : convention collective

Signataire : IG Metall (syndicat) ; Gesamtmetall (patronat)

Date : 2003-2022

Éléments clés :

- Entgelt-Rahmenabkommen / convention collective sur les salaires (ERA).
- Avec la Entgelt-Rahmenabkommen (ERA), IG Metall et l'association patronale (Gesamtmetall) ont créé en 2003 un ensemble de règles pour l'industrie du métal et de l'électricité qui supprime la distinction historique entre ouvriers et employés et uniformise leurs rémunérations.
- Les ouvriers et les employés deviennent des salariés – la rémunération remplace les termes de paie et salaire.
- L'ERA est également synonyme de plus de justice et de transparence dans la structure des rémunérations, car la rémunération est basée sur l'activité. Tous les salariés sont affectés à une catégorie de rémunération répondant aux mêmes règles. En d'autres termes : une rémunération égale pour des tâches comparables dans le développement, la production et l'administration. Les accords-cadres décrivent les caractéristiques des fonctions pour des catégories de rémunération individuelles ainsi que les critères applicables à chaque classification.

5.6

ISLANDE

Introduction

Le Global Gender Gap Report constate que l'Islande a comblé 89,2 % de son écart de rémunération entre les femmes et les hommes en 2021, prenant ainsi la tête du classement des pays les plus égalitaires au monde. Réduire l'écart a nécessité quelques efforts (Forum économique mondial, 2021). En 2008, les femmes gagnaient 20,5 % de moins que les hommes. Cependant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a diminué régulièrement au fil du temps, mais il avoisinait encore les 13 % en 2020 (Statista, 2020). Des politiques d'égalité active menées à l'échelle de l'État et un mouvement syndical fort ont joué un rôle déterminant dans la réalisation de quelques avancées significatives.

⁸⁶ Pour de plus amples informations sur le projet, voir : <https://www.was-verdient-die-frau.de/ueber-uns/ueber-das-projekt>

La ségrégation des sexes, très marquée sur le marché du travail islandais, est considérée comme l'obstacle principal à l'élimination de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Alors que la législation spécifique, associée à des plans d'action pour l'égalité entre les sexes⁸⁷, a contribué à réduire cet écart, les deux approches désormais mises en place sont uniques et jugées efficaces pour le combler davantage. La première approche est la **Icelandic Equal Pay Standard** (norme islandaise d'égalité de rémunération) mise en place en 2018, qui s'est révélée un moyen efficace pour encourager les employeurs à plus d'objectivité dans les processus d'évaluation des emplois. L'autre approche, plus récente, se concentre sur la **réévaluation du travail des femmes** et traite ainsi de la sous-évaluation systémique des professions à dominante féminine. Ainsi, cette approche aborde le problème de la ségrégation hommes-femmes sur le marché du travail, ce que la norme sur l'égalité de rémunération est incapable de faire, car elle compare uniquement les salaires au sein d'une même catégorie d'emploi (starfaflokkur) dans une même entreprise/unité. La nouvelle approche s'attache en particulier à la différence de rémunération entre les professions non liées, comparant les emplois similaires, y compris entre les secteurs.

Situation concernant l'égalité de rémunération et législation

« Les femmes et les hommes travaillant pour le même employeur ont droit à une rémunération et à des conditions d'emploi égales pour un travail comparable de valeur égale. La rémunération doit être déterminée de la même manière pour les femmes et les hommes, et les critères selon lesquels la rémunération est déterminée ne doivent comporter aucune discrimination fondée sur le sexe. Outre la rémunération, les conditions désignent les droits à la retraite, les droits à des vacances, le droit à des congés maladie payés et tous autres avantages ou conditions pouvant revêtir une valeur monétaire. »

Lorsqu'il est démontré qu'une femme et un homme, employés par le même employeur, reçoivent un salaire différent ou sont soumis à des conditions différentes pour un travail de valeur égale et comparable, l'employeur est tenu, en cas de différence, de prouver que celle-ci peut s'expliquer par d'autres facteurs. » (loi islandaise sur le travail)⁸⁸

L'Islande dispose depuis 1961 d'une législation visant à garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. La loi globale sur l'égalité de 1976 a ajouté l'obligation d'une égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. En 2018, une nouvelle loi est entrée en vigueur, qui impose la mise en œuvre de moyens précis pour résoudre le problème de l'égalité de rémunération, y compris l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale⁸⁹. Toutes les entreprises et tous les employeurs de plus de vingt-cinq salariés sont tenus de prouver qu'ils offrent des salaires égaux aux hommes et aux femmes. Cette modification a été apportée par un amendement de l'article 19 de la loi sur l'égalité des statuts et des droits de l'homme et de la femme. L'article stipule que les employeurs doivent se soumettre à une certification en matière d'égalité de rémunération fondée sur l'IEPS et développée par les syndicats islandais, la confédération patronale et les responsables gouvernementaux. Les employeurs sont tenus de renouveler leur certification d'égalité de rémunération tous les trois ans. En outre, la loi prévoit que toute entité manquant à ses obligations doit payer une amende par jour de non-certification. Actuellement, cette amende est d'environ 400 € par jour.

Les systèmes d'évaluation de fonctions sont des outils de gestion des ressources humaines (GRH) qui servent à déterminer systématiquement la valeur d'un emploi au sein d'une organisation ou par rapport à d'autres fonctions dans cette organisation. Leur but principal est de noter le travail lui-même, et non la personne qui l'effectue.

⁸⁷ Traditionnellement, les plans d'action visant à réduire l'écart de rémunération entre les sexes, fondés sur le système d'évaluation, se concentraient sur l'écart de rémunération ajusté (leiðréttur), l'ajustement intervenant selon la profession, l'expérience et la formation, entre autres.

⁸⁸ <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/icelandic-labour-law/gender-equality/pay-equality/>

⁸⁹ Règlement relatif à la certification des systèmes d'égalité de rémunération des entreprises et des institutions selon la norme ÍST 85 – N° 1030 du 13 novembre 2017. Plus d'informations : https://www.government.is/library/04-Legislation/Regulation_CertificatinOfEqualPaySytems_25012018.pdf

Comment fonctionne la norme d'égalité de rémunération

Si la norme précise les exigences légales auxquelles doit répondre un système d'égalité de rémunération permettant à une organisation d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, elle ne fixe aucun critère de performance en matière d'égalité salariale.

- Un programme et un plan d'action d'égalité entre les sexes conformes à l'article 18 de la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (entreprises de 25 salariés ou plus) sont requis, et une analyse des salaires servira à la formulation d'une politique d'égalité de rémunération et à la fixation d'objectifs concernant l'égalité salariale entre les sexes.
- L'entreprise est tenue de documenter toutes les décisions relatives aux salaires qui doivent être largement motivées et traçables, afin que la partie impartiale et externe, l'auditeur accrédité, puisse les confirmer au moment de la certification.
- En outre, si une entreprise/institution sollicite la confirmation de l'égalité des rémunérations au titre de la norme, elle doit démontrer une « classification des emplois fondée sur des critères objectifs prédéterminés dans laquelle les exigences relatives à des fonctions spécifiques sont évaluées, par exemple en ce qui concerne les responsabilités, la charge de travail, les compétences et les conditions de travail, de manière à ce que des emplois identiques ou de même valeur soient classés ensemble »⁹⁰.

Cette politique fait de l'Islande le premier pays au monde à exiger que les entreprises et institutions employant plus de vingt-cinq salariés à temps plein avec des contrats d'au moins un an prouvent qu'elles rémunèrent les hommes et les femmes de manière égale pour le même emploi en obtenant, pour leur dispositif d'égalité de rémunération, la certification du système centralisé de l'IEPS. L'objectif de cette législation sur l'égalité entre les sexes est d'éradiquer l'inégalité des salaires sur le lieu de travail. Le gouvernement islandais a été salué à l'échelle nationale et internationale pour la mise en œuvre de cette politique pionnière, qui a contribué à son image de « meilleur endroit au monde pour être une femme »⁹¹.

Cependant, la norme ne traite qu'une partie du problème, car elle n'est pas conçue pour corriger l'écart de rémunération entre les emplois « traditionnellement » occupés par les hommes et les emplois « traditionnellement » occupés par les femmes : il se peut qu'un salarié soit payé moins pour ramasser les ordures à l'intérieur d'un bâtiment et plus pour les sortir et les conduire à la déchetterie. Ou il est possible qu'un salarié soit moins payé pour emballer des jus de fruits à la chaîne que pour les transporter dans le camion. Pourtant, si le travail est effectué sur un même lieu, l'employeur sera obligé d'examiner objectivement les critères des différents emplois et d'attribuer des points à divers facteurs, comme la responsabilité, la charge physique et mentale, le bruit, etc.

La norme d'égalité de rémunération a également été critiquée pour ses limites importantes. Selon plusieurs syndicats, la norme serait détournée afin de maintenir les salaires des femmes à un niveau inférieur, voire de les réduire. Cette pratique s'explique essentiellement par le fait que les employeurs ne sont pas obligés de tenir compte, dans la formation des salaires, d'un préjugé profondément enraciné, alimenté par le patriarcat, qui ne valorise pas les femmes de la même manière que les hommes⁹².

Fin 2020, l'Islande a franchi un nouveau cap. La loi sur l'égalité a de nouveau été adaptée – cette fois par l'ajout entre autres aspects d'une disposition visant à garantir une rémunération équitable pour toutes les personnes, indépendamment du sexe. Cette disposition est unique par sa conception. La loi 151/2020 sur l'égalité des statuts et des droits de l'homme et de la femme traite également dans son article 18 de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dû à la ségrégation horizontale entre les sexes, stipulant que « les employeurs doivent œuvrer à mettre les femmes et les hommes sur un pied d'égalité au sein de leur entreprise ou institution et prendre des mesures pour éviter que les emplois soient classés comme des emplois spécifiquement féminins ou masculins »⁹³.

⁹⁰ Loi sur l'égalité des statuts et des droits de l'homme et de la femme, CHAPITRE I Portée, objectif et glossaire. Janvier 2021.

⁹¹ Voir par exemple : <https://www.weforum.org/agenda/2021/03/best-countries-women-s-rights-gender-gap/>

⁹² Discours de Gudrun Margret : « Rémunération égale pour un travail de valeur égale » : réalisations syndicales tirées de l'expérience nationale, enseignements, stratégies et plans futurs. » Elle est la représentante pour l'égalité des sexes de l'ASÍ, la Confédération des syndicats islandais.

⁹³ Loi sur l'égalité des statuts et des droits de l'homme et de la femme n° 10/2008, telle que modifiée par les lois n° 162/2010, n° 126/2011, n° 62/2014, n° 79/2015, n° 117/2016 et n° 56/2017. <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20equal%20status%20and%20equal%20rights%20of%20women%20and%20men%20no%2010%202008%20as%20amended%20101%202018%20final.pdf>

La loi n° 86/2018 relative à l'égalité de traitement sur le marché du travail est la loi qui régleme le traitement au travail et interdit tout type de discrimination fondée notamment sur le sexe, l'origine ethnique, le handicap ou l'expression du genre. Cette loi établit « que chaque salarié, quels que soient les éléments précités, bénéficie d'une égalité de traitement en matière de promotion, de rémunération, de congés ou de conditions de travail, entre autres »⁹⁴.

Négociation collective et égalité de rémunération

Le marché du travail islandais est flexible, caractérisé par une forte participation, un chômage faible et une offre de main-d'œuvre qui s'adapte de manière dynamique au cycle économique. L'Islande est le pays le plus syndiqué de l'OCDE et la négociation salariale est une pierre angulaire de son économie. Selon l'OCDE, « des syndicats forts contribuent à une très faible inégalité, à une forte inclusion et à la parité hommes-femmes. Des pactes sociaux probants protègent les travailleurs les moins bien payés pendant les crises et contribuent parfois à combattre l'inflation » (OCDE, 2017).

Les conventions collectives sont négociées à différents niveaux – national, régional, intersectoriel, au niveau des entreprises et des usines, ou par profession/fonction, ce qui traduit le fait que certains syndicats donnent des mandats aux fédérations pour une partie des négociations. Sur leur lieu de travail, les salariés peuvent être couverts par divers accords en même temps. Cependant, de manière générale, il n'existe pas de hiérarchie stricte entre les différents niveaux des conventions collectives. Le droit du travail ne précise pas que les termes des accords de niveau supérieur doivent nécessairement prévaloir sur les accords de niveau inférieur. Tout dépend des parties à la négociation (OCDE, 2017a). La plupart des conventions collectives de travail font référence à la législation existante sur l'égalité et prévoient des mesures correctives.

Bonnes pratiques des partenaires sociaux en matière d'égalité de rémunération

Les relations de travail en Islande sont basées sur un **modèle tripartite**, qui implique les membres des confédérations du travail, l'association patronale et le gouvernement. Tous s'engagent dans un dialogue actif et permanent sur les questions relatives au marché du travail, y compris les **moyens de s'attaquer à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes**. Les participants à ce dialogue, qui se poursuit depuis des décennies, tentent sans relâche d'affiner les outils utilisés pour réduire l'écart de rémunération entre les sexes, très persistant et profondément enraciné.

L'initiative la plus récente des partenaires sociaux concernant l'égalité de rémunération et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale traite de la sous-évaluation des emplois à dominante féminine et des bas salaires qui l'accompagnent. Elle inclut notamment les secteurs de la santé et de l'éducation. Grâce à la pression exercée par les syndicats islandais, l'incidence émotionnelle de ces emplois est enfin reconnue. Le traitement de la ségrégation hommes-femmes sur le marché du travail vise également à inclure une perspective intersectionnelle, les travailleuses migrantes appartenant par exemple aux travailleurs les moins bien payés d'Islande.

Un groupe de travail, nommé par le Premier ministre et constitué notamment de membres de l'ASÍ⁹⁵, d'autres fédérations et de la Confédération des entreprises islandaises, a commencé à formuler des propositions en 2022 sur la manière de corriger la sous-évaluation systématique des professions où les femmes sont majoritaires. Les syndicats, en particulier, cherchent des moyens de traiter les différences entre des professions probablement sans lien, comparant des emplois similaires entre les secteurs. Ils exploitent le fait que dans la nouvelle loi sur l'égalité en vigueur en 2022, **l'égalité des salaires cède le pas à l'équité**. Selon eux, ce changement d'orientation nécessite de nouvelles normes.

Le groupe de travail a proposé entre autres de mettre en place une taskforce organisée par le gouvernement avec la participation des partenaires sociaux.

Le rôle de la taskforce serait d'identifier le problème et de développer des outils pour garantir que les lois sur l'égalité de rémunération peuvent être respectées et appliquées, d'élaborer un nouveau processus de négociation pour l'égalité de rémunération et de renforcer les connaissances et la sensibilisation aux lois sur l'égalité, y compris par l'éducation, la consultation et l'amélioration du dialogue.

⁹⁴ Ibid.

⁹⁵ L'ASÍ est la plus grande confédération du travail en Islande : environ deux tiers des travailleurs syndiqués sont membres de syndicats affiliés à l'ASÍ. L'ASÍ est constituée de 46 syndicats d'ouvriers polyvalents, d'employés de bureau et de commerces de détail, de marins, de travailleurs du bâtiment et de l'industrie, d'ouvriers électriciens et de diverses autres professions dans le secteur privé et une partie de la fonction publique.

Conclusions

Il ne fait aucun doute que la norme d'égalité de rémunération s'est imposée comme un moyen utile d'encourager les employeurs à plus d'objectivité dans les processus d'évaluation des emplois. Si la norme d'égalité de rémunération est appliquée correctement, elle est capable de corriger les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sur un même lieu de travail.

Le système de rémunération obligatoire fondé sur l'évaluation, l'IEPS, a été conçu pour promouvoir l'égalité de rémunération et corriger les inégalités entre les sexes. Lorsqu'un employeur renforce l'obligation de rendre compte et la transparence dans le système de récompense de la performance, les différences de rémunération sont réduites. Mais surtout, l'IEPS transfère la charge de la preuve du salarié à l'employeur, obligeant ainsi les entreprises à créer des systèmes plus transparents pour valoriser les différents emplois.

Malgré tous les éloges reçus, il sera intéressant de voir si la norme islandaise d'égalité de rémunération peut réellement réduire l'écart salarial global entre les sexes dans le pays. Des voix critiques de syndicalistes et d'organisations féminines pointent du doigt la ségrégation horizontale persistante des emplois, le travail à temps partiel des femmes et leurs charges familiales comme principales raisons de l'écart de rémunération entre les sexes. La plus récente initiative tripartite visant à comparer les emplois entre les secteurs laisse espérer que l'Islande prouvera une fois de plus son rôle pionnier dans la promotion de l'égalité des sexes sur le marché du travail.

Bonnes pratiques

BONNE PRATIQUE 1

Secteur : commerce

Type de bonne pratique : convention collective

Signataire : VR/LÍV et la Fédération islandaise du commerce (FA)

Date : 1 avril 2019

Éléments clés :

- La « Convention collective salariale entre VR/LÍV et la Fédération islandaise du commerce (FA) en vigueur du 1er avril 2019 au 1er novembre 2022 / Protocole 2011 – Questions d'égalité des droits »⁹⁶ prend en considération ce qui suit :
- L'égalité des chances pour les hommes et les femmes en matière de travail, d'évolution de carrière et de salaires est un sujet qui intéresse beaucoup les salariés et les entreprises.
- Les parties travailleront donc ensemble sur les questions suivantes pendant la durée de la convention.
 - Achever la préparation d'une norme sur la mise en œuvre de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes au travail et dans le développement professionnel. Le travail sur les normes est effectué en coopération avec Standards Iceland (Staðlaráð Íslands) et le ministère des Affaires sociales. L'objectif est de publier la norme avant l'expiration de la convention.
 - La collaboration avec Statistics Iceland se poursuivra avec l'étude sur la formation des salaires pour les hommes et les femmes qui s'appuie sur la base de données de l'organisation, l'objectif étant de réaliser une étude pendant la durée de la convention.
 - Préparer conjointement du matériel promotionnel et pédagogique pour les salariés et les entreprises au sujet de l'égalité des droits sur le marché du travail pendant la durée de la convention.

⁹⁶ La convention est accessible ici : https://vrmainweb.azurewebsites.net/media/ujunjdqz/kjarasamningur_vr_fa2019_enska.pdf

BONNE PRATIQUE 2**Type de bonne pratique :** convention collective**Signataire :** syndicats VR/LÍV et Fédération islandaise du commerce (FA)**Date :** du 1er avril 2019 au 1er novembre 2022.**Éléments clés :**

1.3. Salaires

- c. Lorsque l'employeur et le salarié fixent le salaire, celui-ci doit refléter la contribution au travail du salarié, sa compétence, ses aptitudes et qualifications acquises durant sa formation, ainsi que la nature du poste et la responsabilité associée. Les décisions sur les salaires doivent tenir compte de la loi relative à l'égalité entre les hommes et les femmes.
- f. Si elles considèrent qu'il existe un décalage significatif dans le paiement global des salaires versés aux groupes de salariés travaillant pour des entreprises comparables dans des conditions comparables, les deux parties sont en droit de soumettre ce cas au comité en charge des salaires.
- h. Les salaires seront déterminés conformément aux objectifs énoncés dans les lois sur l'égalité de rémunération. i. Les parties conviennent que dans les cas où l'association voit des raisons d'engager des poursuites concernant un cas d'inégalité de rémunération, une enquête sur le lieu de travail peut être diligentée avec la participation des deux associations avant que les négociations n'aient effectivement lieu.

5.7**ITALIE****Introduction**

En Italie, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, en valeur absolue, se situe autour de 30 % (CISL, 2022)⁹⁷. Souvent, seul l'écart de rémunération horaire entre les sexes (4,2 % pour 2020) est cependant indiqué, car il est plutôt positif en Italie, malgré une tendance à la hausse ces dernières années⁹⁸.

La récente pandémie de Covid-19 a relancé le dialogue social tripartite en Italie, déterminant la réponse du gouvernement et accordant un rôle clé dans les relations de travail et les négociations collectives aux partenaires sociaux aux niveaux sectoriel et de l'entreprise (OIT, 2020). Si l'égalité de rémunération est l'un des sujets à négocier, les syndicats italiens entendent profiter de l'amélioration de son cadre juridique pour progresser sur la question.

Situation concernant l'égalité de rémunération et législation

La Constitution italienne établit que tous les citoyens ont une même dignité sociale et sont égaux devant la loi (article 3) et que « la femme qui travaille a les mêmes droits et, à égalité de travail, les mêmes rétributions que le travailleur » (article 37). Cependant, bien qu'il existe une disposition constitutionnelle pour l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, le même article stipule également que « les conditions de travail doivent permettre l'accomplissement de sa fonction familiale qui est essentielle et assurer à la mère et à l'enfant une protection spéciale et adéquate » (article 37), ce qui peut restreindre la portée de la disposition sur l'égalité de rémunération au nom de la protection de la famille italienne.

La principale législation italienne en matière d'égalité de rémunération est le Code de l'égalité des chances entre hommes et femmes (décret législatif 198/2006), récemment modifié le 18 novembre 2021 par la loi 162/2021⁹⁹. Les nouvelles mesures améliorent considérablement les exigences précédentes en matière d'égalité de rémunération. Le Code de l'égalité des chances interdit la discrimination salariale et précise que l'égalité de rémunération pour un travail égal ou un travail de valeur égale doit être établie (article 28.1), et que des systèmes de classification professionnelle utilisés pour déterminer les salaires doivent recourir à des critères communs pour les hommes et les femmes (article 28.2).

⁹⁷ Les données varient considérablement selon la manière dont l'écart de rémunération entre les sexes est mesuré (en fonction des dimensions examinées). Par exemple, l'écart de rémunération global entre les sexes est de 43 % en Italie (Eurostat 2022, données de 2018).

⁹⁸ L'écart de rémunération horaire entre les sexes est de 4,2 % en Italie, inférieur à la moyenne de l'UE (13 %) (Eurostat, 2021).

⁹⁹ Certaines régions italiennes ont également adopté des lois régionales sur l'égalité de rémunération. Par exemple, la Campanie a adopté sa loi régionale n° 17 du 26 octobre 2021, « Dispositions pour la promotion de l'égalité de rémunération entre les sexes, le soutien à l'emploi et à l'entrepreneuriat féminin de qualité, ainsi que pour le renforcement des compétences des femmes ».

Désormais, les employeurs des secteurs privé et public de plus de 50 salariés doivent **établir un rapport bien-nal sur l'égalité des chances** (l'obligation ne concernait auparavant que les entreprises de plus de cent salariés), à soumettre au conseiller national à l'égalité qui le présentera au parlement (art. 50 de la loi 162/2021). Ils sont également tenus de transmettre le rapport aux syndicats de l'entreprise. Le rapport peut également être établi sur une base volontaire par des entreprises publiques et privées employant jusqu'à cinquante salariés. Ces dernières étaient totalement exclues de la législation précédente. Le rapport biennal doit donner des informations ventilées selon le sexe et préciser la situation du personnel masculin et féminin en ce qui concerne le recrutement, la formation, la promotion professionnelle, les niveaux, les passages de catégorie ou de qualification, d'autres phénomènes de mobilité, l'intervention du fonds de complément de salaire, les licenciements, les retraites anticipées et les retraites, et la rémunération effectivement versée.

L'Inspection nationale du travail a le droit de vérifier l'authenticité des rapports, et en cas de rapport incomplet ou mensonger, elle peut imposer des amendes administratives pécuniaires allant de 1000 à 5000 €. De même, à défaut de rapport présenté dans les délais prévus, une sanction administrative et une amende comprise entre 515 et 2580 € peuvent s'appliquer après une première mise en demeure. En cas d'infraction durant plus de 12 mois, toute entreprise pourra voir ses prestations sociales suspendues pendant un an.

