



**Prise de position de la CES  
sur la communication de la Commission européenne  
"Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les  
hommes" (2007)**

**Juin 2008**

---

**Information**

Cinquante ans après l'établissement du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes dans le premier Traité européen, il existe toujours un écart de rémunération considérable entre les hommes et les femmes, signe de la ténacité des inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Les origines de cet écart se situent bien au-delà du cadre légal, une action en justice seule ne serait pas donc pas suffisante. Il s'agit d'une question complexe possédant de multiples causes et cet écart doit être combattu par l'ensemble des acteurs majeurs, dont les Etats membres et les partenaires sociaux. Toutefois, des mesures doivent être prises de toute urgence au niveau de l'UE.

Les femmes doivent lutter contre de multiples barrières. Les compétences et le travail des femmes sont sous-évalués et de nombreuses femmes occupent des postes dont la rémunération est inférieure à celle des hommes. La ségrégation sexuelle (professionnelle et verticale) perdure encore. Les mères et les femmes possédant des responsabilités familiales parviennent souvent à la conclusion que la seule option possible est l'emploi à temps partiel, un type d'emploi où la sous-évaluation est la plus forte. Voici quelques-uns des problèmes clé sapant les efforts visant à combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est cependant important de placer le débat sur l'égalité des salaires dans un contexte plus large.

L'égalité entre les femmes et les hommes, qui fait clairement partie de l'acquis communautaire, risque d'être sapée par les différenciations salariales croissantes qui sont la conséquence de politiques macroéconomiques et de politiques du marché de l'emploi conduisant à la décentralisation et l'individualisation des négociations salariales. Tel est particulièrement le cas à l'extrémité inférieure de l'échelle des salaires.

De plus, dans certains pays, les syndicats organisant les professionnels hautement spécialisés ont eu recours à ces évolutions pour élaborer des pratiques de révision des salaires et pour aider les femmes dans le cadre de négociations salariales individuelles, avec des résultats positifs<sup>1</sup>.

Une approche communautaire en matière d'égalité des salaires doit prévenir la mise en place d'une approche "à la carte" à l'égard de l'égalité. L'écart de rémunération moyen de 15% entre les femmes et les hommes dans l'UE (12% dans le secteur public, 20% dans le secteur privé) masque des différences nationales et régionales importantes qui sont contraires à l'objectif de l'UE en matière de cohésion sociale et territoriale.

Il y a 51 ans, la disposition sur l'égalité des salaires du Traité de Rome a été introduite afin de conjurer les risques de concurrence déloyale et de dumping social, une préoccupation qui reste très importante aujourd'hui.

En outre, l'engagement de la Commission à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est miné par son approche à l'égard d'un marché intérieur déréglementé dans le domaine des services, et par les appels de la Banque centrale européenne et des ministres européens des Finances en faveur d'une modération salariale dans le secteur public.

Cette situation a manifestement un effet négatif pour 1 tiers des femmes qui travaillent dans le secteur public et limite leurs possibilités d'améliorer leur salaire et de réduire l'écart de rémunération. Le secteur public peut jouer un rôle important et positif, en tant qu'employeur, contractant, fournisseur d'infrastructure de soins et organe de réglementation des marchés de l'emploi. Ce rôle doit être davantage encouragé, et non sapé.

De même, le fait que plus de 70% des travailleurs à bas salaire en Europe sont des femmes signifie que des efforts intensifs doivent être déployés afin d'améliorer les salaires et les conditions de travail dans les emplois et les secteurs dominés par les femmes, qui dans de nombreux cas sont une source de croissance de l'emploi.

Par ailleurs, compte tenu du fait que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reflète des inégalités salariales plus larges, il est important de mettre l'accent sur la nécessité de modérer les salaires des cadres supérieurs, comme le réclame la CES dans sa campagne pour des salaires équitables, et de surveiller l'évolution des salaires les plus élevés. Parallèlement, l'absence continue d'accès des femmes aux postes de direction et de prise de décision a un impact supplémentaire sur la persistance de l'écart de rémunération. Il est donc important de prendre des mesures plus ciblées afin de promouvoir l'accession des femmes à des postes plus importants.