De plus, les entreprises qui rédigent le rapport biennal, même sur une base volontaire, peuvent demander le « certificat d'égalité hommes-femmes ». Le certificat est délivré aux entreprises qui ont atteint certains objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes. Les employeurs qui ont obtenu le certificat d'égalité hommes-femmes ont droit à plusieurs avantages, principalement des exonérations de cotisations sociales et des points de bonus pris en compte dans le cadre des subventions et investissements publics¹⁰⁰.

L'Inspection du travail est l'organisme chargé de contrôler l'application, par les entreprises, du Code de l'égalité des chances. Il est à espérer que les décrets d'application futurs établiront des paramètres pour mesurer les différences de rémunération entre les sexes et qu'ils tiendront compte de la dimension concrète de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Au-delà de l'égalité de rémunération, l'un des problèmes majeurs concernant l'égalité entre hommes et femmes au travail en Italie est la **faible participation des femmes au marché du travail**. Le taux d'emploi des femmes en Italie s'élève à 49 %, alors que celui des hommes atteint 67,2 % (EIGE, 2020)¹⁰¹. Le taux d'emploi des femmes en Italie est bien inférieur à la moyenne européenne (62,5 %) (EIGE, 2020).

Négociation collective et égalité de rémunération

La loi italienne et, le cas échéant, la convention collective nationale (CCN) réglementent les relations entre employeurs et salariés. En Italie, la couverture de la négociation collective est étendue (≥ 90 %) par rapport aux autres pays européens. Actuellement, les **conventions nationales** restent la principale source de réglementation. Cependant, la négociation collective est développée de différentes manières et peut être centralisée (aux niveaux sectoriel, national et régional) et décentralisée (au niveau des entreprises).

Les CCN sectorielles sont conclues pour l'ensemble du territoire italien et appliquées à tous les salariés d'un même secteur. C'est à ce niveau que sont établis les principaux éléments du contrat de travail, comme le salaire minimum et les autres avantages économiques, qui constituent la rémunération globale des travailleurs. Certains aspects spécifiques du travail, tels que les programmes de rémunération incitative, les primes à la performance et les normes de productivité, sont réglementés de façon décentralisée. Par conséquent, **la rémunération est réglementée à la fois dans les CCN et dans d'autres conventions collectives non nationales**, et les dimensions spécifiques ayant un impact sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale doivent être examinées dans tous les types de conventions collectives.

La dimension concrète de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale n'est pas souvent discutée directement lors des négociations. Quant aux références à des réglementations plus avancées telles que celles ciblant la question de l'égalité de valeur, il est souvent plus facile d'introduire celles-ci dans la **négociation centralisée que dans la négociation décentralisée**. En outre, les syndicats notent :

¹⁰⁰ Concrètement : 1) à une exonération du paiement des cotisations sociales exigibles dans la limite de 1 % maximum (mais en tout état de cause n'excédant pas 50 000,00 euros par an). Cette exonération n'affecte pas le calcul des prestations de retraite ; 2) à des points de bonus qui seront pris en compte par les autorités compétentes lors de l'évaluation du cofinancement ultérieur (par des aides d'État) des investissements réalisés par l'employeur ayant soumis une proposition de projet.

¹⁰¹ En 2021, en partie grâce au financement obtenu du fonds de relance de l'UE, le parlement italien a adopté un budget spécifique destiné à des mesures visant à combler l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, comme l'octroi d'avantages aux employeurs qui embauchent des femmes en 2021-2022, consistant en l'exonération totale des cotisations dues.

« En Italie, les négociateurs sont surtout des hommes. Souvent, ils ne sont pas conscients que les décisions qu'ils prennent peuvent être problématiques pour les travailleuses. Mais la situation évolue beaucoup ces derniers temps et les hommes se montrent disposés à apprendre à mieux négocier pour les travailleuses également. Les femmes syndiquées travaillent davantage sur des « questions propres aux femmes » et des « questions de nature familiale et sociale » et ne négocient pas. Nous avons besoin de plus de négociatrices. » CISL, 2021.

Bonnes pratiques des partenaires sociaux en matière d'égalité de rémunération

Les syndicats italiens travaillent depuis longtemps sur les questions d'égalité des sexes dans le monde du travail. Ils notent que **l'intérêt pour l'égalité de rémunération s'est accru** ces dernières années, le problème de l'inégalité de rémunération entre les sexes ayant été redéfini comme un problème qui concerne les femmes, mais aussi la société italienne et l'économie nationale.

Les actions syndicales sont essentiellement axées sur la lutte contre l'écart de rémunération entre les sexes, en particulier sur l'égalité de rémunération, et dans une moindre mesure sur la dimension d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

« Une sensibilisation accrue à la dimension d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est nécessaire, tant au sein des syndicats qu'en dehors, parmi les travailleurs et les citoyens » CGIL, 2021.

En effet, les syndicats italiens remarquent que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est directement liée à la question du « plancher collant » (sticky floor)¹⁰² et de la précarité des secteurs à dominante féminine, comme le secteur des soins¹⁰³ :

« Les syndicats doivent se montrer plus ouverts et donner la priorité à l'égalité de rémunération dans certains secteurs et au-delà de ceux-ci, dans les métiers d'avenir comme les soins, très racialisés et féminisés » CISL, 2021.

Ainsi, dans le cadre de la lutte pour l'égalité de rémunération, et plus spécifiquement pour l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, il est nécessaire de prendre en compte plusieurs préjugés, notamment ceux liés aux **axes ou aux catégories discriminatoires de sexe, de race et de statut migratoire**. Notons qu'en Italie, les travailleuses migrantes occupent la position la moins enviable sur le marché du travail (D'Alconzo, La Rocca & Marioni, 2020)¹⁰⁴. Une question clé en matière d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale découle des comparaisons entre différents postes et emplois au sein d'un même secteur, mais aussi de la **comparaison intersectorielle**.

En Italie, les syndicats ont élaboré **plusieurs actions pour lutter contre l'écart de rémunération entre les sexes et favoriser l'égalité de rémunération**. Ils ont **fait pression** sur le gouvernement concernant les **obligations de transparence** imposées aux employeurs, particulièrement dans le cadre de la négociation de la directive européenne sur la transparence des rémunérations¹⁰⁵, ont développé plusieurs **campagnes de sensibilisation** sur la question de l'égalité de rémunération et des négociatrices, et ont renforcé les discussions et collaborations

¹⁰² Selon le glossaire et le thésaurus de l'EIGE, le terme de « plancher collant » est une « métaphore désignant un modèle d'emploi discriminatoire qui retient les travailleurs, principalement les femmes, à des fonctions moins élevées, avec une faible mobilité et des obstacles invisibles à l'avancement professionnel ». À l'inverse, le terme de « plafond de verre » désigne, selon l'EIGE, les « obstacles artificiels et invisibles qui agissent contre l'accès des femmes aux postes de décision et de direction dans une organisation, qu'elle soit publique ou privée, et dans quelque domaine que ce soit ».

¹⁰³ Sur le marché illégal des soins à domicile, le personnel soignant italien est essentiellement constitué de femmes étrangères (Eurofound, 2011). Plus récemment, il semble que la situation des travailleurs migrants de la santé ait été fragilisée par la pandémie en Italie (Equaltimes, 2021).

¹⁰⁴ Dans cet exemple, les axes de genre, statut migratoire et race se croisent et entraînent une sous-évaluation du secteur et des emplois (emplois féminisés et racialisés) occupés par les femmes migrantes et racialisées.

¹⁰⁵ Lors de l'audience qu'ils ont obtenue en mai 2021 avec le ministre du Travail et des Politiques sociales, les syndicats ont souligné la nécessité de baisser le seuil pour les entreprises soumises à des obligations de déclaration, la majorité des entreprises italiennes étant moyennes et petites.

entre **réseaux de femmes** au sein de leurs organisations. Ils ont en outre **formé des délégués** et des travailleurs à l'égalité de rémunération, et ils ont collaboré avec une nouvelle fonction apparue dans le paysage de certaines entreprises, les « **responsables diversité** ».

Les négociateurs syndicaux ont réussi à introduire diverses dispositions dans les conventions collectives pour améliorer les opportunités d'emploi des travailleuses et l'égalité des sexes au travail de manière générale, dans l'espoir que ces dispositions auront également un impact positif sur la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes. Certaines conventions collectives contiennent des références précises à l'écart de rémunération entre les sexes.

Par exemple, dans l'accord du contrat d'entreprise complémentaire du groupe Electrolux, chapitre 5.4. intitulé « Soutien à la parentalité et lutte contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes », le texte prévoyait que soit reconnu pour les jeunes parents le droit à l'accumulation de la prime de résultat y compris pendant la période de congé parental (congé maternité et paternité facultatif). Un récent accord d'avril 2022 conclu par la société Luxottica prévoit également que les jours de congé parental et les périodes d'absence pour Covid-19 soient pris en compte dans la définition de la prime de performance. Les syndicats ont par ailleurs travaillé avec les entreprises sur des projets de « diversité », où ils ont réussi à intégrer plusieurs mesures liées à l'égalité de rémunération. Par exemple, dans les projets « diversité » de Ducati et Lamborghini, il est établi que : « Dans le cadre des programmes visant à mettre en lumière les différences et à lutter contre la discrimination de genre, les parties, au sein de la commission spécifique, définiront des objectifs en référence à la présence des femmes, à la différence salariale et aux questions de changement générationnel et de parcours professionnel. [...] ». Aucune mention spécifique à « l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale » n'a été trouvée dans les dispositions de la convention collective. Concernant l'égalité de valeur, il est noté :

« Nous manquons de critères, nous ne sommes pas d'accord sur les instruments, sur les critères pour définir ce qui est d'égalité de valeur. Le problème réside dans l'absence de volonté de s'entendre sur ces critères. Les gouvernements et d'autres ne s'intéressent pas à la question pour plusieurs raisons : parce que ce n'est pas une décision facile, qu'elle est très risquée politiquement, impliquerait de nombreux changements et bouleverserait les budgets, et qu'il serait trop coûteux de revaloriser les salaires de tous les secteurs féminisés, par exemple. Ils ne sont pas prêts à agir, et de mon point de vue, il n'existe pas de volonté politique. » UIL, 2021.

Ainsi, le **manque de volonté politique** et **d'outils adéquats** constitue l'un des freins principaux à l'égalité de rémunération pour un travail égal. La **culture sexiste fortement enracinée** en Italie n'aide pas non plus. Le **résistance générale des employeurs à augmenter les coûts** rend particulièrement difficile la négociation en faveur d'une rémunération égale et spécifiquement d'un travail de valeur égale. Les obstacles internes empêchant d'accorder la priorité à l'égalité de rémunération sont également liés à la culture très masculine que l'on observe encore dans certains syndicats :

« Nous devons nous efforcer d'œuvrer à un changement culturel fort impliquant tout le monde, des responsables politiques aux acteurs de l'éducation, en passant par le monde du travail, les employeurs et les syndicats. Les syndicats ont par ailleurs un rôle majeur à jouer pour s'assurer que davantage de femmes participent aux négociations et occupent des postes de direction. La culture syndicale reste très masculine, tout comme la façon de faire, la dynamique, les règles, etc. Cette culture affecte la société et le monde du travail plus que nous ne pouvons l'imaginer » CISL, 2021.

Dans le **secteur de l'éducation**, la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale peut être examinée aux niveaux sectoriel et intersectoriel. **Au niveau sectoriel**, 99 % des enseignants du pré-primaire (niveau d'éducation le plus bas) sont des femmes, tandis qu'aux niveaux supérieurs, les hommes sont plus nombreux. Dans l'éducation, les salaires augmentent avec le niveau scolaire. Ainsi, par exemple, les enseignants du primaire gagnent moins que les enseignants du secondaire. Bien que les deux types d'enseignants aient le même niveau d'études – il a déjà été uniformisé en 2000 – et que l'enseignement prodigué soit tout aussi important (tous les enfants ont besoin d'un enseignement primaire et secondaire), les salaires diffèrent. Culturellement, il est entendu que les enseignants du secondaire en savent plus, mais si l'on examine les critères objectifs, les tâches et les fonctions des postes, cela n'est peut-être pas aussi clair. Face à un même niveau de qualification, tout l'enjeu consiste désormais à faire évoluer les mentalités, même au sein du secteur.

Du point de vue intersectoriel, on estime qu'en Italie, les enseignants gagnent environ 68 % du salaire que les travailleurs d'un même niveau de qualification perçoivent dans d'autres secteurs publics. Cette différence s'explique par les préjugés et la sous-évaluation de l'enseignement davantage féminisé, et par la nature intangible de l'enseignement et la difficulté à la monétiser. Par conséquent, il n'existe pas d'accord sur les critères utilisés pour établir l'égalité de valeur dans l'enseignement.

Au-delà de l'égalité de rémunération, l'un des problèmes majeurs en Italie est le faible nombre de femmes actives. Dès lors, les syndicats ont essentiellement centré leurs efforts sur l'amélioration de l'accès des femmes à l'emploi et de leurs conditions de travail pour leur permettre de garder leur job. Comme dans d'autres pays européens, **la pandémie de Covid-19** a accentué les inégalités sociales déjà existantes en Italie, et a eu une incidence négative sur diverses dimensions de l'égalité entre les sexes, en particulier le travail rémunéré et les responsabilités familiales, ce qui influence directement l'écart salarial entre les sexes (Kambouri, 2020 ; EIGE, 2022). En Italie, pendant la crise du Covid-19, des protocoles spécifiques sur la santé et la sécurité ont été partagés pour atténuer les effets de la pandémie, ce qui a encouragé le travail à distance comme nouveau mode d'organisation, et favorisé la conciliation entre le travail et la vie privée. En revanche, ces protocoles ont également entraîné une plus grande charge de travail pour les travailleuses, comme en témoignent de nombreuses enquêtes et les réponses données par les femmes. Le 7 décembre 2021, le gouvernement et les partenaires sociaux relativement plus représentatifs ont signé un « protocole sur le travail flexible » qui réglait tous les aspects de ce nouveau mode de travail, identifiant les questions d'égalité des chances, de bien-être et d'inclusion dans des articles spécifiques.

Conclusions

La législation italienne en matière d'égalité de rémunération est assez développée par rapport à d'autres pays de l'UE, et les nouveaux amendements constituent une **amélioration majeure** pour la promotion de l'égalité de rémunération et l'égalité entre les femmes et les hommes. Certaines des nouvelles mesures ne sont entrées en vigueur que récemment, et le niveau de mise en œuvre adéquat **reste à surveiller**. Toutefois, la législation pourrait encore être améliorée dans plusieurs domaines. Les syndicats négocient plusieurs questions d'égalité hommes-femmes, y compris l'égalité de rémunération, mais la dimension d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale doit être intégrée dans la négociation et les conventions collectives.

Bonnes pratiques

BONNE PRATIQUE 1

Secteur : éducation, transport et autres

Type de bonne pratique : sensibilisation

Signataire : UIL

Date : 2021

Éléments clés :

- Actions de sensibilisation à l'occasion de la Journée européenne de l'égalité de rémunération (10 octobre)
- Les filiales de l'UIL développent des infographies spécifiques pour sensibiliser à l'égalité de rémunération dans certains secteurs. Par exemple, UIL transport¹⁰⁶.

¹⁰⁶ Voir par exemple : <https://uiltrasporti.it/european-equal-pay-day/>

BONNE PRATIQUE 2**Secteur :** transport**Type de bonne pratique :** accord**Signataires :** CGIL, CISL, UIL (la Fédération européenne des travailleurs des transports – à laquelle adhèrent les syndicats – et la CER, la Communauté européenne du rail, en présence de la Commission européenne)**Date :** 2021**Éléments clés :**

- Le 5 novembre 2021 a été signé l'accord des partenaires sociaux européens sur les femmes dans le secteur ferroviaire, après plus de trois ans de négociations.
- Les syndicats italiens ont participé au travers de leur adhésion à l'ETF, et sont désormais prêts à surveiller la mise en œuvre de l'accord.
- L'accord contient un volet politique faisant référence à l'égalité de rémunération et à l'écart salarial entre les sexes qui établit que le droit à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale doit être mis en œuvre.
- À cet égard, l'accord impose les obligations suivantes aux entreprises : 1) réévaluer leur politique de rémunération et inclure dans l'évaluation les aspects anti-discriminatoires et égalitaires ; 2) évaluer et comparer la valeur du travail sur la base de critères objectifs tels que les exigences de diplôme, professionnelles et de formation, les compétences, les efforts et les responsabilités, le travail effectué, et la nature des tâches impliquées, pour prévenir ou identifier et écarter toute éventuelle discrimination salariale fondée sur des échelles salariales différentes selon le sexe.

BONNE PRATIQUE 3**Intersectoriel****Type of BONNE PRATIQUE :** sensibilisation**Signatories :** CISL**Date :** 2021**Key elements :**

- La CISL a soutenu la campagne de la CES sur l'égalité de rémunération #EqualPayNeedsTradeUnions de différentes manières, essentiellement en exhortant et en faisant pression sur le gouvernement pour qu'il soutienne la directive européenne citée.
- Le soutien à la campagne a notamment pris la forme créative d'un flash mob¹⁰⁷.

BONNE PRATIQUE 4**Intersectoriel****Type de bonne pratique :** formation**Signataire :** CGIL**Dates :** 2021–2022**Éléments clés :**

- La CGIL a organisé à l'intention des délégués des formations (sur site et en ligne) sur la négociation incluant la dimension de genre, qui visent à transmettre les connaissances et les compétences nécessaires pour renforcer la négociation et mettre en lumière l'introduction consciente et inconsciente d'éléments qui finissent par pénaliser les travailleuses en termes de salaires, d'opportunités d'emploi et de développement professionnel.
- La formation comprend plusieurs modules axés sur :
 - La reconnaissance et la lutte contre les stéréotypes de genre.
 - Les avantages et inconvénients des notions de « compétence » et de « mérite ».
 - La négociation incluant la dimension de genre : analyse d'exemples et de bonnes pratiques.
 - La discrimination des emplois féminisés : manque de reconnaissance sociale et de valeur économique (exemple du secteur des soins).

¹⁰⁷ Lien vers le flash mob : CISL Nazionale sur Twitter : « La CISL sostiene la campagna CES per la trasparenza salariale ed abbattere la differenza salariale di genere. La parità retributiva ha bisogno dei sindacati! » La CISL soutient la campagne de l'@etuc_ces pour l'égalité de rémunération #EqualPayNeedsTradeUnions #EqualPay #StandUpForEqualPay #SignThePledge <https://t.co/DftoLuXOBp> / Twitter

5.4

LETTONIE

Introduction

En Lettonie, l'écart de rémunération entre les sexes est de 22,3 % (Eurostat, 2021), et la tendance montre qu'il augmente depuis 2011 (LSM, 2021). Il constitue actuellement le plus mauvais pourcentage de toute l'Union européenne, où l'écart salarial moyen entre les sexes est de 13 %. Les syndicats lettons militent pour plus d'égalité entre les hommes et les femmes. Comme le salaire des travailleurs est globalement faible, l'enjeu que représente l'écart de rémunération entre les sexes n'est pas bien compris. Par conséquent, le problème ne bénéficie pas de toute l'attention qu'il mérite en termes d'engagement et d'actions. Le cadre juridique et les structures de négociation collective n'aident guère en matière d'égalité de rémunération, mais ces dernières années, diverses conventions collectives ont été adoptées en vue d'améliorer les conditions de travail et de promouvoir l'égalité de rémunération.

Situation concernant l'égalité de rémunération et législation

La **Constitution lettone ne fait pas référence à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes** ni à l'égalité entre les sexes. La Constitution n'établit qu'une garantie générale d'égalité à l'article 91 et le droit à une juste rémunération à l'article 107, où elle stipule que « toute personne employée a le droit de recevoir, pour le travail accompli, une rémunération proportionnelle [...] ».

Le **droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale** est cependant ancré dans la **loi lettone sur le travail**, adoptée le 6 juillet 2001 et modifiée à plusieurs reprises par la suite. La loi sur le travail précise que « l'employeur a l'obligation de spécifier une rémunération égale pour les hommes et les femmes pour un même type de travail ou un travail de valeur égale » (article 60.1) et que « le salarié a le droit de demander la rémunération que l'employeur paie normalement pour le même travail ou un travail de valeur égale » (article 60.2). Mais elle laisse aux salariés un **délai de trois mois**¹⁰⁸ pour **saisir la justice** en cas de violation du droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (article 60.3).

Les syndicats lettons ont dénoncé un **délai anormalement court** pour tenter une action en justice en cas d'inégalité de rémunération. Cette courte période est incompréhensible, surtout si l'on sait que les salariés qui n'ont pas été payés disposent d'un délai de deux ans pour porter plainte. Cependant, **la Cour suprême de Lettonie n'a pas entendu les revendications des syndicats à cet égard**¹⁰⁹. Les salariés osent rarement défier les employeurs et engager une action en justice alors qu'ils sont encore sous contrat de travail.

La paie ou rémunération est également définie dans la loi sur le travail comme la rémunération normale du travail à verser à un salarié, qui comprend un salaire et des suppléments spécifiés dans les lois et règlements, la convention collective ou le contrat de travail, ainsi que des primes et autres types de rémunération liés au travail (article 59)¹¹⁰.

Le cadre législatif letton n'a **pas encore élaboré d'obligations spécifiques de transparence et de déclaration des rémunérations**. Dans la pratique, il arrive que les employeurs jugent la rémunération confidentielle, et les représentants syndicaux doivent alors s'efforcer de prouver qu'ils ont un droit d'accès aux informations sur la rémunération pour protéger les droits des travailleurs conformément à l'article 11 de la loi sur le travail.

La **proposition de nouvelle directive européenne sur la transparence** – qui fait suite à la proposition de *directive de la Commission européenne visant à renforcer l'application du principe d'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale entre hommes et femmes par le biais de mécanismes de transparence et d'application des salaires* – devrait grandement contribuer à promouvoir l'égalité de rémunération en Lettonie. De l'avis des syndicats lettons, dans cette directive, il serait important d'**abaisser le seuil** applicable aux entreprises tenues de déclarer les salaires, car la majorité des entreprises lettones sont petites et moyennes (The Baltic Course, 2020).

¹⁰⁸ Dès le jour où le salarié a appris ou aurait dû apprendre la violation du droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ou des dispositions du premier alinéa de l'article 60 de la loi sur le travail citée.

¹⁰⁹ Dans son arrêt concernant l'affaire SKC-78/2018, la Cour suprême a souligné qu'à l'expiration des 3 mois prévus à l'article 60 de la loi sur le travail, le travailleur perd toute occasion de se voir reconnaître la violation de son droit à l'égalité de traitement et de rémunération, et par conséquent il perd également l'occasion de demander une indemnisation.

¹¹⁰ En outre, dans la loi lettone sur le travail, les principes d'égalité des droits et de non-discrimination sont consacrés principalement à l'article 7 et l'interdiction du traitement différencié à l'article 29.



Négociation collective et égalité de rémunération

Il existe une **confédération syndicale de niveau national en Lettonie**, la LBAS, à laquelle adhèrent presque tous les syndicats importants (ETUI, 2021). Les **comités d'entreprise** et autres organes similaires sont généralement **volontaires** en Lettonie (ETUI, 2021). L'article 10 de la loi sur le travail ne prévoit que deux organes de représentation des travailleurs – les syndicats et les représentants autorisés des travailleurs, ces derniers ne jouissant de droits à la négociation collective qu'en l'absence de syndicat dans l'entreprise. En outre, les comités d'entreprise se voient formellement (en vertu de la loi ou d'un accord) interdire la négociation d'accords (au niveau des usines) et, par conséquent, ils ne participent que rarement à la négociation des salaires dans ces accords (ETUI, 2021). **La couverture de la négociation collective en Lettonie est faible**, s'élevant à 27,1 % (données de 2018), et la densité syndicale est de 11,6 % (OCDE, 2021). Le niveau principal de négociation est celui de **l'entreprise**. Ce n'est que depuis quelques années que les syndicats lettons négocient au niveau sectoriel. Il existe relativement peu d'accords sectoriels¹¹¹. La négociation collective est bien plus importante dans la fonction publique, y compris dans les grandes entreprises publiques, que dans le secteur privé. Et la plupart des accords sectoriels s'appliquent également à la fonction publique (c'est-à-dire l'éducation et les soins de santé). Des accords sectoriels ont aussi été conclus dans le transport, dominé par de grandes entreprises privatisées (ETUI, 2021).

En octobre 2019, le parlement letton a transféré de la loi sur la responsabilité administrative à la loi sur le travail la possibilité d'imposer des amendes aux employeurs qui refusent de s'engager dans la négociation collective. Mais dans le même temps, une disposition importante a disparu : la responsabilité de l'employeur pour non-respect de la convention collective. La LBAS et d'autres syndicats ont dénoncé à plusieurs reprises et fermement récusé cette manœuvre, et en ont même informé l'OIT et le CEDS.

En 2019 ont également été signés de **nouveaux accords sectoriels** dans la construction et la fibre de verre. En avril 2019, le syndicat de la construction LBNA et trois associations patronales ainsi que des entreprises individuelles ont signé un accord sur six ans – en vigueur de novembre 2019 à décembre 2025 – avec effet contraignant sur tous les employeurs et travailleurs de la construction. De mai 2017 à décembre 2021, la LBAS a mis en œuvre le projet « Développement du dialogue social bilatéral de la Confédération syndicale libre lettone dans l'élaboration d'un meilleur cadre juridique pour l'amélioration de l'environnement des affaires » dans le but de conclure cinq

¹¹¹ En 2015, on ne comptait que huit accords sectoriels et trois d'entre eux ont été signés par le syndicat de la santé LVSAADA (ETUI, 2021).

accords généraux. La construction fait partie de ces secteurs, même si certaines discussions avaient déjà commencé avant 2017. Cet accord a été suivi d'un deuxième accord pour le secteur de la fibre de verre, qui a été signé en décembre 2019 et est entré en vigueur pour trois ans en 2020 (ETUI, 2021). Il s'agit d'**évolutions** positives pour la négociation collective en Lettonie, mais il convient de noter que ces secteurs sont souvent dominés par les hommes, de sorte que les améliorations obtenues par la négociation collective bénéficieront probablement à plus de travailleurs que de travailleuses.

Ces évolutions laissent présager un **meilleur contexte à venir pour la négociation collective en Lettonie**. Pour encourager ces évolutions, le Comité Exécutif de la CES a adopté une communication soutenant la négociation collective sectorielle et l'autonomie des partenaires sociaux sectoriels en Lettonie (CES, 2019). Pourtant, les petites et moyennes entreprises du secteur privé n'ont généralement pas de syndicats et ne sont donc pas encore concernées par la négociation collective.

Les questions que les conventions collectives doivent aborder sont définies dans la législation lettone et comprennent l'organisation du travail, la rémunération et les procédures de travail internes. Dans la pratique, **les accords couvrent généralement la rémunération et les primes**, les congés, le temps de travail et de repos. En outre, les accords prévoient souvent un soutien aux travailleurs ayant de jeunes enfants et traitent des questions de santé et de sécurité (Lulle & Ungure, 2019). La négociation salariale et sa coordination restent fragmentées et se limitent essentiellement à des entreprises ou à des usines individuelles (OCDE, 2021).

Les conventions collectives actuelles ne comprennent **aucune disposition directe sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale**. Si la rémunération fait l'objet de négociations, la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale n'est **pas encore une priorité**, et par conséquent, elle n'est souvent pas examinée en profondeur. Néanmoins, certaines conventions collectives sectorielles font référence au système de rémunération et aux principes à respecter, comme l'égalité des droits visée à l'article 7 de la loi sur le travail, qui devrait en pratique inclure l'égalité de rémunération. Par exemple, la convention collective du secteur ferroviaire (point 2.4)¹¹², signée en 2011 et prolongée, prévoit que l'employeur et les syndicats fixent, dans les conventions collectives locales, le système de rémunération et les principes conformes aux actes législatifs, y compris au principe d'égalité de traitement consacré par l'article 7 de la loi sur le travail.

La convention collective sectorielle de la SJSC « Latvijas dzelzceļš » est un autre exemple. Elle a été signée en 2017 et mise à jour en 2019. Au point 2.1. elle précise que la rémunération est fixée sur la base d'actes législatifs internes qui doivent être confirmés par le syndicat. Ainsi, elle prévoit un mécanisme permettant aux syndicats de s'assurer que le système de rémunération est transparent et respecte le principe d'égalité des rémunérations¹¹³. Un autre exemple est la convention collective sectorielle dans le secteur de la santé, qui a été signée en 2019 et s'applique uniquement aux centres publics de santé et d'aide sociale dépendant du ministère des Affaires sociales. Elle consacre les principes et les niveaux minimums de rémunération conformément à la loi sur la rémunération des fonctionnaires et employés des autorités gouvernementales locales et d'État. L'article premier de cette loi précise que l'objectif du texte est l'application de conditions égales dans la détermination de la rémunération des fonctionnaires (employés) des autorités gouvernementales locales et d'État.

Bonnes pratiques des partenaires sociaux en matière d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux lettons ont travaillé sur diverses questions relatives à l'égalité hommes-femmes, notamment l'écart de rémunération entre les sexes et l'égalité de rémunération, et dans une moindre mesure la dimension spécifique de l'égalité de valeur. En ce qui concerne les salaires, **l'accent est mis sur les salaires qui restent globalement bas en Lettonie**, tant pour les travailleurs hommes que femmes. Ainsi, les efforts déployés par les syndicats ciblent davantage l'augmentation générale des rémunérations que l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

« L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes n'est pas un enjeu central. En Lettonie, le pourcentage de travailleuses est relativement élevé par rapport aux autres pays. De plus, le pourcentage de femmes occupant des postes de direction est plus élevé que dans d'autres pays, la ségrégation verticale n'est donc pas particulièrement marquée. Les salaires globalement bas, tant pour les femmes que pour les hommes, constituent par contre un problème plus important. » LBAS, 2021.

¹¹² L'accord est disponible sur : <https://www.ldzsa.lv/image/sections-cats-items/20/generalvienosanas.pdf>

¹¹³ L'accord est disponible ici : <https://www.ldzsa.lv/image/sections-cats-items/21/latvijas-dzelzcelis-koncerns-lidz-31012021.pdf>

Le fait que le pourcentage de femmes sur le marché du travail et celui des femmes occupant des postes de haut niveau ne soient pas particulièrement mauvais en Lettonie par rapport à d'autres pays européens **n'encourage pas les syndicats à placer la question de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les priorités** de leur programme¹¹⁴. Cette situation explique notamment pourquoi l'égalité salariale entre les femmes et les hommes n'est pas considérée comme un élément central du travail des syndicats lettons. Toutefois, **cela pourrait changer, car l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes augmente actuellement dans le pays**. Ces deux dernières années, l'écart entre le salaire horaire moyen brut des femmes et des hommes a augmenté de 2,7 points de pourcentage (LSM, 2021)¹¹⁵. Par conséquent, les syndicats accordent plus d'attention à la question et intensifient leurs efforts pour surveiller la situation.

Les syndicats lettons ont une **vision large de l'égalité de rémunération**. La question de l'inégalité de rémunération entre les travailleurs locaux ou nationaux et les **travailleurs migrants** est souvent abordée lors des discussions à ce sujet. Par exemple, les différences salariales entre ces deux groupes de travailleurs dans les secteurs du transport et de la construction sont importantes en Lettonie, et les syndicats se sont efforcés d'augmenter les bas salaires des travailleurs migrants, bien qu'ils reconnaissent que la dimension de genre n'ait pas été suffisamment intégrée dans ces actions.

La question de **l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes** a toutefois été traitée par les syndicats lettons au travers d'actions variées. En Lettonie, les syndicats ont par exemple participé de façon plus active aux **campagnes de sensibilisation** de la CES sur la question de l'égalité de rémunération à l'occasion de la journée internationale de la femme, le 8 mars. L'égalité de rémunération est généralement **traitée dans le cadre de projets spécifiques**, souvent financés par l'UE. De manière générale, les projets financés par l'UE aident grandement les syndicats lettons à faire avancer les discussions sur l'égalité entre les sexes et l'égalité de rémunération au sein de leurs organisations, parmi les travailleurs et au-delà¹¹⁶. De même, les campagnes de la CES sur l'égalité de rémunération et l'égalité entre les sexes sont utilisées en interne, et **lors des négociations et dans leurs prises de parole**, les syndicats font **référence aux recommandations de l'UE** et avancent divers arguments en faveur de l'égalité de rémunération. Les syndicats lettons se sont également engagés dans le dialogue social et ont **fait pression** sur le gouvernement et d'autres acteurs pour réclamer notamment diverses modifications législatives favorables à l'égalité entre les sexes et à l'égalité de rémunération. En outre, ils proposent souvent des services de consultation et d'assistance aux travailleurs, y compris en ce qui concerne la rémunération et les questions d'égalité salariale.

« Nous soutenons les activités de la CES, et la directive européenne sur la transparence est très importante pour nous, car elle pourrait vraiment contribuer à améliorer notre législation. Les directives de l'UE et, de manière générale, les outils juridiques contraignants sont essentiels pour les nouveaux États membres de l'UE comme la Lettonie. Si l'UE se contente de formuler une recommandation, celle-ci ne sera pas très utile, car la Lettonie ne l'appliquera pas tant qu'elle n'est pas contraignante, et nos législateurs doivent faire évoluer et améliorer notre législation. Le problème de cette directive est qu'elle ne concerne que les grandes entreprises. Nous voulons baisser le seuil afin qu'il s'applique aussi aux petites et moyennes entreprises, majoritaires en Lettonie. » LBAS, 2021.

En ce qui concerne les **obstacles** à l'égalité de rémunération, y compris une rémunération égale pour un travail de valeur égale, outre l'absence de priorité accordée à cette question, l'un des principaux freins est le **manque de transparence sur les salaires** découlant de l'absence d'obligations légales en matière de transparence. Les employeurs lettons disposent d'une grande autonomie dans la fixation unilatérale des salaires et ils sont protégés par le secret commercial. **L'insuffisance des ressources** dont disposent les syndicats lettons et la **faible taille** de ceux-ci, y compris de la Confédération, constituent également un frein au développement de nouvelles actions en matière d'égalité de rémunération. Enfin, la question culturelle du **sexisme, les attitudes discriminatoires à l'égard des travailleuses, la division persistante du travail entre les sexes** et de nombreux autres aspects plus généraux liés à l'égalité hommes-femmes devraient également être pris en considération.

En ce qui concerne strictement l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, le principal obstacle est **l'absence d'outils adéquats pour établir ce qu'est l'égalité de valeur, ainsi que de stratégies associées**. Par

¹¹⁴ Selon la base de données statistiques sur le genre de l'EIGE, le taux d'emploi des femmes en équivalents temps plein (ETP) en Lettonie est de 46 %, contre 38 % pour la moyenne de l'UE (2013). L'indice d'égalité de genre développé par l'EIGE présente un « indicateur de pouvoir » dans lequel sont prises en compte les données sur les dimensions de pouvoir politique, social et économique des femmes. Dans la dimension économique, par exemple, concernant la « proportion de membres dans les organes décisionnels clés de banques centrales (%) », le pourcentage affiché par la Lettonie est lui aussi supérieur à la moyenne européenne (EIGE, 2021).

¹¹⁵ Et selon le dernier indice d'égalité de genre de l'EIGE (2021), depuis 2018, la Lettonie a perdu une place dans le domaine de l'argent.

¹¹⁶ Certains projets financés par l'UE relatifs à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont par exemple été développés il y a quelques années. En 2020 et 2021, la LBAS a organisé des « semaines consacrées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée » qui comprenaient plusieurs événements sur les questions de genre, le burn-out, le stress, etc.

ailleurs, les salariés n'ont pas encore soumis aux syndicats de **cas spécifiques d'inégalité de rémunération pour un travail de valeur égale à porter devant les tribunaux**¹¹⁷. À cet égard, bien que les travailleurs puissent adresser aux syndicats leurs problèmes et conflits particuliers, aucun cas d'inégalité de rémunération pour un travail de valeur égale n'a encore été porté devant les tribunaux. En général, les syndicats enregistrent peu de plaintes de travailleurs liées à la discrimination fondée sur le sexe. Enfin, si l'on ne connaît pas encore les conséquences de la pandémie de Covid-19 sur l'égalité de rémunération, comme dans d'autres pays, les travailleuses ont été jusqu'ici touchées de manière disproportionnée par la crise.

Conclusions

Le cadre juridique letton n'encourage pas à promouvoir l'égalité de rémunération, d'autant que les mécanismes d'application font défaut. Les obligations de transparence salariale et de déclaration, entre autres mesures, doivent encore être adoptées. Cependant, les structures de négociation collective se sont améliorées ces dernières années, de nouvelles conventions collectives ont été signées et d'autres devraient être négociées. À cet égard, il est essentiel que ces nouvelles opportunités soient utilisées pour promouvoir également l'égalité de rémunération. L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, en ce compris l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, est une question cruciale à négocier par les syndicats lettons dans le contexte d'une négociation améliorée, et elle doit devenir une priorité.

Bonnes pratiques

BONNE PRATIQUE 1

Intersectoriel

Type de bonne pratique : comité des femmes actif au sein des syndicats

Signataire : FTUCL (LBAS)

Date : depuis 2012

Éléments clés :

- La commission d'égalité hommes-femmes de la LBAS intervient au sein du syndicat depuis environ 10 ans et a élaboré des actions de sensibilisation continues sur l'égalité entre les sexes et l'égalité de rémunération pour les femmes et les hommes.
- Elle se réunit régulièrement, au moins quatre fois par an, pour discuter des positions nationales et européennes urgentes et des propositions législatives visant à promouvoir l'égalité entre les sexes.
- Elle organise des visites d'étude dans différentes entreprises et institutions deux fois par an afin notamment de rencontrer les employeurs et les membres des syndicats sur leur lieu de travail et de faire le point sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Par exemple, chez AS Dzintars, LU Botāniskais dārzs, LNOB, entre autres entreprises.
- Elle a organisé un atelier pour les militants syndicaux intitulé « Égalité hommes-femmes – Défis et différences » (2017).

BONNE PRATIQUE 2

Intersectoriel

Type de bonne pratique : rapport

Signataire : FTUCL (LBAS)

Date : 2017

Éléments clés :

- La « feuille de route sur l'égalité entre les sexes pour les syndicats » (2017) a été distribuée à toutes les parties prenantes afin d'améliorer la sensibilisation et la négociation collective axées essentiellement sur la dimension de genre.
- Elle fournit notamment des informations importantes sur l'égalité de rémunération, l'écart salarial entre les sexes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que sur la manière dont les syndicats peuvent promouvoir l'égalité de rémunération par le biais de la négociation collective.

¹¹⁷ Il existe des affaires d'inégalité de rémunération en Lettonie (par exemple n° CA-2542-20/32, décision du 11.12.2020 ; n° C-1774-20/5 du 17.12.2020 ; n° CA-0094-19/11 du 15.11.2019). Toutefois, les personnes interrogées notent que récemment, on n'a recensé aucune affaire dans laquelle des membres de syndicats ont sollicité l'aide d'avocats syndicaux dans le cadre d'actions en justice.

5.9

POLOGNE

Introduction

Avec 4,5 %, l'écart de rémunération horaire entre les sexes est assez faible en Pologne (Eurostat, 2021)¹¹⁸, et cet argument a souvent été utilisé, notamment par le gouvernement et le patronat, comme excuse pour ne pas considérer comme prioritaire l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dans le pays. En Pologne, les syndicats ont travaillé de différentes manières sur l'égalité entre les sexes, y compris l'égalité de rémunération. Mais ils ont une vision large de l'égalité de rémunération. S'ils œuvrent en faveur de l'égalité de rémunération pour les femmes et les hommes, ils se montrent également préoccupés par des questions telles que les écarts salariaux entre les travailleurs migrants et locaux, le travail déclaré et non déclaré et le dumping social¹¹⁹. Conscients des effets négatifs de la pandémie de Covid-19 sur la situation des travailleuses, les syndicats polonais intensifient leurs efforts sur l'égalité hommes-femmes, l'écart salarial entre les sexes et l'égalité de rémunération. Globalement, l'égalité de rémunération pour les femmes et les hommes bénéficie d'une attention accrue depuis quelques années. Dans ce contexte, les syndicats polonais centrent leurs efforts sur l'amélioration de la négociation collective et la mise en place de mesures de transparence salariale.

Situation concernant l'égalité de rémunération et législation

La **Constitution polonaise fait référence** à l'égalité des droits pour les femmes et les hommes, et elle mentionne explicitement le droit à **une rémunération égale pour un travail de valeur égale**. Elle établit que « les hommes et les femmes sont égaux en droits, notamment en matière d'éducation, d'emploi et de promotion, et ont droit à une rémunération égale pour un travail de valeur similaire, à la sécurité sociale, à l'accès aux emplois, aux fonctions, et aux dignités et distinctions publiques » (article 33.2). Cependant, la définition de ce qu'est un travail de même valeur est donnée à l'article 183c du **Code du travail polonais**. Il établit que « les salariés ont droit à une rémunération égale pour un même travail ou pour un travail de valeur identique » et que la rémunération comprend tous les éléments, « quels que soient leur nom ou leurs caractéristiques, ainsi que les autres avantages liés au travail accordés aux salariés en numéraire ou non » (article 183c.1.2). Le travail de valeur égale est défini comme suit dans la législation du travail polonaise :

Art. 183c. Égalité de traitement en matière de rémunération.

3. Un travail de valeur identique désigne un travail qui exige des salariés non seulement des qualifications professionnelles comparables, certifiées par les documents prévus dans des dispositions distinctes ou par la pratique et l'expérience professionnelle, mais aussi des responsabilités et des efforts comparables.

Un article dans le Code du travail polonais pourrait contribuer à encourager l'égalité de rémunération par le biais de la négociation collective. L'article 9.4 précise que « les dispositions des conventions collectives de travail et autres conventions collectives, règlements et statuts fondés sur la loi et déterminant les droits et devoirs des parties à une relation de travail ne sont pas contraignantes si elles violent le principe d'égalité de traitement en matière d'emploi »¹²⁰. Cependant, les syndicats notent que le potentiel de l'article n'a pas été exploité et que le problème persiste dans l'application de la loi. En effet, le problème réside plus largement dans le fait qu'il n'existe pas de cadre juridique adéquat en matière de transparence salariale en Pologne, et que par conséquent, on manque d'informations sur les salaires des travailleurs.

¹¹⁸ Toutefois, l'Office central polonais de la statistique montre qu'en Pologne, l'écart salarial médian entre les femmes et les hommes avoisine les 20 % (GUS, 2020).

¹¹⁹ Le dumping social renvoie à la problématique de plus en plus préoccupante des entreprises internationales qui, par le biais de diverses chaînes de sous-traitance, embauchent des travailleurs en provenance de Pologne, mais les rémunèrent beaucoup moins que leurs travailleurs dans d'autres pays européens.

¹²⁰ Dans le même ordre d'idées, l'article 18.2 du Code du travail polonais précise que « toutes les dispositions des contrats et actes [...] moins favorables à un salarié que les dispositions du droit du travail sont nulles ; les dispositions appropriées du droit du travail s'appliqueront ».

Un projet de loi visant à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes a été présenté par l'Association du Congrès des droits des femmes¹²¹ en 2020, mais n'a suscité aucune réaction des autorités étatiques (Réseau européen, 2021, 36), et la législation n'a pas encore été débattue ni adoptée à ce jour¹²². Au-delà de l'égalité de rémunération, le salaire minimum a augmenté régulièrement en Pologne ces dernières années, ce qui a profité à la position économique des femmes travaillant de manière disproportionnée dans des secteurs faiblement rémunérés (Majchrowska & Strawiński, 2018)¹²³.

Négociation collective et égalité de rémunération

En Pologne, la **couverture de la négociation collective est faible** (13 %) (OCDE, 2021, 2) et très **décentralisée**, la majorité des négociations intervenant au niveau des entreprises voire des usines, ce qui signifie que les conventions collectives sont essentiellement mono-employeurs. Les conventions collectives multi-employeurs sont donc rares. Par ailleurs, les employeurs en difficulté financière peuvent suspendre jusqu'à trois ans les conventions collectives ou certaines obligations envers les salariés, y compris les règlements de rémunération (article 9 du Code du travail). Si la loi impose que la suspension soit convenue avec le syndicat qui a signé la convention sur le lieu de travail, cela ne se passe pas toujours de cette manière (ETUI ; 2022). Les comités d'entreprise sont volontaires, mais même lorsqu'ils sont imposés par la loi, il n'existe **pas de sanctions légales en cas de non-respect**, de sorte que dans la pratique, les structures en place ne facilitent pas les négociations. Concernant le système de négociation collective, il a été noté :

« De mon point de vue, compte tenu de la faiblesse du système de négociation collective et de sa mise en pratique, on ne peut pas s'attendre à ce que la négociation collective encourage l'égalité entre les sexes [...]. Plus le système de négociation est faible, plus l'éventail des sujets abordés est restreint. » Solidarność, 2022.

Il existe trois syndicats représentatifs au niveau national en Pologne : NSZZ Solidarność, OPZZ et FZZ. Normalement, les conventions s'appliquent durant un an et couvrent entre autres la rémunération (y compris le salaire de base, les primes et autres). Selon l'article 77(1) du Code du travail, les **conditions de rémunération doivent être fixées par convention collective**. Toutefois, les syndicats notent que **les conventions collectives ne font généralement pas directement référence à l'égalité de rémunération, ni à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale**.

« La question de l'égalité de rémunération dans les négociations n'est pas la "plus cruciale" en Pologne. Mais nous devons envisager la question à la lumière du contexte polonais de négociation collective, extrêmement difficile et très décentralisé ; la situation en matière de négociation collective est assez mauvaise » Solidarność, 2021.

Lorsqu'il n'y a pas de comité d'entreprise et que la structure compte plus de 20 travailleurs, l'employeur doit établir des **« règlements sur la rémunération »** (regulamin wynagrodzenia), qui fixent la base sur laquelle les travailleurs sont payés, ainsi que certaines conditions de travail clés. Toutefois, ces règlements ne sont pas négociés mais décidés **unilatéralement par l'employeur** (ETUI, 2022). On observe une tendance à mettre fin aux accords existants au profit de ces règlements sur la rémunération (ETUI, 2022).

Bonnes pratiques des partenaires sociaux en matière d'égalité de rémunération

Les syndicalistes polonais considèrent que **l'égalité de rémunération est principalement liée à l'écart salarial entre les hommes et les femmes**, et ils s'intéressent aux diverses questions structurelles qui affectent l'écart

¹²¹ Lors de la conférence qui s'est tenue à Varsovie intitulée « L'Europe de l'égalité de rémunération. Solutions juridiques proposées par la Pologne »

¹²² Le projet réglemente les instruments destinés à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes, comme les obligations de déclaration périodique des employeurs (article 3(1)-(4)), et l'obligation de présenter dans le rapport les explications et conclusions nécessaires ainsi qu'un plan correctif associé (article 6(1)). Pour de plus amples informations sur le projet de loi, voir : https://4874bf6f-aad4-4141-8232-d11f1453c7ef.filesusr.com/ugd/742d99_44d2ae28fd874e3fb4ca1515903d0d62.pdf ; https://4874bf6f-aad4-4141-8232-d11f1453c7ef.filesusr.com/ugd/742d99_e4e403493d5e4e15b-3b9f138627c2b03.pdf ; <https://notesfrompoland.com/2020/03/07/new-legislation-aims-to-close-gender-pay-gap-in-poland/>.