---

<sup>1</sup> La lutte contre les inégalités salariales, par le recours à des négociations salariales collectives plus centralisées, n'est pas une stratégie qui peut convenir de la même manière à tous les groupes sur le marché de l'emploi. Il est particulièrement important pour les travailleuses intellectuelles de s'attaquer au plafond de verre et au fait que jusqu'à présent les femmes ne gravissent pas l'échelle des carrières dans la même mesure que les hommes. Certaines études révèlent que, dans le cadre d'une stratégie organisée par les syndicats, offrant une aide aux travailleurs concernés, la formation décentralisée des salaires et les négociations salariales individuelles peuvent réduire l'écart de salaires entre les hommes et les femmes pour les cadres suédois (voir étude "The individual outcome of decentralized wage formation in Sweden", une étude menée en 2004 pour SACO Sweden, par Lena Lena Granqvist and Hakan Regner.)

Les politiques de lutte contre cet écart de rémunération se classent dans l'une des 4 catégories suivantes :

- **Politiques d'égalité salariale :**  
législation d'égalité salariale ; législation anti-discrimination ; programme d'évaluation de l'emploi de la personne neutre du point de vue de genre ;
- **Politiques salariales :**  
réduisant l'inégalité des rémunérations et augmentant les bas salaires en général (introduction de revendications sur 'living-wage /salaire vivable); négociation salariale sectorielle et centralisée; exigeant de la transparence dans la formation des salaires; formation de négociateurs dans le domaine des questions d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ; des politiques salariales ciblées pour les emplois, professions et secteurs à prédominance féminine<sup>2</sup> ; promotion de débats réguliers sur la révision des salaires, entre employeurs et travailleurs (travailleuses), lorsqu'ils se déroulent dans un cadre organisé et avec le soutien des syndicats;
- **Politiques d'emploi :**  
Combattre la ségrégation entre les hommes et les femmes ; relever le niveau qualitatif et quantitatif de l'emploi des femmes; promouvoir l'accès et le maintien des femmes dans des emplois de qualité, y compris les emplois à haute qualification et les postes de direction; lutter contre les 'pénalités de maternité' et la sous-évaluation du travail des femmes; prendre des mesures permettant de concilier la vie professionnelle, familiale et privée, en ce compris le congé parental payé.
- **Politiques sociales**  
Prévoir des mesures de garde pour les enfants et les personnes dépendantes; s'attaquer à la part disproportionnée du travail de soins et de ménage des femmes et accroître le rôle des hommes; combattre les barrières à la participation totale des femmes à la vie active et la vie publique, telles que la violence conjugale et le harcèlement (sexuel) sur le lieu de travail.

---

<sup>2</sup> En Norvège, une Commission pour l'Egalité salariale, mise en place par le gouvernement, a proposé en 2007 qu'un montant de 3 milliards de couronnes norvégiennes pris sur le budget de l'Etat soit disponible pour augmenter les salaires de certaines professions du secteur public à prédominance féminine. Dans le même ordre d'idées, la confédération suédoise LO a décidé dans ses politiques de coordination salariale de 2007 de permettre des augmentations de salaires plus fortes dans les secteurs où il y a surreprésentation de femmes à bas salaires.

La question de l'écart de rémunération est au cœur du travail de la CES depuis de nombreuses années.

Plusieurs **plans d'actions pour l'égalité** des sexes ont mis la lutte contre l'écart de rémunération au premier plan, étudiant les causes de cet écart et le rôle des syndicats dans la résolution de ce problème. Certaines de ces conclusions incluent des mesures destinées à réduire cet écart de rémunération par le biais de la lutte contre la discrimination indirecte, contre la ségrégation à l'emploi qu'elle soit verticale ou horizontale, la révision du système de classification et d'évaluation des emplois assurant ainsi leur neutralité de genre. D'autres stratégies se sont attachées à **améliorer les bas salaires**, ce qui peut être plus simple dans des systèmes centralisés de négociation collective ou dans des secteurs économiquement plus forts que ceux où prévalent des conditions d'emploi flexibles. Des stratégies telles que celles-ci sont particulièrement importantes dans des secteurs à prédominance féminine.

Les **audits concernant la rémunération** ou l'égalité sont tout aussi importants. Ils sont souvent considérés comme une réponse efficace à la tendance actuelle d'individualisation des rémunérations.

Le **recours aux tribunaux** constitue une autre option, bien qu'il soit souvent utilisé en dernier recours à cause de la longueur et du coût des procédures et de l'important stress causé aux travailleurs impliqués. Il est problématique, parce qu'il aborde le problème à niveau très individuel.

Toutefois, en termes d'efficacité dans la lutte contre l'écart de rémunération, rien ne vaut le processus de **négociation collective**. Cela signifie vérifier que les femmes sont impliquées dans ce processus du début à la fin, que les négociateurs sont formés à la question de cet écart de rémunération, que les données relatives sont mises à disposition, que la responsabilité de cette question est assumée par les négociateurs collectifs et qu'elle est intégrée aux discussions sur la négociation salariale. Actuellement, la campagne de la CES « les travailleurs européens ont besoin d'une augmentation » possède ces caractéristiques tout en incluant, à ses demandes, un appel à une véritable égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

## **Position de la CES**

La CES accueille chaleureusement la communication de la Commission sur la lutte contre l'écart de rémunération proposant le renforcement du cadre légal et de sa mise en œuvre, une accélération des mesures dans le cadre de la Stratégie européenne pour la Croissance et l'Emploi, l'encouragement du patronat et des autorités publiques à jouer un rôle plus important dans la lutte contre l'inégalité de rémunération et le soutien, l'échange de bonnes pratiques et la promotion de la généralisation du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale.

Toutefois, la CES souhaiterait voir la Commission proposer **des mesures plus concrètes**. De nombreux engagements à combattre l'écart de rémunération ont été pris par les Etats membres, l'UE et nous-mêmes au

fil des ans. La Stratégie européenne pour la Croissance et l'Emploi inclut la réduction de l'écart de rémunération dans deux de ses lignes directrices intégrées (18 et 22).<sup>3</sup> (cependant, pour de nombreux observateurs, cet objectif reste actuellement beaucoup trop implicite et caché que pour pouvoir suffisamment responsabiliser les Etats Membres à agir).

Le Pacte européen pour l'égalité entre les Hommes et les Femmes reflète l'engagement pris par les Etats membres d'adopter des mesures décisives dans ce domaine. Des dispositions sont prises dans le Fonds social européen afin de combattre les causes directes et indirectes de cet écart de rémunération.

En tant que partenaires sociaux, notre Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes souligne le fait que cet écart de rémunération est l'un des quatre domaines d'action prioritaires. Mais, malgré cela, le problème demeure, il est donc clair pour la CES qu'il faut faire plus.

## **Actions**

### ***Nouveau centre d'intérêt***

La CES est convaincue qu'il est temps de passer d'une discussion sur « l'écart de rémunération entre les Hommes et les Femmes » à des politiques destinées à

- a) combattre la sous-évaluation du travail des femmes. Les femmes sont surreprésentées dans la catégorie des salaires les plus bas et dans les emplois à salaire minimum. Les femmes sont généralement moins payées que les hommes à travail égal et au même poste et les fonctions qu'elles occupent sont généralement moins bien rémunérées que celles des hommes.

Dans de nombreux cas, **les compétences des femmes ne sont pas reconnues et donc pas appréciées.** Même lorsque ces compétences sont reconnues, par tradition il ne leur est pas accordé une grande valeur. La rémunération et les systèmes de classement sont encore généralement basés sur des modèles de compétences masculins qui perpétuent ainsi cet écart de rémunération. Les compétences des femmes sont souvent considérées comme « naturelles » et cela tend à motiver leur faible appréciation. Il faut lutter contre ce phénomène.