¹²³ Selon les auteurs, « les résultats confirment qu'une politique de salaire minimum pourrait être un outil approprié pour réduire les écarts de rémunération existants entre les hommes et les femmes ».

salarial entre les sexes (ségrégation horizontale et verticale, travail à temps partiel, inégalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les responsabilités familiales et le travail domestique, recours inégal aux congés de maternité et de paternité, autres mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et autres). La prévalence du modèle familial traditionnel polonais est considérée comme l'un des principaux facteurs contribuant à l'inégalité de rémunération. La dimension spécifique de **l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale n'a pas souvent été prise en compte.**

Les actions des syndicats en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'égalité de rémunération comprennent des campagnes de **sensibilisation, des enquêtes et des études** sur la discrimination et le harcèlement au travail¹²⁴, des formations et des séminaires ainsi que des actions de **lobbying**. Par exemple, en 2021, les syndicats ont fait pression sur le gouvernement et d'autres acteurs politiques concernant l'égalité de rémunération ; ils ont envoyé des courriers aux responsables politiques (ministres) et aux députés européens, et se sont exprimés sur la question de l'égalité de rémunération au sein d'institutions publiques telles que le Sénat polonais. Le travail sur la question de l'égalité hommes-femmes et de l'écart de rémunération entre les sexes provient principalement des **comités des femmes au sein des syndicats**¹²⁵.

Si la plupart des actions menées par les syndicats polonais se concentrent sur des questions plus globales d'égalité entre les sexes, une action développée récemment porte spécifiquement sur la dimension de **l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale**. En juillet 2021, dans le cadre du **projet** de NSZZ Solidarność « Dispositifs de dialogue social pour un travail décent dans la fonction publique au niveau des administrations locales », les employeurs locaux, la mairie de Jaworzno et les syndicats cités ont négocié un **accord incluant une rémunération égale pour un travail de valeur égale**¹²⁶. Toutefois, l'accord **ne prévoit aucun mécanisme spécifique de suivi ou d'évaluation** pour garantir que l'égalité de rémunération est mise en œuvre dans la pratique.

Le plus grand **obstacle** dans la lutte en faveur de l'égalité de rémunération en Pologne est le **manque de transparence** sur les salaires, un obstacle lié essentiellement au fait que le cadre juridique polonais n'établit pas d'obligations concrètes et contraignantes à l'égard des employeurs en matière de déclaration. Cette situation a bloqué bon nombre d'initiatives syndicales, et bien qu'ils soutiennent la transparence, les syndicats reconnaissent devoir poursuivre leurs efforts sur la question :

« Il y a un soutien rhétorique à la transparence au sein des syndicats, mais dans la pratique, des actions plus concrètes sont nécessaires ». **Solidarność, 2021.**

« Pour appliquer concrètement le droit à l'égalité, les revenus doivent être transparents ; nous ne pouvons pas faire valoir nos droits en l'absence de transparence. Le manque de transparence rend impossible tout contrôle et tout suivi corrects de la situation, et la résistance des employeurs est énorme ». **Solidarność, 2021.**

La **résistance des employeurs** polonais est également un frein important à la promotion de l'égalité de rémunération. Si la question de l'(in)égalité de rémunération suscite davantage d'intérêt depuis quelques années, il reste **beaucoup à faire en termes de sensibilisation** et d'information. C'est aussi par le biais de la sensibilisation que la question de l'égalité de rémunération deviendra prioritaire, y compris pour les syndicats. **La participation des femmes à de nombreux syndicats reste faible**, ce qui fait obstacle à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en Pologne. De même, le suivi insuffisant de la situation des travailleuses a également été mentionné comme un frein pour les syndicats polonais. En outre, les syndicalistes indiquent qu'il serait essentiel de disposer de **meilleures directives** sur les modalités de la négociation collective en matière d'égalité de rémunération, y compris d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

¹²⁴ Pour sensibiliser à la problématique, les syndicats ont dénoncé l'inégalité de rémunération entre les travailleuses et les travailleurs à l'occasion de la Journée internationale de la femme. Voir par exemple l'action lancée par l'OPZZ sur : <https://www.opzz.org.pl/aktualnosci/kraj/precz-z-luka-placowa-rowne-wynagrodzenia-dla-kobiet-i-mezczyzn> Citons comme autre exemple l'enquête que l'OPZZ a élaborée en 2020 sur les discriminations et le harcèlement moral, qui a mis en évidence les diverses situations discriminatoires subies par les travailleuses. Le travail sur la discrimination, le harcèlement et le harcèlement moral a permis aux syndicats d'élaborer des recommandations. Les documents de l'enquête et les recommandations sont disponibles sur le site web du comité des femmes de l'OPZZ à l'adresse : <https://www.opzz.org.pl/komisje-problemowe/komisja-kobiet>

¹²⁵ Par exemple, les comités des femmes sont souvent à l'initiative de nombreux ateliers, séminaires et autres formations sur l'égalité des chances et l'égalité de rémunération (2020 ; 2021). En outre, ils travaillent désormais sur la question des travailleuses dans le contexte du Covid-19. Voir par exemple la présentation de l'OPZZ « La situation des femmes à l'ère de la pandémie de Covid-19 » : <https://www.opzz.org.pl/komisje-problemowe/komisja-kobiet>

¹²⁶ Pour de plus amples informations sur le projet et l'accord, voir le tableau « Bonne pratique 1 ».

Conclusions

L'absence d'obligations de transparence sur les salaires et la faiblesse des structures de négociation collective en Pologne freinent les avancées en matière d'égalité de rémunération, y compris d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Les obligations de transparence fixées par la proposition de directive de l'UE pour renforcer l'application du principe d'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale entre hommes et femmes par le biais de mécanismes de transparence et d'application des salaires seraient bénéfiques au cadre juridique polonais et au travail des syndicats pour lutter contre l'inégalité de rémunération. De plus, la lutte contre les inégalités de rémunération entre les sexes n'est pas toujours la priorité des négociations, surtout si l'on considère que peu de femmes participent aux processus de négociation collective et sont présentes dans les syndicats.

Bonnes pratiques

BONNE PRATIQUE 1

Secteur : fonction publique

Type de bonne pratique : clause de convention collective

Signataire : NSZZ Solidarność, employeurs locaux et municipalité de Jaworzno

Date : 2020–2022

Éléments clés :

- La clause figure dans la convention collective du projet pilote « Dispositifs de dialogue social pour un travail décent dans la fonction publique au niveau des administrations locales »¹²⁷. Le projet a été mis en œuvre par NSZZ Solidarność en coopération avec l'Association des villes polonaises et les partenaires norvégiens : l'Union norvégienne des employés municipaux et généraux « Fagforbundet » et l'Association norvégienne des autorités locales et régionales « KS ».
- La clause stipule que « les parties mettent tout en œuvre pour assurer la transparence des principes de rémunération, en respectant l'importance de la norme visée dans le Code du travail selon laquelle les salariés ont droit à un salaire égal pour un travail égal ou pour un travail de valeur égale ».

BONNE PRATIQUE 2

Intersectoriel

Type de bonne pratique : lobbying

Signataire : OPZZ

Date : 2021

Éléments clés :

- Le syndicat a envoyé plusieurs courriers aux parlementaires européens et aux ministres polonais pour leur demander de soutenir des actions en faveur de l'égalité de rémunération.
- L'action de lobbying s'inscrit dans une campagne plus large, incluant une campagne d'information de plusieurs jours et un discours devant le parlement polonais en juin 2021.

BONNE PRATIQUE 3

Intersectoriel

Type de bonne pratique : formation

Signataire : OPZZ et NSZZ Solidarność

Date : 2020, 2021

Éléments clés :

- Les syndicats ont élaboré une série d'ateliers, de séminaires et autres formations sur l'égalité des chances et l'égalité de rémunération (2020 ; 2021).
- Certains ont été organisés par les comités des femmes au sein des syndicats.

¹²⁷ Pour de plus amples informations sur le projet et les accords, voir le lien suivant : [NSZZ Solidarność – 7th place Social Dialogue Schemes for Decent Work \(solidarnosc.org.pl\)](https://solidarnosc.org.pl)

5.10

ESPAGNE

Introduction

Les syndicats espagnols luttent depuis longtemps pour l'égalité de rémunération et la réduction de l'écart salarial entre les sexes. L'écart de rémunération horaire entre les sexes en Espagne est de 9,4 %, contre 13 % pour la moyenne de l'UE (Eurostat, 2021), et il a diminué au cours des 11 dernières années (UGT, 2021). Ce n'est que depuis quelques années que les syndicats s'intéressent davantage à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. De même, les récentes évolutions juridiques ont renforcé les obligations des employeurs concernant l'égalité de rémunération, et ces dernières devraient encore améliorer la situation en la matière. Aujourd'hui, si la pandémie de Covid-19 a attiré l'attention sur les emplois principalement occupés par des femmes, on constate que les travailleuses sont plus durement touchées par la crise qui a suivi.

Situation concernant l'égalité de rémunération et législation

La Constitution espagnole stipule que tous les Espagnols sont égaux en droit et interdit toute discrimination fondée sur une série de motifs, y compris le sexe (article 14). L'article 35 interdit spécifiquement la discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail. **L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est expressément visée dans le Statut des travailleurs** qui stipule que « l'employeur est tenu de payer la même rémunération pour un travail de valeur égale » (article 28). Et le même article **précise ensuite ce qui constitue une valeur égale** :

Article 28. Rémunération égale fondée sur le sexe

1. Un emploi aura la même valeur qu'un autre lorsque la nature des fonctions ou tâches effectivement confiées, les études, les qualifications professionnelles ou la formation requises pour son exercice, les facteurs strictement liés à son exécution et les conditions de travail dans lesquelles lesdites activités sont exercées sont effectivement équivalents.

À la suite des récentes modifications légales apportées au droit du travail par le **décret-loi royal n° 6/2019** du 1er mars 2019 portant adoption de mesures urgentes pour garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de profession (DLR 6/2019), le Statut des travailleurs **oblige les employeurs à tenir un registre reprenant la moyenne des salaires** de leurs salariés, ventilés par sexe et distribués par groupe professionnel, catégorie professionnelle ou emploi égal ou de valeur égale, et **impose aux entreprises de plus de 50 salariés d'adopter et de mettre en œuvre un plan d'égalité hommes-femmes**. Les salariés ont le droit d'accéder au registre des salaires, par le biais de la représentation légale des travailleurs dans leur entreprise. Lorsque la rémunération moyenne des travailleurs d'un sexe est supérieure de 25 % ou plus à celle de l'autre sexe¹²⁸, les employeurs doivent justifier cette inégalité de rémunération¹²⁹.

À la suite des modifications légales de 2019, deux autres décrets royaux ont été adoptés par le gouvernement espagnol, **réglementant des aspects essentiels de l'égalité de rémunération et de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale** : décret royal 901/2020 du 13 octobre, qui réglemente les plans pour l'égalité et leur enregistrement (DR 901/2020), et décret royal 902/2020 du 13 octobre, sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (DR 902/2020).

Le DR 901/2020 précise la méthode d'élaboration des plans pour l'égalité, en termes de contenu et de processus. Il renforce le rôle des syndicats dans la négociation des plans pour l'égalité entre les sexes et oblige les employeurs à publier leurs plans **en enregistrant ceux-ci** dans le registre public. Le DR 902/2020 **développe davantage la définition du travail de valeur égale**. Il énumère certains facteurs pertinents pour déterminer l'égalité de valeur et exige une évaluation correcte des emplois à mener selon trois critères : **adéquation, exhaustivité et objectivité** (article 4). Le DR 902/2020 oblige toutes les entreprises¹³⁰ – quelle que soit leur taille – à disposer d'un **registre des rémunérations ou des salaires** pour l'ensemble de leur personnel, en ventilant également les

¹²⁸ En prenant toute la masse salariale ou la moyenne des perceptions satisfaites.

¹²⁹ Le seuil de 25 % a été critiqué par les syndicats, qui le jugent trop élevé et proposent de le baisser à 15 %.

¹³⁰ Il s'applique aux entreprises et au personnel contractuel « personal laboral », mais pas à la fonction publique qui emploie des fonctionnaires.

données par sexe. De plus, il impose à toutes les entreprises qui ont un plan pour l'égalité hommes-femmes de se soumettre à un **audit sur les rémunérations**. Ce dernier se distingue par le fait qu'il nécessite un diagnostic préalable de l'égalité hommes-femmes et de la situation salariale de l'entreprise, et qu'il doit intégrer toutes les données nécessaires pour vérifier que le système de paiement existant dans l'entreprise garantit de manière transversale et complète l'application effective du principe d'égalité entre les femmes et les hommes. L'absence ou l'absence de mise en œuvre du plan obligatoire pour l'égalité entre les femmes et les hommes, ou l'absence de contenu minimum requis dans le plan **est sanctionnée**. L'entreprise est **punissable d'une amende** de 626 à 6250 € et peut faire l'objet de **sanctions administratives**, comme des interdictions d'accès aux marchés publics et aux subventions. Les syndicats espagnols saluent les récentes évolutions juridiques. Il existe encore des domaines où le cadre juridique sur l'égalité de rémunération pourrait être amélioré, comme le suivi qui permet de vérifier que les entreprises respectent correctement les nouvelles obligations, et la nécessité de se concentrer davantage sur les résultats réels plutôt que sur les obligations. Cependant, il est encore tôt pour identifier les principales failles dans la pratique, car les changements sont récents, et les syndicats et le patronat commencent seulement à se familiariser avec les nouveaux instruments et à les utiliser.

La dernière réforme du travail en Espagne s'est traduite par le décret-loi royal 32/2021, approuvé en décembre 2021. Il a amélioré les droits des travailleurs et a eu notamment un impact sur l'emploi des femmes. Quatre aspects clés peuvent être épinglés : 1) L'intérim est limité : le contrat de travail est présumé illimité, les causes de l'intérim sont définies et sa durée est limitée. Ainsi, si l'on considère que la majorité des travailleurs intérimaires sont des femmes, beaucoup de travailleuses bénéficieront désormais de conditions de travail plus dignes. 2) Le contrat de travail et de service est supprimé : le contrat fixe intermittent (contrato fijo discontinuo) est encouragé, car il offrira plus de sécurité et de stabilité. Ce changement devrait engendrer un bouleversement majeur dans les secteurs très féminisés recourant à ce type de contrat. C'est le cas notamment des activités agricoles, forestières et de pêche, de la restauration ou de l'industrie manufacturière ; 3) L'enchaînement de contrats temporaires est limité : la durée de l'enchaînement de contrats nécessaire pour acquérir le statut de travailleur à durée indéterminée est réduite à 18 mois sur une période de 24 mois, contre 24 mois actuellement sur une période de 30 mois. À nouveau, les données suggèrent que les femmes bénéficieront proportionnellement davantage de ces nouvelles dispositions, puisque ce sont elles qui enchaînent le plus de contrats ; 4) Les contrats et les contrats de sous-traitance sont réglementés : la réforme implique l'établissement de l'accord d'application sectoriel pour les personnes travaillant sous contrat et contrat de sous-traitance.

« Cette réforme offre des droits supplémentaires, surtout aux femmes. Il est temps à présent de revendiquer et de rendre effectif ce rétablissement des droits dans chaque environnement de travail et de continuer à se battre dans le cadre de l'action syndicale afin d'obtenir d'autres améliorations pour écarter toutes les différences entre les sexes ». CCOO, 2022.

Négociation collective et égalité de rémunération

La **densité syndicale est faible** en Espagne (12,5 %) ¹³¹ et le niveau global de **couverture y est élevé**, atteignant environ 80 % de l'effectif total (OCDE, 2021). Si les principaux accords doivent être tripartites, impliquant le gouvernement, les syndicats et le patronat, ils interviennent parfois uniquement entre le patronat et les syndicats au niveau national. **Les négociations au niveau national jouent un rôle clé** dans la détermination de la rémunération, des conditions de travail et autres éléments essentiels de la politique du marché du travail (ETUI, 2021). La négociation collective est assez centralisée en Espagne, bien que les négociations entre employeurs et syndicats aient lieu à trois niveaux : national, industriel et entreprise/organisation. Depuis un changement juridique de 2011 qui a conféré un rôle plus important à la négociation d'entreprise ¹³², on observe une tendance à conclure davantage d'accords au niveau de l'entreprise, voire de l'usine. La **réforme du droit du travail** intervenue en 2012 à la suite de la crise économique a renforcé les accords d'entreprise qui, parmi de nombreuses autres mesures, ont fragilisé la protection juridique des travailleurs ¹³³. En règle générale, les grandes et moyennes entreprises ont leurs propres accords (parfois au niveau de l'usine), tandis que les petits employeurs sont couverts par des accords provinciaux applicables à leur secteur. En outre, certains secteurs, comme la construction, les banques et la chimie, ont des accords nationaux (ETUI, 2021). Toutefois, concernant la négociation collective, les syndicats ont souligné que :

¹³¹ Les deux principaux syndicats nationaux sont les Commissions des travailleurs (Comisiones Obreras, CCOO) et le Syndicat général des travailleurs (Unión General de Trabajadores, UGT). À des niveaux supérieurs, seuls les syndicats qui sont les « syndicats les plus représentatifs » à l'échelon national ou régional (ou qui sont en mesure de faire preuve d'un degré de soutien spécifique dans le domaine couvert par les négociations) peuvent signer l'accord au nom de tous les salariés. Au niveau national, seules la CCOO et l'UGT sont « les syndicats les plus représentatifs ». Cependant, dans la province de Galice, le syndicat CIG (Confederación Intersindical Galega) a également ce statut, tout comme ELA/STV (Eusko Langileen Alkartasuna) et LAB (Langile Abertzaleen Batzordeak) dans le Pays basque. Au niveau de l'entreprise et de l'usine, les instances négociatrices sont l'employeur et le comité d'entreprise.

¹³² Voir le décret royal n° 7/2011 du 10 juin, relatif aux mesures d'urgence pour la réforme de la négociation collective.

¹³³ Cependant, certains changements de cette réforme juridique ont été très récemment modifiés par la nouvelle réforme du droit du travail. Le nouveau cadre du droit du travail a été fixé par le décret-loi royal 32/2021 du 28 décembre, portant sur les mesures urgentes de réforme du travail, la garantie de la stabilité de l'emploi et la transformation du marché du travail, qui a été validé par le parlement espagnol le 3 février 2022.

« La négociation est devenue plus complexe avec les changements du marché. Elle est désormais plus atomisée et les chaînes d'employeurs et les sous-traitants sont plus nombreux. » ELA, 2021.

« D'après mon expérience, la négociation est très différente selon qu'elle a lieu dans le secteur industriel (dominé par les hommes) ou dans les secteurs des services féminisés, comme ceux des soins ou du nettoyage. La manière dont l'activité de négociation est développée varie fortement en fonction du secteur et de la présence de femmes/d'hommes. Dans les secteurs dominés par les hommes, les revendications des travailleurs sont au moins entendues, alors que dans les secteurs féminisés, les exigences des travailleuses sont souvent bafouées. On observe également des différences selon que les négociateurs sont des femmes ou des hommes. Je dis cela parce qu'historiquement, les employeurs ne sont pas habitués à voir des femmes négocier, et les négociatrices se heurtent souvent à beaucoup de sexisme. » ELA, 2021.

Un certain nombre de conventions collectives incluent des **dispositions sur l'égalité de rémunération, y compris l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale**. Souvent, l'exigence d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale figure dans la disposition relative à la discrimination. Par exemple, « pour un même emploi ou un emploi auquel la même valeur est attribuée, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe sera éliminée de tous les éléments et conditions de rémunération » (article 80.5 de la convention collective nationale et sectorielle dans l'industrie des conserves de légumes)¹³⁴. La convention collective sectorielle nationale de l'industrie chimique fait référence à une rémunération égale pour un travail de valeur égale dans plusieurs de ses dispositions, la réglementant avec la non-discrimination, l'action positive et l'évaluation des classifications d'emplois¹³⁵. Par exemple, l'article 18 stipule que « pour contribuer efficacement à l'application du principe de non-discrimination et à son développement dans des **conditions de travail égales pour des emplois de valeur égale**, il est nécessaire d'élaborer des actions positives, notamment dans les conditions d'embauche, les salaires, la formation, [...] ». Et l'article 115 fait référence à **l'évaluation des emplois et de la rémunération**, précisant que la classification des groupes professionnels visés dans la convention collective a été élaborée en tenant compte de « la bonne application du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale », et donc, conformément au décret-loi royal 902/2020 (précité)¹³⁶. Certaines conventions collectives sectorielles nationales qualifient **l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale de « principe » qui devrait inspirer l'application de la convention collective**. Par exemple, la convention collective sectorielle nationale de l'industrie du riz prévoit la nécessité de « garantir que les femmes qui travaillent sont égales aux hommes dans tous les aspects salariaux afin que, pour un travail égal ou un travail de valeur égale, elles reçoivent toujours un salaire égal » (article 12.2.b), et précise que les signataires doivent accorder une attention particulière à « une rémunération égale pour un travail de valeur égale » (article 12.3.c)¹³⁷. S'agissant des **conventions collectives de niveau inférieur** (provinciales (régionales) et d'entreprise), certaines incluent également des **clauses prévoyant une rémunération égale pour un travail de valeur égale**¹³⁸.

¹³⁴ La convention du secteur textile est un autre exemple de convention collective sectorielle nationale dans laquelle la non-discrimination et la rémunération égale pour un travail de valeur égale figurent dans une même disposition.

¹³⁵ La convention collective « Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química »

¹³⁶ Les conventions collectives dans les secteurs des arts graphiques, de la parfumerie, du verre et de la céramique et du fer incluent des dispositions similaires.

¹³⁷ La convention collective « Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz ».

¹³⁸ Au niveau des entreprises, les syndicalistes espagnols mettent l'accent sur la convention collective de « Adisseo España S.A. » et « Aplicaciones Mecánicas y válvulas industriales S.A. (AMVI) ». Au niveau provincial, ils mettent en exergue : 1) à Burgos, la convention collective des industries du nettoyage, de la blanchisserie et du repassage ; 2) à Valladolid, la convention collective de l'agriculture et de l'élevage et la convention collective des industries du bâtiment et des travaux publics ; 3) à Soria, la convention collective de la menuiserie et la convention collective des commissaires-priseurs et des scieries ; 4) à Ávila, la convention collective des dérivés du ciment et la convention collective des sociétés de transport routier, entre autres.

Bonnes pratiques des partenaires sociaux en matière d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux espagnols sont très actifs et travaillent depuis longtemps sur **l'égalité hommes-femmes au travail, l'écart de rémunération entre les sexes et l'égalité de rémunération**. L'intérêt accordé à la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale s'est accru ces dernières années. Les syndicalistes notent que cet intérêt grandissant est en partie dû au renforcement du mouvement féministe et à une prise de conscience accrue parmi les travailleuses. Les syndicats sont eux aussi davantage sensibilisés aux inégalités entre les sexes.

« Par le passé, bon nombre d'hommes n'étaient pas particulièrement sensibles aux questions relatives à l'égalité entre les sexes, et les négociateurs masculins n'étaient pas disposés à reconnaître que certaines des dispositions négociées n'étaient pas particulièrement avantageuses pour les travailleuses. Cependant, cette tendance a beaucoup évolué ces dernières années, et le nombre de négociatrices a augmenté. » UGT, 2021.