Les échelles de rémunération, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être régulièrement revus afin de s'assurer qu'ils sont neutres en termes de genre et qu'ils ne possèdent pas de caractéristiques discriminatoires directes ou indirectes. Des politiques ciblées doivent saisir à bras-le-corps la problématique des emplois, des professions et des secteurs à bas salaires et à prédominance féminine. Il faut également reconnaître

---

<sup>3</sup> Ligne directrice 18: Promouvoir une approche du cycle de vie complet pour l'activité professionnelle  
Ligne directrice 22: Assurer une évolution du coût du travail favorable à l'emploi et des mécanismes de fixation de salaires

les qualifications acquises par une activité non rémunérée, bénévole et par le travail informel.

- b) combattre les pénalités de maternité dans le travail et les modèles de travail. Dans de nombreux pays, on remarque de plus en plus l'apparition d'un **cercle vicieux** : les femmes sont entrées sur le marché du travail en masse, mais se sont trouvées confinées à quelques professions, secteurs et entreprises (PME) et à certains modèles de travail et dispositions contractuelles (notamment le travail à temps partiel) à cause de la dimension de genre de l'emploi ou du secteur (soins, éducation, ménage, etc.) et de la difficulté à concilier travail et responsabilités familiales. Ces secteurs, professions et modèles de travail assurent généralement un revenu moindre et moins apprécié, perpétuant ainsi une situation dans laquelle – au niveau des foyers – il est plus logique pour la femme que pour l'homme d'assumer la responsabilité des enfants, de prendre un congé parental, de réduire ses heures de travail etc.

Nous devons rapidement lutter contre cela en se focalisant sur les **options de qualité pour** tous les hommes et toutes les femmes (pas uniquement les parents d'enfants en bas âge !) **souhaitant adapter leur vie professionnelle à leur vie familiale** avec en tête de la liste des priorités leur droit à l'adaptation de leurs emplois du temps professionnels, à un travail à temps partiel réversible et à une véritable promotion dans ces emplois à temps partiel. Un autre problème clé, c'est l'accès à la formation professionnelle pour les travailleuses et travailleurs occupant des emplois à temps partiel et une situation d'emploi atypique (contrat à durée déterminée, travail intérimaire). Il faut consentir de plus grands efforts pour encourager les hommes à faire usage de leur droit au congé parental, en garantissant que le congé est correctement payé et qu'il n'a pas d'effets négatifs sur le niveau de salaire au terme du congé, et introduire des mesures spécifiques pour octroyer un congé de paternité aux hommes, ce qui aura des conséquences bénéfiques pour les femmes et les hommes. En outre, il faut s'attaquer à la question de savoir comment les structures de soins des enfants et des personnes dépendantes sont organisées et disponibles tant du point de vue de l'accessibilité, y compris financière, que du point de vue de la qualité et des conditions de travail des personnes qui s'y consacrent.

Cependant, ce nouveau centre d'intérêt ne doit **pas remplacer** une attention continue pour le rôle de la **discrimination de genre** dans l'inégalité salariale et de traitement des femmes.

## **Stratégie européenne pour la Croissance et l'Emploi**

En 2003, la Stratégie européenne pour l'Emploi (SEE) a inclus une ligne directrice spécifique appelant les Etats membres à « d'obtenir, d'ici 2010, une réduction significative, en vue de leur élimination, des écarts de rémunération entre hommes et femmes dans chaque Etat membre, grâce à une approche diversifiée des facteurs sous-jacents de l'écart de rémunérations, notamment la ségrégation sectorielle et professionnelle, l'éducation et la formation, la classification des emplois et les systèmes de rémunération, la sensibilisation et la transparence ». Bien que cette ligne directrice n'ait pas produit les miracles escomptés en termes de lutte contre l'écart de rémunération, elle a forcé les Etats membres à, au minimum, discuter de cette question et un certain nombre de mesures ont suivi.