Les syndicats associent **l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes** à plusieurs **facteurs structurels** qui fragilisent la position des femmes au travail, comme le travail à temps partiel et les responsabilités familiales, la répartition du travail entre les hommes et les femmes et la ségrégation horizontale et verticale selon le sexe. Toutes ces questions sont négociées dans les plans pour l'égalité hommes-femmes des entreprises. Lors des négociations salariales, les syndicats indiquent être plus attentifs aux modalités d'établissement de la rémunération. Outre le salaire de base, toutes les primes salariales complémentaires et autres rémunérations pécuniaires et non pécuniaires sont examinées de manière approfondie, car elles représentent une dimension clé impactant l'écart de rémunération entre les sexes et l'égalité de rémunération. Le sexisme tenace qui **dévalorise les emplois et les professions** exercés majoritairement par des femmes est l'un des principaux facteurs contribuant à l'inégalité de rémunération. Ainsi, pour aborder le droit à **l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale**, les syndicats se sont attachés ces dernières années à établir des **classifications des emplois (et des groupes professionnels) neutres et non biaisées**, entre autres mesures.

Ils ont **milité** pour faire avancer la législation (DR 6/2019, DR 901/2020, DR 902/2020, DLR 32/2021), et ont travaillé dans le cadre du dialogue social à l'adoption d'outils spécifiques pour faciliter la mise en œuvre des obligations fixées par les nouvelles mesures législatives déjà citées. L'un des outils convenus est **« l'outil de registre des rémunérations »**¹³⁹. Il s'agit d'un fichier Excel qui aide à classer les systèmes de rémunération et à ventiler par sexe toutes les informations relatives à la rémunération afin d'identifier efficacement les écarts de rémunération existants entre les hommes et les femmes au sein d'une entreprise. Bien que les entreprises soient tenues d'avoir un registre des rémunérations, l'utilisation de cet outil spécifique est volontaire. Toutefois, si elles n'utilisent pas l'outil proposé, les entreprises doivent garantir qu'elles respectent les exigences fixées à l'article 4 du DR 902/2020. Un autre outil qui permet d'encourager le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale est **« l'outil d'évaluation des emplois »** récemment adopté le 13 avril 2022 et négocié depuis mai 2021 par le biais du dialogue social. L'outil intègre certaines caractéristiques souvent invisibles lors de l'évaluation des tâches et des emplois majoritairement exercés par les femmes, telles que la rigueur, le souci du détail, la charge émotionnelle, et bien d'autres¹⁴⁰. Beaucoup de ces caractéristiques sont souvent perçues comme « naturelles » chez les femmes et ne sont donc pas prises en compte de manière adéquate.

Bien que l'outil ne soit disponible que depuis peu, les syndicalistes craignent déjà des réticences à l'utiliser ou à l'appliquer, car il pourrait ouvrir le débat sur toutes les catégories professionnelles et démontrer la nécessité de tout revoir. La résistance peut provenir en premier lieu des employeurs : il est très probable en effet que les résultats des nouvelles évaluations démontrent le besoin d'augmenter la rémunération des emplois féminisés. Et deuxièmement, certains syndicalistes et négociateurs pourraient ne pas être disposés à reconnaître les failles passées et à renégocier des points déjà négociés récemment. En outre, il est important de se souvenir des expériences passées et de l'histoire, car dans la négociation collective, les négociateurs partent souvent d'un accord précédent et tentent de l'améliorer. Il sera probablement difficile d'arriver à une hausse significative des salaires facilitée par des évaluations d'emploi non biaisées. Par conséquent, l'outil pourrait être utilisé d'abord dans la négociation des plans pour l'égalité hommes-femmes, bien que

¹³⁹ Les syndicats notent qu'actuellement, ils travaillent aussi à la rédaction d'un guide sur l'audit des salaires dans le cadre du dialogue social.

¹⁴⁰ Certains des points clés et les liens vers les outils figurent dans les tableaux de bonnes pratiques ci-dessous.

l'objectif soit de l'appliquer dans la négociation collective. Les syndicats espagnols indiquent être prêts à se battre pour atteindre cet objectif. Dans le même temps, ils espèrent améliorer les outils pour les rendre moins techniques et permettre à tous les délégués et négociateurs de les utiliser efficacement. Bien que tous les syndicats soient favorables aux outils convenus, estimant qu'ils pourront faire progresser l'égalité de rémunération, certains craignent que ces instruments deviennent trop complexes pour être utilisés par les délégués. Souvent, les syndicats disposent de peu de ressources, et bien que de nombreux efforts soient déployés pour former les délégués à l'utilisation efficace des outils pour l'égalité entre les sexes et l'égalité de rémunération, la complexification nuit au travail des syndicats. Le risque est que l'égalité de rémunération devienne une question d'« experts ». Il reste à voir à présent comment ces outils seront mis en œuvre dans la pratique.

Les syndicats espagnols ont développé des actions variées sur l'égalité de rémunération. Par exemple, des **campagnes de sensibilisation**¹⁴¹ à l'échelle nationale, **des formations sur la négociation et la mise en œuvre de plans pour l'égalité entre les sexes et des formations sur la manière de négocier l'égalité de rémunération**¹⁴², **des rapports annuels exhaustifs** sur l'égalité de rémunération et l'écart de rémunération entre les sexes en Espagne¹⁴³, ainsi que des **rapports et des guides** sur les questions de précarité et d'égalité de rémunération, y compris l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale **dans des secteurs spécifiques** (par exemple, l'industrie du poisson¹⁴⁴). Les syndicats ont également soutenu les **grèves des travailleuses pour l'égalité de rémunération**. Plusieurs grèves ont été menées par des travailleuses dans les métiers du nettoyage et des soins aux personnes âgées, en particulier depuis 2018 et dans le Pays basque. ELA a par exemple soutenu en 2019 les agents de nettoyage travaillant en sous-traitance pour la commune d'Elorrio, qui ont obtenu une augmentation salariale de 20,76 % après 5 mois de grève. Un autre exemple est celui, la même année, des agents de nettoyage des tribunaux et commissariats de police dans la province du Guipuscoa ; après 280 jours de grève, ils ont réussi à réduire l'écart salarial de 70 % par rapport aux agents de nettoyage travaillant dans la rue. Les agents de nettoyage des commissariats, prisons et tribunaux, dont une majorité de femmes, doivent souvent nettoyer dans des conditions mauvaises et peu hygiéniques (contact avec le sang, les vomissures, les selles, etc.), et ces facteurs n'ont pas été pris en compte dans leur travail et leur rémunération. ELA a également travaillé aux côtés d'agents de nettoyage de différentes communes basques, d'administrations régionales, ainsi qu'au musée Guggenheim à Bilbao, etc.¹⁴⁵.

Dans le secteur des soins, la CCOO a également remporté très récemment quelques victoires importantes devant les tribunaux (juin 2022). La Cour suprême espagnole a donné raison au syndicat et a jugé que les salaires versés aux travailleurs des soins aux personnes dépendantes (centres de jour, résidences, téléassistance et aide à domicile) devaient augmenter de 6,5 %, conformément à la septième convention collective signée par ce seul syndicat. Elle a également infligé une pénalité de 1000 € pour conduite procédurale inconsidérée à chacun des employeurs¹⁴⁶. De même, le Tribunal régional des marchés publics de Galice a donné raison à la CCOO et a indiqué que « les communes doivent garantir l'augmentation de salaire de 6,5 % pour cette année dans les appels d'offres des services de soins à domicile »¹⁴⁷.

L'un des **obstacles** majeurs à l'égalité de rémunération est la **résistance des employeurs** – ceux-ci fournissent souvent des données insuffisantes ou incorrectes et utilisent l'excuse de la protection des données. Les syndicats sont parfois obligés de signaler ces actions à l'Inspection du travail. Cependant, l'**Inspection du**

¹⁴¹ À titre d'exemple, depuis 2016, l'UGT développe la campagne nationale #JetrabajaGratuitement (« #YoTrabajoGratis ») entre le 18 novembre et la fin de l'année pour rendre visibles l'écart salarial entre les sexes et les jours où les travailleuses espagnoles « travaillent gratuitement » : pour 2021 ; pour 2020, Las mujeres han finalizado el 2020 trabajando 51 días gratis | UGT ; Las mujeres cobran de media al año 5.726,30 euros menos que los hombres | UGT ; Los planes de igualdad y el registro retributivo pueden ayudar a atajar la discriminación en los salarios | UGT ; pour 2019 ; pour 2017 ; et pour 2016. Les campagnes ont également permis de mieux faire connaître le sujet en interne.

¹⁴² Actuellement, de nombreuses formations liées à l'égalité entre les sexes portent sur les décrets royaux 901 et 902/2020 précédemment cités. À titre d'exemple, dans le cadre des efforts déployés pour faire connaître les nouvelles mesures législatives, la CCOO a publié en octobre 2020 un rapport expliquant les principaux éléments des DR 901 et 902/2020 cités, intitulé : « Deux nouveaux outils pour poursuivre notre progression dans les politiques d'égalité au travail » : <https://www.ccoo.es/fc79f2a8de05be865b1cebea200cc3a7000001.pdf> Elle a également publié en avril 2021 un guide spécifique sur le DR 901/2020 : <https://www.ccoo.es/784a548d0cc314fd69cd6290a45dac24000001.pdf>

¹⁴³ Par exemple, l'UGT publie depuis 17 ans déjà un rapport annuel sur l'écart de rémunération entre les sexes. Le rapport sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est très apprécié. Il est souvent consulté par le gouvernement et d'autres parties prenantes, et jouit d'une bonne couverture médiatique, y compris dans les médias régionaux ou provinciaux, parce qu'il analyse et compare l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans différentes provinces d'Espagne, entre autres aspects de la question.

¹⁴⁴ Voir les tableaux des bonnes pratiques ci-dessous pour plus d'informations.

¹⁴⁵ Par ailleurs, des agents de nettoyage de l'Université publique du Pays basque ont dénoncé les 13 % d'écart salarial qu'ils subissent en scandant « Même travail, même salaire ! ». Les tableaux de bonnes pratiques ci-dessous présentent davantage d'informations sur la stratégie qui sous-tend ces grèves.

¹⁴⁶ L'arrêt est consultable via le lien suivant [22-08-2022] : <https://sanidad.ccoo.es/57fdb0eb31dca729e39081d399fd5457000058.pdf>

¹⁴⁷ Plus d'informations sur la jurisprudence aboutie [22-08-2022] : https://habitat.ccoo.es/noticia :629655--El_Tribunal_de_Contratacion_da_la_razon_a_CCOO_los_ayuntamientos_deben_garantizar_el_incremento_salary_del_6_5_en_el_SAD_&opc_id=bac2a2160410262027f085a3a03f5c40



travail est surchargée et le nombre d'inspecteurs est insuffisant pour contrôler efficacement le respect des obligations imposées aux employeurs. En outre, bien que la loi prévoit des **sanctions** en cas de non-respect, il est plus facile pour certains employeurs de payer l'amende ou la sanction que de se conformer à l'obligation. En revanche, **certains facteurs contextuels positifs** ont favorisé les avancées actuelles sur la question de l'égalité de rémunération en Espagne : le renforcement du mouvement féministe¹⁴⁸ et le dialogue actif et efficace avec le gouvernement actuel¹⁴⁹.

Conclusions

In conclusion, there have been some beneficial contextual factors that have helped the current advances on the issue of equal pay in Spain. The new legal framework on equal pay has reinforced employers' obligations and strengthened trade unions' bargaining position -especially with companies' gender equality plans. These plans can be useful tools to advance gender equality, including equal pay. The neutral assessment of jobs **has been placed at the centre** of the new legal framework. However, it is still soon to know the effectiveness of the measures. Improving monitoring mechanisms and non-compliance sanctions are some of the areas where regulations could be improved. In Spain, equal pay for work of equal value is often **considered in collective agreement clauses**. Spanish trade unions consider that those provisions are key to keep fighting for equal pay, as they often serve as a starting point for discussions on equal pay, the neutral assessment of jobs, and the gender pay gap overall.

¹⁴⁸ En Espagne, le mouvement féministe, dont les syndicats qui le soutiennent, a organisé le 8 mars 2018 et 2019 deux grèves générales historiques de travailleuses.

¹⁴⁹ Depuis le 7 janvier 2020, le gouvernement espagnol est constitué d'une coalition entre le parti socialiste et le parti de gauche Unidas Podemos.

Bonnes pratiques

BONNE PRATIQUE 1

Intersectoriel

Type de bonne pratique : outil

Signataires : dialogue social : syndicats (UGT et CCOO), gouvernement espagnol, organisations patronales

Date : 2021, 2022

Éléments clés :

- Dans le cadre du dialogue social, les parties prenantes se sont entendues sur différents outils pour favoriser l'égalité de rémunération : 1) registre des rémunérations ; 2) outil d'évaluation neutre des emplois. Ceux-ci ont été développés pour faciliter la mise en œuvre des DR 901 et 902.
 - L'outil d'enregistrement et de classement des données salariales d'une entreprise sert à identifier les inégalités de rémunération dans une entreprise. L'outil principal est un fichier Excel, mais d'autres documents l'accompagnent : 1) guide d'utilisation de l'outil ; 2) fichier Excel incluant un exemple ; 3) document sur les FAQ relatives à la rémunération et à l'outil¹⁵⁰.
 - L'outil d'évaluation neutre des emplois a été adopté récemment (avril 2022)¹⁵¹. Il est davantage axé sur la dimension de travail de valeur égale :
 - Il s'agit d'une étape nécessaire à la réalisation de l'audit salarial dans les entreprises qui ont des plans pour l'égalité. La procédure d'évaluation des emplois fondée sur des critères d'équité entre les sexes permet d'opérer une estimation objective des exigences pour chaque poste dans l'entreprise sur la base du contenu de la fonction exercée.
 - Cet outil devient un instrument clé pour les comités de négociation des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes et peut servir de base aux commissions de négociation collective dans la formulation des barèmes salariaux.
 - Les organisations syndicales lancent une campagne de formation sur l'outil destinée à toutes les personnes participant aux négociations, l'objectif étant d'encourager l'utilisation de cet instrument et de progresser dans l'amélioration de l'évaluation des emplois, ce qui devrait contribuer à combler l'écart salarial.
-

¹⁵⁰ L'outil et les documents complémentaires : <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

¹⁵¹ Il est accessible en ligne sur le site du ministère du Travail. L'outil d'évaluation des emplois est constitué d'un « guide utilisateur » et d'un « fichier Excel » : https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm

BONNE PRATIQUE 2**Secteur :** services (nettoyage et autres secteurs féminisés)**Type de bonne pratique :** négociation collective et grève**Signataire :** ELA**Date :** depuis 2018**Éléments clés :**

- La stratégie d'ELA dans certains secteurs et professions féminisés comme le nettoyage a été de fixer une ligne rouge en matière de salaires dans la négociation collective.
- Le syndicat a considéré l'uniformisation des rémunérations des (de tous les) agents de nettoyage comme la priorité de la négociation collective, et dans certains cas, il a donc soutenu des grèves qui ont abouti à l'obtention d'une rémunération égale pour un travail égal et un travail de valeur égale¹⁵².
- Des efforts visant à atteindre l'égalité de rémunération pour tous les agents de nettoyage ont été déployés après que le syndicat a réalisé que le salaire de base des agents travaillant à l'extérieur (c.-à-d. dans les rues, sur les fenêtres ; une majorité d'hommes) était plus élevé que celui des agents travaillant à l'intérieur (c.-à-d. dans les bâtiments et locaux ; une majorité de femmes). Le syndicat a évalué l'écart à environ 28 % par rapport au salaire de base.
- Les caractéristiques identifiées dans les emplois féminisés ont conduit ELA à modifier les approches de la négociation collective et à poser des diagnostics prenant en compte les préjugés sexistes. Une part importante de la stratégie s'appuie sur le fait que les secteurs féminisés se distinguent par une énorme dispersion des lieux de travail. La main-d'œuvre est totalement atomisée, ce qui a contraint ELA à établir différentes formes d'organisation allant au-delà de la section syndicale traditionnelle (sección sindical), typique des environnements masculinisés. Le syndicat a mis en place des équipes de délégués qui effectuent des visites constantes sur les lieux de travail.
- Concernant les grèves dans le secteur du nettoyage, la stratégie a été élaborée en référence à une convention collective régionale dans un secteur masculinisé présentant des fonctions de valeur égale : le nettoyage des rues dans la province du Guipuscoa. L'écart salarial entre le secteur féminisé du nettoyage des bâtiments et locaux et le secteur masculinisé du nettoyage des rues (hors primes pour le travail en extérieur) est de 8000 euros. Les fonctions, qualifications, efforts physiques, etc. sont identiques.
- Après avoir fixé le point de référence, ELA a travaillé aux côtés des agents de nettoyage sur le terrain où elle a participé à des actions importantes de sensibilisation, de responsabilisation et d'organisation. ELA a pensé que si elle négociait la suppression de l'écart de rémunération entre les sexes au sein du comité de négociation sectoriel, elle ne serait pas prise au sérieux et/ou elle n'aurait pas gain de cause, raison pour laquelle elle a décidé d'agir depuis la base et de mettre en place une stratégie sur les lieux de travail. La stratégie vise à responsabiliser les travailleurs (qui se sentent généralement sous-valorisés, et dont le travail est rendu invisible), à démontrer qu'il est possible de supprimer l'écart de rémunération entre les sexes et à changer la dynamique de négociation des comités sectoriels. Le problème, c'est qu'on ne parle pas d'une augmentation mensuelle de 2 % ou de 15 euros, mais de revendications qui dépassent les exigences « traditionnelles » formulées lors des négociations. La prévalence des contrats à temps partiel, source de précarité, est une spécificité majeure du secteur du nettoyage. Cet aspect a également été inclus dans les négociations sur chaque lieu de travail.
- ELA a adapté les caractéristiques de ces conflits et de la mobilisation par rapport à ce qui se fait habituellement dans les contextes industriels (et masculinisés) : en effet, les travailleuses optent généralement pour d'autres modes de protestation dans lesquels elles se sentent plus à l'aise. Leurs protestations sont souvent plus « visuelles », créatives et « conviviales ». Le syndicat a par exemple mis en place des « karaokés de protestation » et des spectacles, enregistré des vidéos ou encore tracé un « parcours touristique sur les lieux de précarité ». Les grèves sont très dures, mais selon l'expérience d'ELA, la responsabilisation des travailleuses a été cruciale. Souvent, les femmes sont mues dans leur action par le besoin de dignité.
- ELA a constaté une pression récurrente exercée par tous les partis politiques et l'administration publique pour que la négociation intervienne uniquement au niveau sectoriel et non sur le lieu de travail. Elle note aussi l'absence de « pression » et de « remise en question » de ses stratégies lorsque la négociation a lieu dans le secteur industriel (masculinisé), par exemple, caractérisé par de nombreuses entreprises et accords sur le lieu de travail.
- Dans la région de la Biscaye, les grèves soutenues par ELA ont abouti à une proposition du patronat lors de la négociation de l'accord provincial, mais cette proposition reste insuffisante. L'objectif des employeurs, comme ils l'ont eux-mêmes dit à ELA lors du comité de négociation, est de désactiver la stratégie citée. Le succès des grèves a permis de changer les conventions collectives. Cependant, les employeurs sont réticents à mentionner « écart de rémunération entre les sexes » ou « rémunération égale pour un travail de valeur égale » dans les clauses négociées qui augmentent les salaires et assurent l'égalité de rémunération. Les organisations patronales recommandent fortement aux entreprises de ne pas accepter de terminologie liée à l'écart de rémunération.

¹⁵² Informations sur certains conflits et grèves, disponibles via les liens suivants : commune d'Elorrio ; musée Guggenheim de Bilbao, autres 1, 2, 3.

BONNE PRATIQUE 3**Secteur :** pêche**Type de bonne pratique :** campagne et recherche**Signataire :** CCOO**Date :** 2020**Éléments clés :**

- Dans le cadre de la campagne #DroitsdesPêcheurs (« #PescarDerechos »), la CCOO a publié une série d'études, d'infographies et d'autres documents sur la situation du secteur de la pêche en Espagne¹⁵³.
- L'une des études publiées mesure la sous-évaluation générale des emplois et la rémunération des emplois occupés principalement par les femmes dans le secteur de la pêche. Elle analyse expressément la question de l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur dans le secteur de la pêche¹⁵⁴.

BONNE PRATIQUE 4**Secteur :** exemples dans différents secteurs**Type de bonne pratique :** clauses de négociation collective**Signataire :** CCOO, UGT**Date :** 2018, 2021**Éléments clés :**

- « Pour un même emploi ou pour un emploi auquel la même valeur est attribuée, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe sera éliminée de tous les éléments et conditions de rémunération » (article 80.5 de la convention collective sectorielle nationale dans l'industrie des conserves de légumes)
- « Pour contribuer efficacement à l'application du principe de non-discrimination et à son développement dans des conditions de travail égales pour des emplois de valeur égale, il est nécessaire d'élaborer des actions positives, notamment dans les conditions d'embauche, les salaires, la formation, [...] ». (Article 18 de la convention collective sectorielle nationale de l'industrie chimique). Et l'article 115 fait référence à l'évaluation des emplois et de la rémunération, précisant que la classification des groupes professionnels visés dans la convention collective a été élaborée en tenant compte de « la bonne application du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ».

BONNE PRATIQUE 5**Secteur :** action sociale et intervention**Type de bonne pratique :** négociation collective, convention**Signataire :** CCOO**Date :** 2022**Éléments clés :**

- Convention collective d'État sur l'action et l'intervention sociales 2022-2024
- Augmentation de 9,5 % du salaire minimum au cours des quatre prochaines années.
- Adaptation au secteur des modalités d'achat prévues dans le DR 32/2021.
- Adaptation et amélioration de la réglementation actuelle sur la maternité, la paternité et la prise en charge des mineurs.
- Mise à jour et améliorations de l'ajout en matière de garde.

¹⁵³ https://industria.ccoo.es/noticia:521032--Manos_a_la_obra_con_#PescarDerechos_Denunciar_luchar_y_presionar_para_acabar_con_la_precariedad_y_la_discriminacion_en_la_industria_del_pescado&opc_id=14d9a05d1dad008126cf50f5898eb5a4 Le « rapport socio-économique : lutte contre la précarité, les inégalités et les discriminations dans l'industrie de la pêche » est un rapport clé publié dans le cadre de la campagne.

¹⁵⁴ Dans l'étude « Évaluation neutre des emplois dans l'industrie de la pêche ». Respectivement étude complète et résumé analytique : <https://www.ccoo.es/5991369bb8181601cdaa87687cfef3d5000001.pdf> ; <https://www.ccoo.es/7d23b6e322064b895f18712e64513a2e000001.pdf>

5.11

ROYAUME-UNI

Introduction

Le Global Gender Gap Report du Forum économique mondial de 2021 place le Royaume-Uni au rang 23 des 158 pays qui composent le rapport (Forum économique mondial, 2021). Concernant l'égalité salariale en particulier, le Royaume-Uni retombe au rang 75, affichant un écart de rémunération entre les sexes de 15,5 % et une couverture de la négociation collective de 26,9 % en 2019 (Office for National Statistics, 2019).

La transparence des rémunérations est une composante essentielle du débat public sur l'équité salariale, y compris l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. En outre, les syndicats ont joué un rôle de premier plan dans l'obtention de rémunérations plus équitables au Royaume-Uni. Ils se sont battus avec succès pour parvenir à plus de transparence salariale et ont utilisé la négociation collective afin de garantir, par exemple, des systèmes d'évaluation des emplois non sexistes. Ils ont par ailleurs recueilli des données pertinentes, prodigué des formations aux négociateurs et publié des boîtes à outils utiles. Dans ce contexte, l'obligation légale de déclaration qu'avaient les entreprises en 2017 aurait dû contribuer à l'obtention d'une rémunération plus équitable pour les femmes. Cependant, au cours des dernières années et sous l'effet de la pandémie, l'obligation légale de déclaration annuelle concernant les rémunérations équitables a été reportée, signalant « aux organisations que l'égalité hommes-femmes et une rémunération équitable peuvent être ignorées dans un contexte de crise mondiale » (Grabae et Platen, 2022).

Situation concernant l'égalité de rémunération et législation

La législation sur l'égalité de rémunération a permis aux syndicats de s'engager au fil des ans dans bon nombre d'actions en justice concernant l'égalité de valeur. En 2017 est entrée en vigueur la législation sur l'obligation de déclaration des écarts de rémunération entre hommes et femmes. Les employeurs d'au moins 250 salariés sont désormais tenus de publier un rapport sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes sur la base de données de rémunération liées au genre¹⁵⁵.

La première loi sur l'égalité de rémunération a été introduite en 1970 à la suite d'une grève mémorable menée en 1968 par des travailleuses de l'usine Ford de Dagenham. Les 187 opératrices sur machine à coudre avaient débrayé pour obtenir la requalification de leurs emplois, qui avaient été sous-évalués alors qu'une nouvelle structure salariale était introduite en 1967.

Les employeurs concernés doivent désormais publier chaque année des informations spécifiques sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes : (1) la différence entre les taux horaires moyens et médians de rémunération des salariés hommes et femmes ; (2) la différence entre les primes moyennes et médianes versées aux salariés hommes et femmes au cours de la période de 12 mois se terminant le 5 avril et la proportion de salariés hommes et femmes recevant une prime au cours de cette période ; et (3) les proportions de salariés hommes et femmes dans chacun des quatre quartiles de rémunération de la distribution salariale globale de l'employeur. Les employeurs peuvent également (sans y être contraints) publier une explication des écarts/disparités de rémunération et les actions/plans qu'ils ont élaborés pour y remédier. La législation s'appuie sur les orientations données par l'ACAS (Service consultatif, de conciliation et d'arbitrage)¹⁵⁶.

La législation britannique distingue spécifiquement le droit à une rémunération égale pour (i) un travail similaire, (ii) un travail jugé équivalent selon un système d'évaluation des emplois mis en place par l'employeur, et (iii) un travail de valeur égale¹⁵⁷. Elle précise que la valeur doit être déterminée en référence à des facteurs tels que l'effort, la compétence et la prise de décision. Des orientations détaillées sont fournies par l'Equality and Human Rights Commission (EHRC) (Commissionⁿ de l'égalité et des droits de l'homme) en ce qui concerne l'application du principe de valeur égale¹⁵⁸. Bien qu'il ne soit pas obligatoire, l'EHRC recommande vivement aux employeurs de procéder à un **audit de l'égalité de rémunération**, qui consiste à comparer la rémunération des différents groupes effectuant un travail de valeur égale, à enquêter sur la cause des écarts de rémunération par sexe, origine ethnique, handicap ou mode de travail ; et à mettre en œuvre des mesures pour combler les écarts de rémunération qui ne peuvent être justifiés par d'autres motifs que les caractéristiques protégées. L'obligation de déclaration s'applique à chaque entreprise distincte (en fonction du nombre de ses salariés) plutôt qu'au groupe dans son ensemble.

¹⁵⁵ The Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017, UK Statutory Instruments, 2017 No. 353.

¹⁵⁶ Pour de plus amples informations, voir : <https://gender-pay-gap.services.gov.uk>

¹⁵⁷ Loi du Royaume-Uni sur l'égalité de 2010, art. 64 – 80.

¹⁵⁸ <http://www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/tools-equal-pay/equal-pay-audit-toolkit/carrying-out-an-equal-pay-audit/>, consulté le 13 mars 2013

Enfin, les rapports sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes doivent être publiés sur le site web de l'entreprise (en plus d'une déclaration écrite signée par un administrateur) pendant trois ans ainsi que sur un site web gouvernemental désigné. Le Government Equalities Office et l'ACAS ont publié des orientations conjointes sur les règles¹⁵⁹.

Négociation collective et égalité de rémunération

La plupart des accords de négociation collective au Royaume-Uni sont volontaires. La négociation collective n'est possible que si un employeur reconnaît un syndicat et entre eux, ils décident de la portée des négociations. Mais la loi permet aux syndicats de se faire reconnaître également d'employeurs hostiles, si un nombre suffisant de travailleurs se syndiquent et soutiennent la reconnaissance syndicale. C'est ce qu'on appelle la « reconnaissance légale » (TUC, 2022).

Dans ce contexte et malgré des obstacles considérables, les syndicats au Royaume-Uni ont beaucoup progressé vers l'égalité dans la négociation collective et en particulier sur la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, grâce à des conventions et à des recours collectifs. UNISON, le syndicat de la fonction publique, considère la négociation collective comme le meilleur moyen d'assurer une rémunération égale à tous les travailleurs. Cela étant dit, les poursuites en justice ont également aidé les syndicats à promouvoir de nouvelles mesures favorables à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (Guillaume, 2015). Selon UNISON, traiter les affaires d'inégalité de rémunération ne suffira pas à résoudre l'écart de rémunération entre les sexes. Si la démarche peut profiter aux personnes qui ont porté plainte, elle ne permet pas de remettre en question les causes sous-jacentes des écarts de rémunération entre les sexes. D'autre part, l'examen des rémunérations et des classifications permet d'intégrer l'ensemble des emplois à leur juste place au sein d'une structure (UNISON, 2018). Des syndicats tels que UNISON, GMB et UNITE ont négocié avec succès des dispositifs d'évaluation des emplois (job evaluation systems, « JES ») en s'assurant à chaque étape du processus que ces dispositifs ne sont pas discriminatoires.

Cependant, ces syndicats sont également conscients que les dispositifs d'évaluation des emplois peuvent avoir un impact négatif sur l'égalité hommes-femmes et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale : « Les facteurs à utiliser devront tenir compte de tout le spectre des exigences professionnelles qui sont des éléments importants de toutes les fonctions, y compris celles traditionnellement occupées par des femmes. Il convient en particulier d'examiner attentivement la manière dont les facteurs sont pondérés afin que des scores plus élevés ne soient injustement attribués à certains, tels que la force physique, qui peuvent être typiques des emplois traditionnellement occupés par les hommes, par opposition à d'autres facteurs tels que les compétences interpersonnelles ou la dextérité, qui peuvent être des compétences propres aux emplois traditionnellement occupés par les femmes » (Unison, 2021).

La Commission de l'égalité et des droits de l'homme (EHRC) identifie « cinq risques principaux de préjugés sexistes dans la conception des évaluations d'emplois. Ces risques sont le choix des facteurs d'emploi et la question de savoir si ce choix reflète l'intégralité du travail évalué, ainsi que la nature potentiellement discriminatoire des définitions de facteurs, celle des niveaux de facteurs, de leur pondération et de la notation. La prise en compte de ces cinq risques contribuera à garantir que l'évaluation de vos emplois est non sexiste. »¹⁶⁰.

Bonnes pratiques des partenaires sociaux en matière d'égalité de rémunération

La déclaration des salaires par les employeurs ou la fourniture d'informations au cours des négociations dans les supermarchés, les banques et la finance, ont été bénéfiques à la négociation de la parité salariale. Mais d'importantes avancées ont été réalisées dans le secteur public, notamment au sein du National Health Service (NHS), grâce à la pression exercée par les syndicats.

Le système de rémunération Agenda for Change du National Health Service (NHS) intègre une rémunération égale pour un travail de valeur égale¹⁶¹ ; tout comme le NJC for Local Government Services (Angleterre, Pays de Galles et Irlande du Nord), qui assure les négociations collectives pour le plus vaste groupe de salariés du Royaume-Uni et peut-être d'Europe¹⁶².

Agenda for Change (AfC) est le système de classification et de rémunération actuel utilisé par le National Health Service (NHS) pour son personnel, à l'exception de certaines professions, par exemple les médecins, les dentistes et certains cadres supérieurs. Il a été mis en œuvre en 2004, à la suite d'un accord signé entre les syndicats, le patronat et les gouvernements concernés. Il a une portée énorme puisqu'il couvre plus d'un million de travailleurs de la santé et remplace plus de 20 conventions collectives. Il offre un système de négociation unique. Il a également introduit une grille salariale unique qui couvre tous les salaires au sein de l'organisation, du salaire d'entrée le plus bas jusqu'aux niveaux de la direction et des cadres supérieurs.

¹⁵⁹ Pour de plus amples informations, voir : <https://www.acas.org.uk/job-evaluation-considerations-and-risks-advice-booklet>

¹⁶⁰ www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/jobevaluation-schemes, également les directives UNISON : « Keeping pay equal : trade union side guide to local government pay and grading reviews », édition 2017.

¹⁶¹ Pour de plus amples informations, voir : <https://www.nhsemployers.org/topics-networks/pay-pensions-and-reward/nhs-terms-and-conditions-service-agenda-change>

¹⁶² Pour de plus amples informations, voir : <https://www.local.gov.uk/local-government-terms-and-conditions-green-book>

Sous la pression exercée par UNISON, un dispositif d'évaluation des emplois non sexiste a été mis en place, « entraînant des augmentations de salaire significatives pour les travailleurs faiblement rémunérés qui étaient majoritairement des femmes » (EPSU, 2021).

Au Royaume-Uni, les syndicats œuvrent sans relâche sur différents fronts afin de progresser vers une rémunération égale et une rémunération égale pour un travail de valeur égale¹⁶³. Le TUC, qui compte une majorité de 58 % de femmes (elles sont plus de trois millions), est un moteur important de la lutte pour l'égalité de rémunération entre les sexes.

Les syndicats et les confédérations comme le TUC forment les négociateurs afin qu'ils comprennent et promeuvent l'égalité de rémunération et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Comme le développement des systèmes de classification des emplois non sexistes nécessite souvent une expertise particulière, des syndicats tels que UNISON soutiennent les négociateurs par la formation et l'information. Développer une optique de genre et l'appliquer dans les négociations est une étape importante pour lutter efficacement contre les pratiques discriminatoires ou donner de la valeur aux compétences qui sont généralement reléguées à des emplois féminins et nécessitent une réévaluation. L'engagement des syndicats envers ces questions est primordial ; et il est tout aussi crucial que les syndicats dirigent, discutent et surveillent la mise en œuvre de tels dispositifs.

Les partenaires sociaux ont développé des boîtes à outils et des sites web pour informer sur les questions d'égalité de rémunération¹⁶⁴. **UNITE Education**, la campagne nationale sur les salaires (Unite The Union, 2008) comprend des mesures visant à combler les écarts de rémunération entre les sexes et les races. Par ailleurs, *une enquête conjointe des syndicats sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes* a été finalisée, et des séminaires régionaux sont organisés pour communiquer les résultats de l'enquête et encourager le travail conjoint des syndicats au niveau institutionnel.

UNISON a indiqué que tous les secteurs dans lesquels il négocie ont pour revendication salariale la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Une campagne nationale intitulée « Bridge the GAP » visant à combler l'écart salarial entre les sexes complète l'activité de négociation..

« Le club de football de Millwall paie les hommes 80 % de plus que les femmes. Le personnel féminin de Ryanair est rémunéré 72 % de moins que les effectifs masculins. Et au Royaume-Uni, les hommes gagnent en moyenne 18 % de plus que les femmes*. » (Campagne Bridge the GAP).

En outre, il dispose d'un certain nombre de sites « pionniers » où des filiales locales travaillent aux côtés des employeurs à des plans d'action destinés à réduire l'écart salarial entre les sexes. UNISON entend exploiter les enseignements tirés de ces sites pour améliorer les conseils en matière de négociation et l'organisation syndicale autour de l'écart salarial entre les sexes.

UNITE Construction a réussi à obtenir du soutien en faveur de l'égalité de rémunération pour tous les emplois de la construction dans le secteur. Ce soutien comprend un accord sur l'obtention d'une révision annuelle des salaires, incluant des informations sur la race, le sexe et l'âge. Ces informations peuvent mettre en évidence les aspects discriminatoires du système de rémunération, y compris concernant la rémunération de la performance et la classification.

« Les actions historiques menées par nos membres, comme la grève des femmes machinistes de Ford qui a donné lieu à l'introduction de la loi sur l'égalité de rémunération de 1970, le cas des orthophonistes qui a conduit à l'Agenda for Change au NHS et la grève de Trico qui a contribué à faire pression pour que la loi de 1970 sur l'égalité de rémunération soit modifiée en 1983 et inclue l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, montrent que des systèmes de rémunération non discriminatoires profiteront tant aux employeurs qu'aux travailleurs. » (UNITE, 2022).

NASUWT, le syndicat national des enseignants, a fait campagne pour que toutes les écoles soient couvertes par le règlement sur la déclaration des écarts salariaux entre les sexes. Le NASUWT a également milité en faveur de la levée du plafond salarial pour les enseignants remplaçants de courte durée en Écosse, qui était en vigueur de 2011 à 2017. Cette avancée profite largement aux femmes qui souhaitent travailler de manière flexible. (CSEE, 2019).

¹⁶³ <https://www.equalpayportal.co.uk/unions/> est une source exhaustive d'informations sur les activités syndicales en matière d'égalité de rémunération au Royaume-Uni.

¹⁶⁴ Le Equality and Diversity Council du NHS, qui est un co-employeur, et le Staff Side Forum ont mis en place la boîte à outils pour l'égalité de rémunération afin de surveiller l'égalité de rémunération entre hommes et femmes parmi les employeurs du NHS.

En fin, le TUC et ses affiliés se sont donné pour mission d'étendre la déclaration sur les écarts de rémunération au handicap et à l'origine ethnique et de promouvoir l'introduction de plans d'action obligatoires. Ils considèrent cette approche comme essentielle, non seulement pour réduire les écarts de rémunération, mais aussi pour promouvoir l'égalité des rémunérations en général, car elle exigerait des employeurs qu'ils adoptent une démarche croisée et qu'ils expliquent ouvertement comment ils comptent combler les écarts dans leur entreprise, ce qui, dans la plupart des cas, reviendrait à revoir les pratiques menant à une inégalité de rémunération et à envisager des évaluations de travail et des audits sur l'égalité de rémunération.

Conclusions

Les syndicats britanniques ont fait des progrès majeurs vers la suppression de l'écart salarial entre hommes et femmes et mis en œuvre divers moyens pour y parvenir. Les actions en justice ont contribué à augmenter le salaire de millions de femmes dans le pays. Cependant, il existe également des obstacles de taille, à commencer par le refus des employeurs d'admettre l'existence d'un écart salarial, et le manque d'informations à ce sujet. Compte tenu de l'ignorance des employeurs, il est particulièrement difficile pour les syndicats de repérer et de corriger les cas d'inégalité de rémunération et d'inégalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Au vu des problèmes politiques et financiers comme le BREXIT et la pandémie de Covid auxquels le Royaume-Uni est actuellement confronté, la mise en œuvre des conventions collectives et leur suivi constituent eux aussi des missions bien difficiles pour les syndicats. Qui plus est, le manque de références et de sanctions en cas de non-conformité des entreprises est un obstacle majeur à la promotion d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Bonnes pratiques

BONNE PRATIQUE 1

Secteur : secteur public

Type de bonne pratique : convention collective

Date : 9 mai 2018

Signataires : UNISON, GMB et UNITE (syndicats) ; NJC (patronat)

- La convention collective s'intitule « National joint council for local government services national agreement on pay and conditions of service » (Convention nationale sur les salaires et conditions de service du National Joint Council for local government services).
- Le National Joint Council (NJC) représente les autorités locales en Angleterre, au Pays de Galles et en Irlande du Nord ainsi que leurs salariés (autres que ceux pour lesquels il existe des arrangements alternatifs) et d'autres autorités de statut équivalent.
- Les négociations sur la rémunération, la classification et les conditions de service aux niveaux national et local devraient viser à assurer la cohérence, la transparence et l'égalité.
- Évaluer les emplois selon la même méthode analytique non discriminatoire.
- Utiliser des critères cohérents et non discriminatoires pour garantir que les salaires sont équitables dès le recrutement.
- Inclure la rémunération et la classification dans le processus de suivi de l'égalité et les examiner régulièrement.
- Les critères doivent être non discriminatoires pour permettre des comparaisons entre les niveaux de compétences des différents types d'emplois.
- Former les responsables et le personnel impliqués dans la prise de décisions sur la rémunération, la classification, les nominations et les promotions afin qu'ils soient conscients des discriminations directes et indirectes potentielles.
- Veiller à ce que les initiatives en matière d'égalité de rémunération et de traitement soient accessibles au personnel occasionnel, temporaire, à temps plein et à temps partiel.
- La structure salariale des administrations locales doit être conforme à la loi sur l'égalité de 2010.

BONNE PRATIQUE 2**Secteur :** secteur public**Type de bonne pratique :** convention collective**Date :** mars 2007 – mise à jour en août 2012 (augmentation de salaire)**Signataires :** UNISON, GMB et T&GWU-now UNITE (syndicats), London Borough of Islington (patronat)**Éléments clés :**

- La convention « The Single Status Agreement : London Borough of Islington »¹⁶⁵ s'appliquera uniquement aux salariés couverts par le National Joint Council for Local Government Services (Green Book) qui sont concernés par les modifications apportées à la rémunération et aux conditions résultant du Single Status Agreement.
- Reconnaissance de l'importance d'une rémunération égale pour un travail similaire et un travail de valeur égale.
- Afin de garantir l'égalité et l'équité ainsi que le respect de la législation sur l'égalité de rémunération/ de valeur, les tâches et responsabilités précédemment associées aux régimes de primes/indemnités seront prises en compte dans le processus d'évaluation des emplois.
- Le Conseil s'engage à procéder à des audits sur l'égalité des rémunérations tous les deux ans afin de s'assurer que tous les accords en matière de rémunération sont équitables et non discriminatoires.
- Le dispositif a été conçu pour intégrer le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le plan et les pondérations des facteurs visent à écarter tout préjugé et toute discrimination liés au genre, fondés sur toutes les caractéristiques protégées par la loi sur l'égalité de 2010.
- Les conseils provinciaux ou associés sont encouragés à appuyer l'utilisation du dispositif en fournissant au besoin de la formation, des conseils et des orientations.
- Les représentants locaux du patronat et des syndicats impliqués dans l'introduction et la mise en œuvre du dispositif auront besoin d'une formation initiale complète et de remises à niveau régulières tant pour l'application du dispositif que pour la sensibilisation à l'égalité afin de garantir que les décisions prises sont exemptes de préjugés.
- Tous les salariés doivent savoir : (1) pourquoi le dispositif a été conçu (2) les principes d'égalité de valeur et d'équité sur lesquels il se fonde (3) le plan et les pondérations des facteurs (4) comment le dispositif sera appliqué.

BONNE PRATIQUE 3**Secteur :** secteur public**Type de bonne pratique :** convention collective**Date :** avril 2021**Signataires :** UNISON Scotland (syndicat) ; Dunbartonshire & Argyll & Bute Valuation Joint Board (patronat).**Éléments clés :**

- Convention collective intégrant la nouvelle structure de rémunération et de classification et les conditions d'emploi¹⁶⁶.
- Tout salarié dont la rémunération du travail a été évaluée de manière inférieure à sa rémunération actuelle recevra des paiements protégés durant trois ans.
- La mise en œuvre de la nouvelle structure de rémunération et de classification et des conditions d'emploi comprend des dispositions d'assimilation et de protection des salaires.
- Le VJB reconnaît que rien dans cette convention collective n'affectera les droits qu'ont les salariés en vertu de la loi, du droit commun, du droit européen ou, en particulier, des dispositions de la législation relative à l'emploi et à la discrimination, y compris la loi sur l'égalité de rémunération de 1970, les lois sur la discrimination sexuelle de 1975 et 1986 et la loi sur l'égalité de 2010. 7.
- Le VJB s'engage également à examiner régulièrement l'effet de la convention une fois que celle-ci sera mise en œuvre afin de garantir le respect de toutes les législations pertinentes.

¹⁶⁵ Le texte n'est pas encore disponible.¹⁶⁶ Le texte n'est pas encore disponible.



ENSEIGNEMENTS : OPPORTUNITÉS ET OBSTACLES

6

Tant la **négociation collective** que le **salaires minimum légal** ont tendance à réduire le niveau global d'inégalité de rémunération, mais leur impact réel sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes peut également varier en fonction du contexte institutionnel. Les hommes semblent profiter plus souvent que les femmes de salaires négociés collectivement (Hayter et Weinberg, 2011), tandis que « les femmes peuvent pâtir plus que les hommes de conditions de déréglementation complète et de salaires déterminés par le marché ou la direction » (OIT-ACTRAV, 2019).

Malgré les avantages acquis grâce à la négociation collective, il ne fait aucun doute que des **incitations légales** sont souvent nécessaires. Une **stratégie à plusieurs volets** sera certainement la plus efficace. Dans une analyse comparative des programmes et structures de négociation collective en Autriche, au Royaume-Uni, en Allemagne, en Suède et aux États-Unis, les chercheurs ont constaté que « la négociation collective est plus efficace dans les situations de législation forte en matière d'équité, même dans les pays ayant des systèmes de négociation centralisés » (Cook, Lorwin et Daniels, 2002). En Suède, par exemple, à une époque où les relations entre partenaires sociaux étaient dominées par la négociation centralisée, on a conclu que « ce n'est pas la centralisation qui a profité aux femmes, mais une politique sociale qui a placé [l'égalité] au centre du bien-être national » (Daniels, 2021)

Les orientations et l'appui technique fournis aux négociateurs syndicaux sont un autre moyen utilisé par les partenaires sociaux pour intégrer une perspective de genre dans la préparation de la négociation salariale, en particulier en ce qui concerne l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Par exemple, une initiative conjointe menée en Belgique par des experts des trois confédérations syndicales et de l'Institut fédéral pour l'égalité des femmes et des hommes a permis de convenir de critères d'évaluation et de classification des emplois non sexistes pour éclairer la négociation collective et ainsi combler l'écart de rémunération entre les sexes. Selon l'OIT, les négociateurs ont ainsi pu être dotés des connaissances, compétences et données nécessaires pour engager une négociation collective sur cette question complexe (OIT, 2021).

La mise en œuvre à l'échelle du secteur de **systèmes de classification professionnelle non sexistes** pour corriger la sous-évaluation des professions dominées par les femmes est une étape significative vers l'égalité salariale pour un travail de valeur égale. En outre, il importe de poursuivre la stratégie visant à encourager l'adhésion active des femmes aux syndicats. Les récentes grèves pour l'égalité de rémunération des professionnels du nettoyage au Pays basque espagnol illustrent l'importance d'agir en ce sens. Certaines caractéristiques des secteurs féminisés – comme l'énorme dispersion des lieux de travail – ont conduit les syndicats à modifier les approches de la négociation collective. Ils ont fait appel à des équipes de délégués qui se rendent régulièrement sur les différents sites. Le syndicat ELA a observé qu'en négociant la suppression de l'écart de rémunération entre les sexes au sein du comité de négociation sectoriel, il n'était pas pris au sérieux et n'obtiendrait pas d'avancées en matière d'égalité salariale. C'est pour cette raison qu'il a décidé d'agir depuis la base et d'établir une stratégie de grèves au niveau de l'entreprise. Cette stratégie a permis de responsabiliser les travailleurs, et de démontrer qu'il est possible de combler l'écart salarial entre les sexes. Finalement, les différentes stratégies d'organisation et de grève ont conduit les employeurs à proposer de négocier un nouvel accord régional.

Dans la fonction publique, il peut être particulièrement important de réglementer l'externalisation des emplois du secteur public au secteur privé dans les pays où les salaires minimums du privé sont bas. En participant aux négociations sectorielles, les syndicats sont mieux à même de traiter la question de l'écart de rémunération entre les sexes à plus grande échelle, progressant ainsi plus rapidement vers la suppression de cette disparité (Green, 2021).

La transparence des rémunérations est une politique importante pour garantir une rémunération équitable. Un système de rémunération transparent est « un système qui permet aux salariés de comprendre leur taux de rémunération, mais aussi les composantes de leur package salarial personnel. Un système de rémunération transparent écarte toute incertitude et toute perception d'injustice et réduit la possibilité de réclamations individuelles » (UK EHRC, 2016).

La transparence des rémunérations passe principalement par de bonnes données sur les rémunérations. Ces données sur les rémunérations comprennent l'ensemble des informations relatives à tous les aspects de la rémunération, y compris les avantages sociaux et les primes à la performance. Dans certains pays comme l'Autriche, la Belgique, la France, l'Islande et d'autres, les syndicats ont négocié des conventions collectives qui exigent que des données salariales désagrégées soient mises à la disposition des négociateurs syndicaux, leur fournissant ainsi les informations nécessaires pour représenter les intérêts de leurs membres.

Mais la transparence peut revêtir des formes très variées et est insuffisante à elle seule. Une transparence dépourvue d'orientations sur ce qu'il faut analyser, sur la manière de publier et de comparer les données, et surtout exempte de sanctions ou de conséquences juridiques immédiates en cas d'infraction ne réduira pas les écarts de rémunération. Dans ce contexte, il convient d'assurer aux syndicats le droit de recevoir des informations pour chaque catégorie de rémunération et de codéterminer la façon dont l'écart salarial est mesuré, tout comme l'obligation pour les employeurs de négocier un plan visant à combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (CES, 2021).

En termes d'obstacles, bien que la **négociation collective** ait le potentiel de combler les écarts salariaux entre les sexes, certains facteurs entravent ce potentiel pour les femmes occupant un emploi atypique (temps partiel et travail temporaire). Selon l'OCDE, « pour les femmes occupant des emplois atypiques, le potentiel égalisateur de la négociation collective est entravé par trois facteurs : 1) le fait que certains systèmes de négociation n'autorisent pas le recours à des augmentations de rattrapage dans les secteurs à faible rémunération dominés par les femmes ; 2) l'utilisation limitée, par les négociateurs, des outils de négociation ; et 3) le nombre limité de femmes dans des emplois atypiques qui sont couvertes par la négociation collective » (OCDE, 2020).

Le manque de sensibilisation et de connaissances concernant le concept d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est un autre obstacle auquel les syndicats sont confrontés lors de la négociation des conventions collectives. Pour modifier les systèmes de rémunération, il est nécessaire de disposer d'un savoir-faire accessible sur la façon d'améliorer les systèmes d'évaluation selon une approche sensible à la dimension de genre, mais aussi de lutter contre la résistance actuelle des employeurs et des associations patronales tout en plaidant pour que la question soit rendue prioritaire dans les programmes de négociations internes.

Il est encore possible de développer une approche sectorielle coordonnée de lutte contre le maintien des différences salariales entre les sexes, y compris entre les secteurs public et privé et entre les emplois et les secteurs dominés par les femmes et les hommes. Le défi particulier qui attend les syndicats d'Europe et d'ailleurs restera de lutter contre l'écart de rémunération entre les sexes en traitant le problème de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale entre les secteurs.



CONCLUSIONS

7

La négociation collective a des impacts sur l'écart de rémunération entre les sexes, à la fois au niveau macro et microéconomique. Au niveau macroéconomique, les recherches suggèrent que le dialogue social et la négociation collective sont les plus à même de promouvoir des systèmes d'emploi inclusifs favorables à l'égalité entre les sexes si la négociation est coordonnée et menée au niveau national ou sectoriel (OCDE, 2021).

À un niveau plus microéconomique, la négociation collective peut réduire le pouvoir discrétionnaire des directions dans les pratiques de rémunération. En ce qui concerne les mesures spécifiques d'égalité entre les sexes, la négociation collective peut permettre de promouvoir des politiques plus favorables à l'égalité hommes-femmes, que ce soit par le biais d'accords sur le temps de travail ou de systèmes de rémunération et de classification fondés sur des critères d'équité entre les sexes ou, au choix, en négociant des salaires plus élevés pour les secteurs dominés par les femmes.

Si des cadres juridiques forts soutenant l'égalité entre les sexes et l'égalité de rémunération sont essentiels pour garantir un salaire équitable, des marchés du travail inclusifs sont quant à eux indispensables à la réussite de la négociation sur l'égalité :

« Malgré le scepticisme à l'égard des interventions juridiques dans certains pays européens marqués par de solides traditions de réglementation collective autonome, il est clairement nécessaire que l'action politique s'appuie sur des droits légaux. Des types spécifiques d'intervention juridique peuvent également servir de cadre ou de catalyseur à l'élargissement du programme de négociation collective. Cependant, les principes juridiques peuvent aussi être appliqués plus efficacement s'ils sont mis en œuvre par la négociation collective et surveillés par elle » (Koukiadaki, 2018, 120).

Comme l'a montré la présente étude, des initiatives syndicales importantes ont été lancées pour lutter contre les bas salaires dans les professions où les femmes sont majoritaires, et des conventions collectives traitent des systèmes d'évaluation et de classification des emplois pour assurer l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Cependant, les syndicats n'ont pas encore complètement intégré la problématique d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Ce n'est que depuis quelques années et souvent sous la pression exercée par les femmes au sein des syndicats ou des comités de femmes que la question est prise au sérieux. À chaque fois que la question est considérée avec attention, comme dans le cas des syndicats de la fonction publique au Royaume-Uni, les travailleuses profitent d'avancées considérables. Mais le Royaume-Uni présente aussi une diversité de systèmes nationaux dont les traditions nécessitent des approches sur mesure.

En outre, la législation sur l'égalité de rémunération de l'UE ou des États membres et les initiatives européennes visant à la promouvoir sont méconnues ou peu utilisées. Par conséquent, les outils existants ne sont pas pleinement exploités, comme l'illustrent l'eg-check allemand et l'index de l'égalité français. Ces outils pourraient être importants pour les syndicats dans le cadre de la négociation collective. Les tentatives visant à établir une rémunération égale pour un travail de valeur égale dans un contexte marqué par les coupes budgétaires peuvent conduire à un « nivellement par le bas » de la rémunération des hommes, plutôt qu'à un « nivellement par le haut » de la rémunération des femmes, ce qui suscite de nombreuses controverses, comme l'a montré le cas des infirmières danoises.

Il est devenu évident au cours de cette étude que dans de nombreux pays, notamment en Espagne, des principes constitutionnels de non-discrimination ou d'égalité existent et servent de base aux décisions des cours constitutionnelles en matière de droit du travail ou, plus généralement, de comportement discriminatoire.

Parfois, le principe de l'égalité de rémunération est ancré aussi dans la législation sur le travail (comme en France et en Espagne), et dans certaines lois visant à mettre en œuvre des directives européennes sur l'égalité (comme au Danemark), voire dans des conventions collectives dont le statut juridique varie d'un pays à l'autre (en France, les conventions collectives sont légalement appliquées entre les parties contractantes). Les lois nationales diffèrent, tout comme la définition du concept de « rémunération égale pour un travail de valeur égale ». À cet égard, l'Islande se distingue comme la nation présentant les définitions les plus détaillées. La législation islandaise précise dans quelle mesure la discrimination salariale (in)directe fondée sur le genre est interdite ; quels indicateurs spécifiques sont utilisés pour évaluer les plaintes ; quels paramètres ont été définis pour établir l'égalité de valeur du travail et quels motifs sont autorisés pour justifier les différences de rémunération ; et quelles autorités sont en droit de la faire respecter.

L'évaluation des emplois sur la base de critères non sexistes nous permet d'aborder l'écart de rémunération entre les sexes comme un problème systémique, souvent lié à des hypothèses et à des stéréotypes sur la valeur des emplois « typiquement » considérés comme « féminins ». Cela souligne le fait que les femmes sont souvent concentrées dans des secteurs sous-évalués – comme les soins – alors même qu'ils impliquent des niveaux élevés de responsabilité et d'efforts et de multiples compétences spécialisées. Des évaluations objectives des emplois peuvent également avoir un impact positif sur d'autres groupes souvent victimes de discrimination, comme les migrants et les réfugiés, les personnes en situation de handicap, les peuples autochtones et les personnes LGBTI.

La France et l'Islande démontrent comment susciter le changement au travers de directives juridiques strictes et de sanctions claires lorsque les entreprises ne respectent pas les dispositions. La Commission européenne a publié un projet de directive en mars 2021. Les commissions du Parlement européen ont affiné cette approche et mené très activement le débat sur la rémunération et l'intersectionnalité. Forte de cette tentative, l'Union européenne a désormais les moyens de se positionner à l'avant-garde mondiale de l'équité salariale et de l'égalité des chances. Conscients que les débats au Conseil européen peuvent être difficiles sur les questions d'égalité, comme on l'a vu ces dernières années, la Commission et le Parlement devraient resserrer leurs rangs et construire une alliance forte pour asseoir les valeurs fondatrices d'une juste rémunération.

Créer des systèmes de rémunération équitables, y compris une rémunération égale pour un travail de valeur égale, profite à tout le monde, et pas seulement aux femmes. Des systèmes de rémunération équitables et transparents ont également une incidence majeure sur les cultures d'entreprise. La pandémie de Covid-19 a notamment mis en lumière le fait que les emplois dominés par les femmes sont particulièrement sous-évalués et sous-payés. Les instruments servant à évaluer la valeur du travail à un niveau national ou supérieur sont prêts – ils ne demandent plus qu'à être utilisés pour transformer le monde du travail. Nous devons saisir cette chance, sous peine de voir la dynamique actuelle s'essouffler, car la nature du travail continue d'évoluer à un rythme rapide.



RECOMMANDATIONS

8

Une **action concertée à plusieurs niveaux** visant à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est suggérée comme un volet essentiel des stratégies de renouvellement syndical dans un contexte marqué par l'évolution de l'emploi. De même, la lutte contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, et notamment la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, nécessite une **approche à plusieurs volets** encadrée par une législation forte. Au-delà de la loi, des politiques spécifiques en matière de genre sont nécessaires pour définir le cadre des négociations sur l'égalité de rémunération, et l'écart de rémunération entre les sexes doit être envisagé dans le contexte plus large des inégalités sur le marché du travail et dans la société.

La négociation collective joue un rôle clé dans la définition de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale en tant que question d'égalité entre les sexes, puis dans l'examen de la nature de la discrimination salariale, qui peut inclure de nouveaux programmes d'évaluation des emplois, dans la formation des négociateurs, dans le suivi des progrès et dans la mise en œuvre de corrections si nécessaire.

Un système d'évaluation des emplois soigneusement conçu, s'il est convenu avec le(s) syndicat(s), et utilisé ensuite par un panel dûment formé qui devrait inclure des représentants syndicaux, peut servir de base à un système de rémunération équitable. Toutefois, il convient de noter que l'évaluation des emplois n'est qu'un outil permettant d'intégrer les emplois dans un classement général. Elle est un moyen d'obtenir de nouvelles structures de classification et de rémunération. Un système efficace d'évaluation des emplois doit être conçu de manière à être transparent, systématique et cohérent. Mais tout système nécessite aussi l'engagement de l'employeur, non seulement en termes de temps et de ressources, mais aussi pour mettre correctement en œuvre les résultats des exercices d'évaluation des emplois tels que la reclassification des rôles professionnels.

Il est essentiel de manière générale de promouvoir des marchés du travail inclusifs. Les syndicats doivent s'impliquer dans les actions de lobbying en faveur de la transparence et des exigences de déclaration sur les salaires. En outre, les syndicats peuvent également militer activement pour des mesures visant à relever les bas salaires ou à étendre les normes en matière d'emploi et les droits légaux. Les salaires minimums bénéficient à tous les travailleurs faiblement rémunérés. Comme les femmes sont particulièrement surreprésentées dans les emplois à bas salaire, ces mesures profiteront généralement davantage aux travailleuses. Les syndicats devraient toutefois développer des campagnes spécifiques sur l'égalité entre les sexes et l'égalité de rémunération, et intégrer le genre dans leurs projets et campagnes diverses, y compris lorsqu'ils visent des secteurs spécifiques. À cet égard, il est important de sensibiliser davantage les syndicats à l'égalité entre les sexes et à l'égalité de rémunération, en se concentrant particulièrement sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Sans un ensemble clair de recours et de sanctions, la volonté de changement ne sera pas institutionnalisée. En l'absence de conséquences en cas de non-conformité, les employeurs constateront combien il est facile d'enfreindre les règles. Les syndicats doivent faire pression pour que s'appliquent des mécanismes de contrôle et des sanctions en cas de non-conformité.

Pour lutter efficacement contre l'écart salarial entre les sexes, il est essentiel de discuter de l'inégalité de rémunération à travers les différents secteurs et professions, ainsi qu'en leur sein. Le fait que les conventions collectives soient négociées séparément pour différents secteurs et/ou groupes de salariés contribue à maintenir les différences de rémunération entre les sexes. Le marché du travail reste marqué par la ségrégation entre les sexes, et cette ségrégation horizontale (et verticale) est l'un des facteurs clés qui alimentent l'écart salarial entre les sexes. Ainsi, les dialogues et discussions syndicaux intersectoriels seront essentiels pour atteindre l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Ces actions intersectorielles pourraient inclure de nouveaux modes créatifs de négociation collective, mais ceux-ci doivent encore être explorés.

Recommandations pour les partenaires sociaux

Les mesures spécifiques en faveur d'une convention collective soutenant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale peuvent inclure les actions suivantes :

- Effectuer un audit des salaires, y compris les salaires de départ.
- Évaluer les systèmes de classification des emplois pour identifier s'ils sont non sexistes.
- Inclure et s'assurer que les critères de rémunération de la performance sont clairement définis, réalisables et équitables (et, par exemple, les ajuster pour les travailleurs à temps partiel).
- Associer la performance à un but quantifiable et objectif comme les ventes.
- Développer des systèmes de classification des emplois non sexistes/sensibles à la dimension de genre.
- Inclure dans les conventions collectives les limites ou interdictions de la sous-traitance et du temps partiel.
- Négocier l'intégration, dans les conventions collectives, de clauses faisant référence au respect du droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.
- Impliquer les femmes dans le processus de négociation ; idéalement, il devrait y avoir au moins 50 % de femmes dans toute équipe de négociation – des deux côtés.
- Veiller à ce que les embauches et les promotions soient équitables.
- Veiller à ce que les femmes aient des chances égales d'avancement.
- Fournir lors des négociations l'assistance d'experts en matière d'égalité hommes-femmes.
- Suivre la mise en œuvre de la convention collective.
- Prévoir un recours en cas de non-conformité.
- Prendre des mesures internes – promouvoir la négociation sur l'égalité.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CCT	Convention collective de travail
CE	Commission européenne
CEDS	Comité européen des droits sociaux
EIGE	Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes
CES	Confédération européenne des syndicats
CSEE	Comité syndical européen de l'éducation
ETUI	Institut syndical européen
EPIC	Coalition internationale pour l'égalité salariale
UE	Union européenne
OIT	Organisation internationale du travail
PME	Petites et moyennes entreprises
STIM	Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques
THCC	Textile, habillement, cuir et chaussures
TFUE	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques

BIBLIOGRAPHY

ACAS (2014) Job evaluation : considerations and risks. Consulté en ligne le 29.07.2022 : <https://www.acas.org.uk/job-evaluation-considerations-and-risks-advice-booklet>

BAIOCCO, S., LOPEZ UROZ, N., MEYLEMANS, L., VANDEKERCKHOVE, S., LENAERTS, K., & ULFSDOTTER, Y. (2021), *Gender Equality and Industrial Relations in the EU : An Analytical Framework*. Virage.

BISHU, S. G., & ALKADRY, M. G. (2017) "A Systematic Review of the Gender Pay Gap and Factors That Predict It" *Administration & Society*, 49(1), 65-104.

BLACKBURN, R. M., BROOKS, B., & JARMAN, J. (2001) "Occupational stratification - The vertical dimension of occupational segregation". *Work Employment and Society* 15(3) : 511-538.

BMFSJ (2021). *The Road to Equal Pay for Women and Men Facts, Causes, Measures*. Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth. Consulté en ligne le 29.07.2022 : <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/161368/def7a73e451bde713e9a8910101722da/auf-dem-weg-zur-entgeltgleichheit-von-frauen-und-maennern-englisch-data.pdf>

BRYNIN, M., LONGHI, S., & ZWYSEN, W. (2019) "The diversification of inequality". *The British Journal of Sociology*, 70(1), 70-89.

EIGE (2022) "COVID-19 and gender equality" Consulté en ligne le 22.05.2022 : <https://eige.europa.eu/topics/health/covid-19-and-gender-equality>

EPIC (2020). "Equal Pay". Consulté en ligne le 22.06.2022 : <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>

EPSU-ETUI (2021). *Pay Transparency and the Role of Gender Neutral Job Evaluation and Job Classification*. Report. Consulté en ligne le 10.10.2021 : <https://www.epsu.org/article/pay-transparency-and-role-gender-neutral-job-evaluation-and-job-classification-public>

CES (2016). *ETUC report on national trade unions inputs for the early-stage consultation on country reports 2016*. Consulté en ligne le 22.05.2022 : https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/european_semester_2016_-_en5.pdf

RÉSEAU EUROPÉEN D'EXPERTS JURIDIQUES DANS LE DOMAINE DE L'ÉGALITÉ DE GENRE ET DE LA NON-DISCRIMINATION (2019) *National cases and good practices on equal pay*. Bruxelles : Commission européenne.

COMITÉ SYNDICAL EUROPÉEN DE L'ÉDUCATION (2019). *Education Trade Unions addressing Gender Equality Through social Dialogue*. Research Report. Consulté en ligne le 03.12.2022 : https://www.csee-etu.org/images/attachments/RP_GendEq_Research.pdf

EUROSTAT (2021) "Gender pay gap statistics", Commission européenne. Consulté en ligne le 22.05.2022 : https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

FULTON, L. (2021) *National Industrial Relations, an update (2019-2021)*. Labour Research Department & ETUI. Consulté en ligne le 22.05.2022 : <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>.

GPSHUB (2022), "Equal Remuneration Convention (No. 100)", Union européenne. Consulté en ligne le 20.05.2022 : [https://gpshub.eu/conventions/Equal%20Remuneration%20Convention,%201951%20\(No.%20100\)](https://gpshub.eu/conventions/Equal%20Remuneration%20Convention,%201951%20(No.%20100))

GRIMSHAW, D., & RUBERY, J. (2007). *Undervaluing women's work*. Working Paper series 53. European Work and Employment Research Centre University of Manchester.

HEALY, G. (2019) "Gender Pay Gap, Voluntary Interventions and Recession : The Case of the British Financial Services Sector" *British Journal of Industrial Relations*, 57(2), 302-327.

INDUSTRIALL (2019) "What unions can do to close the gender pay gap". Consulté en ligne le 29.07.2022 : <https://www.industrialunion.org/what-unions-can-do-to-close-the-gender-pay-gap>

KAMBOURI, N. (2020) "Towards a gendered recovery in the EU : Women and Equality in the aftermath of the Covid19 pandemic" Bruxelles : Gender Five Plus.

KOSKINEN SANDBERG, P., TÖRNROOS, M., & KOHVAKKA, R. (2018). „The Institutionalised Undervaluation of Women’s Work : The Case of Local Government Sector Collective Agreements“ *Work, Employment and Society* 32(4) : 707-725.

OECD & AIAS (2021), *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*, Publications OCDE, Paris. Consulté en ligne le 22.05.2022 : www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm.

OCDE (2021) “Pay Transparency Tools to close the Gender Pay Gap.” Consulté en ligne le 29.07.2022 : <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/e5a5b91d-en/index.html?itemId=/content/publication/e5a5b91d-en>

OCDE (2020) “Can collective bargaining help close the gender wage gap for women in non-standard jobs?” Policy Brief. Consulté en ligne le 29.07.2022 : <https://www.oecd.org/gender/collective-bargaining-and-gender-wage-gap-2020.pdf>

PILLINGER, J. (2020) Pay transparency and role of gender-neutral job evaluation and job classification in the public services. EPSU & ETUI. Consulté en ligne le 29.07.2022 : https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/GP_Pay%20transparency%20and%20role%20of%20gender%20EPSU-ETUI%20report%20June%202021.pdf

RUBERY, J., & GRIMSHAW, D. (2014). “The 40-year pursuit of equal pay : a case of constantly moving goalposts” *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 319-343.

WOODHAMS, C., LUPTON, B., & COWLING, M. (2015). “The Snowballing Penalty Effect : Multiple Disadvantage and Pay”. *British Journal of Management*, 26(1), 63-77.

AUTRICHE

GULYAS, A. SEITZ, S. & SINHA, S. (2020) “Does Pay Transparency Affect the Gender Wage Gap? Evidence from Austria.” Discussion Paper No. 194, Collaborative Research Center Transregio 224. Consulté en ligne le 21.04.2022 : <https://www.crctr224.de/en/research-output/discussion-papers/archive/2020/DP194v1>

MAYR, K. & ERLER LINZ, G. (2019) „Gleicher Lohn Für Gleichwertige Arbeit“. *Rechtsgutachten für die Gleichbehandlungsanwaltschaft von Mag Dr Klaus Mayr LL.M.*

ÖGB (2022). Kollektivvertrag.at 48. Österreichischer Gewerkschaftsbund. Consulté en ligne le 07.02.2022 : https://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_0/home.

WAGEINDICATOR (2022). *Wageindicator.org*. Autriche. “Collective agreement in the food and beverage industry.” 30 novembre 2021. Consulté en ligne le 07.02.2022 : <https://wageindicator.org/labour-laws/collective-bargaining/2021/austria-collective-agreement-in-the-food-and-beverage-industry-november-30-2021>

MINISTÈRE FÉDÉRAL DU TRAVAIL (2019). “Labour-Law : Equal Treatment”, Autriche. Consulté en ligne le 08.02.2022 : <https://www.bma.gv.at/en/Topics/Labour-Law/Equal-Treatment.html>

ÖGB (2019). „4.Bundeskonferenz der VIDA-Frauen : Voller Einsatz für gerechte Arbeitswelt.“ Consulté en ligne le 08.02.2022 : https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20190404_OT50187/4-bundeskonferenz-der-vida-frauen-voller-einsatz-fuer-gerechte-arbeitswelt

BELGIQUE

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES (IEFH) (2021) « L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique - rapport 2021 ». Belgique. Consulté en ligne le 20.05.2022 : https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/lecart_salarial_entre_les_femmes_et_les_hommes_en_belgique_rapport_2021

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES (IEFH) (2020) “Eliminating the gender pay gap by law : Lessons learned in Belgium”, Belgique.

PILLINGER, J. (2014) « Négocier l'égalité : Comment la négociation collective contribue à éliminer les discriminations salariales entre les femmes et les hommes qui font le même travail ou un travail de valeur égale » Publi-

cation de la CES. Consulté en ligne le 20.05.2022 : https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/bargaining_equality_fr.pdf

STATBEL (2022) « L'écart salarial entre homme et femme s'élève à 5,3 % en 2020 ». Gouvernement belge. Consulté en ligne le 22.05.2022 : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/work-training/wages-and-labourcost/gender-pay-gap#:~:text=The%20pay%20gap%20between%20men%20and%20women%20amounts%20to%205.3%25%20in%202020&text=However%2C%20Belgium%20is%20doing%20better,at%20European%20level%20is%2013.0%25>

STATBEL (2022), « Un quart des salariés travaille à temps partiel ». Gouvernement belge. Consulté en ligne le 22.05.2022 : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#:~:text=En%202020%2C%2026%2C%25,salari%C3%A9s%20travaillaient%20%C3%A0%20temps%20partiel.&text=Le%20travail%20%C3%A0%20temps%20partiel%20concerne%2042%2C%2025%20des%20femmes,femmes%20que%20chez%20les%20hommes.>

OCDE (2012). *Inégalités hommes-femmes* : Il est temps d'agir. Publications OCDE. ISBN 978-92-64-17936-3. Consulté en ligne le 22.05.2022 : <https://www.oecd.org/gender/closingthegap.htm>

DANEMARK

BBENEDSEN, M., SIMINTZI, E., TSOUTSOURA, M. & WOLFENZON, D., (2019) "Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?" NBER Working Paper no w25435. Consulté le 29.07.2022 : <https://ssrn.com/abstract=3315240>.

BURRI, S. (2019) *National cases and good practices on equal pay*. Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité de genre et de la non-discrimination.

INSTITUT DANOIS DES DROITS DE L'HOMME (2019) *Gender equality report*. Consulté en ligne le 29.07.2022 : <https://www.humanrights.dk/publications/gender-status-2019>

INSTITUT DANOIS DES DROITS DE L'HOMME (2014) *Erfaringer fra Ligelønsager*. Consulté en ligne le 29.07.2022 : <https://menneskeret.dk/udgivelser/erfaringer-ligeloenssager>

MINISTÈRE DANOIS DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES (2021) "Gender Equality - An incomplete success" Consulté en ligne le 29.07.2022 : <https://denmark.dk/society-and-business/gender-equality>

EUROSTAT (2021) "Gender pay gap statistics", Commission européenne. Consulté en ligne le 22.05.2022 : https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

FOUBERT, P. (2017) *The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value*. Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité de genre et de la non-discrimination. Consulté en ligne le 29.07.2022 : <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4466-the-enforcement-of-the-principle-of-equal-pay-for-equal-work-or-work-of-equal-value-pdf-840-kb>

GALLEN, Y., LESNER, R. & VEJLIN, R. (2019) "The labor market gender gap in Denmark : Sorting out the past 30 years". *Journal of Labour Economics*, 56 (1) : 58-67

NIKK, (2019) "Equal Pay in the Nordic countries – the law and policy strategies." Nordic Information on Gender. Consulté en ligne le 29.07.2022 : <https://nikk.no/en/publications/equal-pay-in-the-nordic-countries-the-law-and-policy-strategies/>

PAVLOVAITE, I. & WEBER, M. (2019) *Education trade unions addressing gender equality through social dialogue*. ETUCE research report. Consulté en ligne le 29.07.2022 : https://www.csee-etuice.org/images/attachments/RP_GendEq_Research.pdf

SORENSEN, A. E. (2021) "Unequal pay in Denmark : The impact of an outdated law" *Nordics Info*. Consulté en ligne le 29.07.2022 : <https://nordics.info/show/artikel/unequal-pay-in-denmark-an-outdated-laws-far-reaching-consequences>

SYGEPLEJERSKERNES SAMARBEJDE I NORDEN (2018) : *Equal pay and working conditions*. Background material.

Consulté le 29.07.2022 : https://dsr.dk/sites/default/files/50/nnf_conference_210x297_gk_web_mail.pdf

VIDEBAEK MUNKHOLM, N. (2021). *Country report Gender equality : How are EU rules transposed into national law? Denmark*. Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité de genre et de la non-discrimination.

VIDEBÆK MUNKHOLM, N. & HØJER SCHJØLER, C. (2021) "Nurses go on strike for equal pay" Flash report, Denmark. Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité de genre et de la non-discrimination.

WORKPLACE DENMARK (2022) "Equality between men and women in the labour market" Consulté en ligne le 29.07.2022 : <https://workplacedenmark.dk/working-conditions/equality-of-opportunity-in-the-labour-market/>

FRANCE

Sources gouvernementales, texte des conventions collectives : https://www.legifrance.gouv.fr/liste/idcc?facetteTexteBase=TEXTE_BASE&facetteEtat=VIGUEUR_ETEN&sortValue=DATE_UPDATE&pageSize=50&page=1&tab_selection=all#idcc

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/egalite-professionnelle-et-autonomie-economique-des-femmes/>

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/obligations-des-entreprises/suivre-et-promouvoir-vos-actions/>

<https://www.jdsupra.com/legalnews/closing-the-gender-pay-gap-in-france-83487/>

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/obligations-des-entreprises/suivre-et-promouvoir-vos-actions/>

https://www.fonctionpublique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20130308-Protocole-d-accordegalite-professionnelle.pdf, http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/07/cir_37266.pdf

BECKER, M., LEMIÈRE, S. SILVERA, R. (2013) *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine*. Défenseur des droits. Consulté en ligne le 31.07.2022 : http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_gui_20130301_discrimination_emploi_femme.pdf

BRUNO, A., GREENAN, N. & TANGUY, J. (2021) Does the Gender Mix Influence Collective Bargaining on Gender Equality? Evidence from France. Working Paper n° 2021-7. TEPP – Theory and Evaluation of Public Policies - FR CNRS 2042. Consulté en ligne le 31.07.2022 : document (archives-ouvertes.fr)

CFDTAF (2022). *Conventions, Accords et Chartes*. Consulté en ligne le 31.07.2022 : <https://www.cfdtaf.org/conventions-et-accords/>

CFDTAF (2015) Accord Égalité professionnelle 2015 : l'heure du bilan. Consulté en ligne le 31.07.2022 : [cfdt_brgm_egalite_pro_juillet_2015.pdf](http://www.cfdtaf.org/egalite_pro_juillet_2015.pdf) (scecfdtcvdl.fr)

CGT (2020) « Discrimination contre les femmes : la CGT assigne la Caisse d'Épargne ». Page liste actualités. Consulté en ligne le 31.07.2022 : Discrimination contre les femmes : la CGT assigne la Caisse d'Épargne | CGT

CGT (2017) « Gagne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » Guide de la Négociation. Consulté en ligne le 31.07.2022 : Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | CGT

CGT (2014) Revaloriser les emplois à prédominance féminine : un enjeu pour la CGT. Consulté en ligne le 31.07.2022 : http://www.cgtain.org/IMG/pdf/guide_cgt_classifications_et_u00e9galitu00e9_prof.pdf

CONSEIL SUPERIEUR À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (2016) *Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification*. République française. Consulté en ligne le 31.07.2022 : https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/GUIDE_EGALITE_SYSTEMES_DE_CLASSIFICATIONS-V2-bat-Vfinale.pdf

EQUILEAP (2021). *Gender Equality Global Report & Ranking*. Consulté en ligne le 31.07.2022 : Equileap Global & Special Reports

OIT (2008) *Guide du Bureau international du travail : Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : guide de mise en œuvre*. Genève : ISBN 978-92-2-121539-4. Consulté en ligne le 31.07.2022 : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101322.pdf

MERCIER, C. (2021) « À partir de 9 h 22, les femmes, qui gagnent en moyenne 16,5 % de moins que les hommes, travaillent gratuitement, Huffington Post. 03.11.2021.

MINISTÈRE DU TRAVAIL (2018) *Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : la loi en 10 points clés*. France.

STATISTA, (2018) "Do you think there is a pay gap between men and women in France?". Consulté en ligne le 31.07.2022 : • France : views on gender pay gap 2019 | Statista

WEPS (2020) *Spotlight on public policy : France*. Consulté en ligne le 31.07.2022 : https://www.weps.org/sites/default/files/2020-12/CaseStudy_France_Final.pdf

FORUM ÉCONOMIQUE MONDIAL (2021) *Global Gender Gap Report 2021*. Consulté en ligne le 31.07.2022 : www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

ALLEMAGNE

BIRKE, H. D. (2019). Trade Unions in Germany : Challenges in Times of Transition. Friedrich Ebert Foundation.

BROSE, K., GRÄBE, C. & VON PLATEN, H. (2022). „Creating Momentum For Fair Pay : Assessing Policies With Leverage.” *European Foundation for Progressive Studies* (FEPS). Consulté en ligne le 25.03.2022 : https://www.jean-jaures.org/wp-content/uploads/2022/02/Policy-Study_Fair-pay_2.pdf

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND. (BMFSJ) (2019). *Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Entgelttransparenz zwischen Männern und Frauen*. Allemagne. Consulté en ligne le 05.03.2022 : <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/137224/79c7431772c314367059abc8a3242a55/bericht-der-br-foerderung-entgelttransparenz-data.pdf>

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES (2021). *Eg-check - Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben*. Allemagne. Consulté en ligne le 31.07.2022 : <https://www.eg-check.de/eg-check/DE/weichenseite/weichenseite-node.html>

STATISTISCHES BUNDESAMT (DE STATIS) (2020) *Equality Employment – Gender Pay Gap*. Allemagne. Consulté en ligne le 03.03.2022 : Gender Pay Gap - German Federal Statistical Office (destatis.de)

COMMISSION EUROPÉENNE (2021). Equal Pay? Time to close the gap! Fact Sheet. Justice and Consumers.

FRIEDRICH ALEXANDER UNIVERSITÄT (FAU), CHAIR OF ECONOMICS AND ECONOMIC THEORY & THE INSTITUTE FOR EMPLOYMENT RESEARCH (IAB) (2012). "Experimental studies on the impact of collective bargaining on the gender wage gap." *Projet de négociation collective et d'égalité de rémunération*. Consulté en ligne le 05.03.2022 : <http://www.wirtschaftstheorie.wiso.uni-erlangen.de/en/collective-bargaining-and-equal-pay/>

GÄRTNER, D. G. (2015). Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap : Befunde aus einer qualitativen Studie. *The German Journal of Industrial Relations*, 22(3/4), 260–281. Consulté en ligne le 31.07.2022 : <http://www.jstor.org/stable/24575062>

LILLEMEIER, S. (2016). *Der Comparable Worth Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gaps : Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen*. Düsseldorf : Hans-Böckler-Stiftung.

KLAMMER, U. (2018). *Comparable Worth : Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps*. (Nr.014). Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans Böckler Stiftung.

MAIER, F. (2007). *The Persistence of the Gender Wage Gap in Germany*. Harriet Taylor Mill-Institute. Discussion Paper 01/2007 : 16.

TONDORF, K., & JOCHMANN-DÖLL, A. (2009). *Diskriminierungsfreie Tarifverträge*. Düsseldorf : Hans-Böckler-Stiftung.

TONDORF, K., & JOCHMANN-DÖLL, A. (2015). *Endgeldgleichheit prüfen mit eg-check.de*. Hans-Böckler-Stiftung.

WSI-TARIFARCHIV, T. S. (2021). *Collective Bargaining in Germany 2020*. Annual Report, WSI, Düsseldorf.

ISLANDE

BROSE, K., GRÄBE, C., & VON PLATEN, H. (2021) *Fair pay a European race to equality and equal opportunities for all*. FEPS, Policy Brief. Consulté en ligne le 29.07.2022 : <https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/211109%20policy%20brief%20-%20fair%20pay%20-%20final.pdf>

FFÉLAGSMÁLASKÓLI ALÞÝÐU (2020) *Handbook for Union Representatives*. Consulté en ligne le 29.07.2022 : https://felagsmalaskoli.is/wp-content/uploads/2020/12/thyding-a-handbok-lok_en-1.pdf

GOVERNMENT OF ICELAND. (2022) *Equal Pay Certification*. Ministry of finance and economic affairs prime minister's office. Consulté en ligne le 29.07.2022 : Government of Iceland | Equal Pay Certification

ÍSLENSKIR STAÐLAR (2022) *IST 85. 2012, Equal wage management system—requirements and guidance*. Consulté en ligne le 31.07.2022 : <https://www.stadlar.is/stadlabudin/vara/?ProductName=IST-85-2012-e>

JAFNRÉTTISSTOFA (2022) *Aðilar sem hlotið hafa vottun*. Consulté en ligne le 31.07.2022 : <https://www.jafnretti.is/is/vinumarkadur/jofn-laun-og-jafnir-moguleikar/listi-yfir-adila-sem-hlotid-hafa-vottun>

KVENRETTINDAFELAG (2022) *Equal pay standard : resources on gender equality in Iceland*. Consulté en ligne le 29.07.2022 : <https://kvenrettindafelag.is/en/resources/equal-pay-standard/>

OLAFSDOTTIR, K. & OLAFSSON, S. (2014) *Economy, politics and welfare in Iceland : Booms, busts and challenges*. Fafo-rapport 13. Oslo.

RUBERY, J. & KOUKIADAKI, A. (2018) *Closing the gender pay gap : A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*. Genève : Organisation internationale du travail.

SILA, U. (2017). "Collective bargaining in Iceland : sharing the spoils without spoiling the shares" OECD, ECOSCOPE. Consulté en ligne le 29.07.2022 : <https://oecdecoscope.blog/2017/07/07/collective-bargaining-in-iceland-sharing-the-spoils-without-spoiling-the-shares/>

STATISTA (2020) "The gender pay gap in Iceland from 2008 to 2020" Consulté en ligne le 29.07.2022 : Iceland : the unadjusted gender pay gap 2020 | Statista

SYGPELJERSKERNES SAMARBEJDE I NORDEN (2018) : *Equal pay and working conditions*. Background material. Consulté le 29.07.2022 : https://dsr.dk/sites/default/files/50/nnf_conference_210x297_gk_web_mail.pdf

TKACZ, E. (2021) "Closing the gender wage gap in Iceland". *The Borgen Project*. Consulté en ligne le 29.07.2022 : <https://borgenproject.org/gender-wage-gap-in-iceland/>

WAGNER, I. (2022) "Equal Pay for Work of Equal Value? Iceland and the Equal Pay Standard" *Social Politics* 29(2) : 477–496.

FORUM ÉCONOMIQUE MONDIAL (2021) "These are the top 10 countries for women's rights and opportunities". Consulté en ligne le 29.07.2022 : Why are Iceland and Finland great places to be a woman? | World Economic Forum (weforum.org)

ITALIE

CISL (2022) "Emilia Romagna. Lavoro, Pieri (Cisl ER) : "Sono le donne a pagare maggiormente incertezza e pandemia. Si allarga ancora di più il divario di genere. Inaccettabile. Ecco le nostre proposte"" Article. Consulté en ligne le 22.05.2022 : <https://www.cisl.it/senza-categoria/emilia-romagna-lavoro-pieri-cisl-er-sono-le-donne-a-pagare-maggiormente-incertezza-e-pandemia-si-allarga-ancora-di-piu-il-divario-di-genere-inaccettabile-ecco-le-nostre-proposte/>

D'ALCONZO, G., LA ROCCA, S. & MARIONI, E. (2020) "Italy : good practices to prevent women migrant workers from

going into exploitative forms of labour” *GENPROM Working Paper No. 4, Series on Women and Migration, International Labour Organization*. Publications OIT.

EQUALTIMES (2021). “In Italy, the institutionalised exploitation of migrant care workers has been exacerbated by the pandemic” Article. Consulté en ligne le 22.05.2022 : <https://www.equaltimes.org/in-italy-the-institutionalised?lang=es#.YhTE2ujMI2w>

EUROFOUND (2011), “Italy : Industrial Relations in the Health Care Sector”. Eurofound publications. Consulté en ligne le 22.05.2022 : <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2011/italy-industrial-relations-in-the-health-care-sector>

PARLEMENT EUROPÉEN (2021) “Reporting Obligations Regarding Gender Equality and Equal Pay” Study requested by the JURI committee. Consulté en ligne le 29.07.2022 : https://dondena.unibocconi.eu/sites/default/files/media/attach/IPOL_STU%25282021%2529698641_EN.pdf

EUROSTAT, 2022. *Gender overall earnings gap*. Consulté en ligne le 22.05.2022 : <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=teqges01&lang=en>

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT), (2020) “Background note : Labour relations and COVID-19. Italy” Briefing note. Consulté en ligne le 22.05.2022 : https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_756358/lang--it/index.htm

OIT (2019) *Closing the Gender Pay gap : What Role for the Trade Unions?* Actrav Policy Brief. Consulté en ligne le 29.07.2022 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684189.pdf

LETTONIE

EIGE (2021). *Gender Equality Index, Domain of Power*. Lettonie. Consulté en ligne le 22.05.2022 : <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/power/LV>

EIGE (2022). *Gender Statistics. Employment rate*. Consulté en ligne le 22.05.2022 : https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrklab_lab_emprate_gen_lfs_adhoc_fter/bar/year:2013/geo:EU28/sex:M,W/age:Y_GE15

CES (2019) “Support collective bargaining in Latvia” Communiqué de presse. Consulté en ligne le 22.05.2022 : <https://www.etuc.org/en/document/support-collective-bargaining-latvia>

LULLE, A. & UNGURE, E. (2019) “Latvia : post-Soviet legacy and the impact of neoliberal ideology on collective bargaining” in *Collective bargaining in Europe : towards an endgame*, MÜLLER, T., VANDAELE, K. & WADDINGTON, J. (eds), vol. 2 : 361-380. ISBN 978-2-87452-517-9.

LSM LATVIA (2021) “Eurostat : Latvia’s gender pay gap second-largest in EU” Article. Consulté en ligne le 22.05.2022 : <https://eng.lsm.lv/article/economy/employment/eurostat-latvias-gender-pay-gap-second-largest-in-eu.a421061/>

LSM LATVIA (2021) “Gender pay gap continues to rise in Latvia” Article. Consulté en ligne le 22.05.2022 : <https://eng.lsm.lv/article/economy/employment/gender-pay-gap-continues-to-rise-in-latvia.a409267/>

THE BALTIC COURSE (2020) “98.6% all active companies in Latvia are micro and small companies” Riga : International Magazine for decision makers. Consulté en ligne le 22.05.2022 : http://www.baltic-course.com/eng/markets_and_companies/?doc=160820

POLOGNE

CHIEF LABOUR INSPECTOR (2015) *Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 roku*. Consulté en ligne le 22.05.2022 : <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Poland/Collective-Bargaining#:~:text=Only%20a%20minority%20of%20employees,to%20the%20national%20minimum%20wage>

CYBULKO, A. (2021) “Country report : Gender equality. How are EU rules transposed into national law? Poland” Réseau européen d’experts juridiques dans le domaine de l’égalité de genre et de la non-discrimination.

MAJCHROWSKA, A. & STRAWIŃSKI, P. (2018) “Impact of minimum wage increase on gender wage gap : Case of Poland”. *Economic Modelling*, 70 : 174-185.

POLISH CENTRAL STATISTICAL OFFICE, GUS (2018) “Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2020 roku”. Consulté en ligne le 22.05.2022 : <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2020-roku,4,10.html>

ESPAGNE

ETUI (2021) “Collective Bargaining”, National industrial relations (Spain). Consulté en ligne le 22.05.2022 : <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Collective-Bargaining>

UGT (2021). *Informe Discriminación Salarial 2021*. Madrid. Consulté en ligne le 22.05.2022 : https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_brecha_de_genero_16-02-2021.pdf

ROYAUME-UNI

EQUALITY AND HUMAN RIGHTS COMMISSION (2016). “The Equality Act 2010 Code of Practice on Equal Pay.” Royaume-Uni. Consulté en ligne le 04.10.2021 : <http://www.equalityhumanrights.com/publication/equal-pay-statutory-code-practice>

EQUALITY AND HUMAN RIGHTS COMMISSION (2021). “Equality Act Guidance.” Royaume-Uni. Consulté en ligne le 04.10.2021 : <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/equality-act-guidance>

EQUALITY AND HUMAN RIGHTS COMMISSION (2021). “Equal Pay Statutory Code of Practice.” Royaume-Uni. Consulté en ligne le 21.01.2022 : <http://www.equalityhumanrights.com/publication/equal-pay-statutory-code-practice>

EQUALITY AND HUMAN RIGHTS COMMISSION (2021). “Guidance for employers about their responsibilities under the Equality Act 2010.” Royaume-Uni. Consulté en ligne le 21.01.2022 : <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/guidance-employers>

GOV.UK (2014). “Job evaluation and grading support (JEGS) for civil servants.” Guidance. Royaume-Uni. Consulté en ligne le 21.01.2022 : <https://www.gov.uk/government/publications/job-evaluation-and-grading-support-jegs-for-civil-servants>

GUILLAUME, C. (2015). “Understanding the variations of unions’ litigation strategies to promote equal pay : reflection on the British case”. *Oxford University Press*.

OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS (2021). “Gender Pay Gap in the UK : 2021.” Royaume-Uni. Consulté en ligne le 15.01.2021 : Gender pay gap in the UK - Office for National Statistics (ons.gov.uk)

TUC (2022). “Guide to : Collective Bargaining.” Consulté en ligne le 16.01.2022 : <https://www.tuc.org.uk/workplace-guidance/organising-and-bargaining/collective-bargaining>

UNISON, UNITE & GMB. (2017) The UNISON guidance “Keeping pay equal : trade union side guide to local government pay and grading reviews”.

UNISON (2018). “Delivering Equal Pay.” Ressources. Consulté en ligne le 25.01.2022 : Delivering Equal Pay | Key issues | UNISON National

UNISON (2019). “Job Evaluation Schemes.” Consulté en ligne le 22.01.2022 : <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2019/12/Job-evaluation-schemes.pdf>

UNITE THE UNION, (2018). “Pay up Campaign.” UNITE Action Plan. Consulté en ligne le 23.01.2022 : <https://www.unitetheunion.org/media/1477/equal-pay-pack.pdf>

LÉGISLATION TRADUITE ¹⁶⁷

Belgique. Constitution belge. Consulté en ligne le 22.05.2022 : https://www.dekamer.be/kvocr/pdf_sections/publications/constitution/GrondwetUK.pdf

Danemark. Ministère du travail. Loi de consolidation n° 899 du 5 septembre 2008 : loi de consolidation sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Consulté en ligne le 29.07.2022 : <https://www.retsin-formation.dk/eli/lta/2019/156>

Islande. Loi sur l'égalité de statut et l'égalité des droits indépendamment du sexe. Consulté en ligne le 29.07.2022 : Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender.pdf (government.is)

Islande. Règlement relatif à la certification des systèmes d'égalité de rémunération des entreprises et des institutions selon la norme IST 85 N° 1030 du 13 novembre 2017. Consulté en ligne le 29.07.2022 : https://www.government.is/library/04-Legislation/Regulation_CertificatinOfEqualPaySystems_25012018.pdf

Italie. Constitution italienne. Site web du Sénat italien, consulté en ligne le 22.05.2022 : https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf

Lettonie. Constitution lettone. Consulté en ligne le 22.05.2022 : https://www.constituteproject.org/constitution/Latvia_2016.pdf?lang=en

Lettonie. Droit du travail letton. Consulté en ligne le 22.05.2022 : https://likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law#_ftn1&pd=1

Lettonie. Loi sur la rémunération des fonctionnaires et employés des autorités gouvernementales locales et d'État. Consulté en ligne le 22.05.2022 : <https://www.lm.gov.lv/lv/jaunums/labklajibas-ministre-ramona-petravica-paraksta-generalvienosanos-ar-arodbiedribam>

Pologne. Constitution polonaise. Consulté en ligne le 22.05.2022 : <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>

Pologne. Code du travail polonais. Consulté en ligne le 22.05.2022 : <http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf>

Espagne. Constitution espagnole. Consulté en ligne le 22.05.2022 : <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionINGLES.pdf>

¹⁶⁷ Il s'agit notamment de traductions officielles et non officielles de textes législatifs.

CONFEDERATION **SYNDICAT**
EUROPEAN 
TRADE UNION



MIX
Paper from
responsible sources
FSC®