Néanmoins, la reformulation de la SEE en 2005 et l'accent porté sur l'intégration, aux politiques économiques, des politiques en matière d'emploi a entraîné un oubli de cet objectif spécifique. Au lieu de cela, la réduction de l'écart de rémunération est évoquée (vraiment) indirectement dans la ligne directrice 18 (Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail) et dans la ligne directrice 22 (Assurer une évolution des coûts du travail et des mécanismes de fixation des salaires favorable à l'emploi). En outre, aucun calendrier explicite n'est fourni.

Une référence aussi indirecte possède une portée considérablement diminuée et, de ce fait, l'attention portée à l'écart de rémunération s'est noyée dans la masse des questions relatives à l'emploi. Pour la CES, si nous souhaitons accentuer l'attention portée à l'écart de rémunération au niveau national, il est essentiel de formuler des objectifs et des calendriers concrets à l'égard de la lutte contre cet écart au niveau européen et nous appelons la Commission à s'assurer **qu'un objectif et un calendrier spécifique** seront élaborés.

Dans leur présentation de l'avancement de la réconciliation entre vies privée et professionnelle, les Partenaires sociaux européens demandent à l'UE d'ajouter **un nouvel point aux objectifs** du Traité de Lisbonne sur le thème de la **prise en charge des personnes dépendantes**.

La CES réitère cet appel ici puisqu'il existe une corrélation forte entre l'écart de rémunération et le rôle des femmes dans la prise en charge des enfants et des personnes dépendantes.

En outre, une action plus ciblée devrait être exigée de la part des Etats membres et des partenaires sociaux en ce qui concerne l'accès **à la formation professionnelle** des femmes et des travailleuses et travailleurs à temps partiel et sous contrat précaire, et la **reconnaissance des compétences des femmes**, même acquises par une activité non rémunérée, bénévole et par le travail informel.

## ***Statistiques européennes***

La CES approuve l'engagement de la Commission visant à améliorer le nombre et la qualité des statistiques relatives à l'indicateur structurel de l'écart de rémunération. Dans un récent sondage sur le thème de l'écart de rémunération mené en vue du 8 mars 2008, de nombreux affiliés de la CES ont souligné que cet écart de rémunération au niveau national était en fait considérablement plus important que les chiffres européens ne peuvent l'indiquer. La CES insiste donc sur le fait que le groupe de travail mis en place par Eurostat pour améliorer la qualité et la comparabilité des statistiques doit aussi chercher des moyens de dépasser les limites existant dans la collecte de ces statistiques.

La CES souhaite aussi suggérer l'introduction d'une mesure supplémentaire afin de collecter des données comparables au sujet de **l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes employés à temps partiel**. Cet écart représente la différence entre les revenus des hommes travaillant à temps plein et des femmes travaillant à temps partiel (moins de 30 heures par semaine). Cela pourrait fournir des données plus précises et plus spécifiques qui pourraient ensuite être utilisées dans le cadre d'actions ciblées.

Il est aussi de plus en plus important d'examiner le problème de **l'écart des pensions** entre hommes et femmes et d'y apporter des solutions (voir plus bas).

## ***Soutien à la négociation collective***

La CES s'inquiète des inégalités de rémunération croissante à travers toute l'Europe et plus particulièrement dans les zones et les emplois non couverts par la négociation collective et souhaiterait voir un soutien plus explicite à la négociation collective en tant qu'outil majeur du renforcement de la position des femmes sur le lieu et le marché du travail.

Il serait important et utile d'avoir un meilleur aperçu, tant au plan national que communautaire, des résultats obtenus par les syndicats et les partenaires sociaux en termes d'égalité de salaires. Une étude communautaire pourrait contribuer à clarifier le rôle important des négociations collectives à cet égard.

## ***De meilleurs salaires pour les travailleurs à temps partiel***

Des initiatives particulières doivent être prises pour faire face aux **pénalités salariales** apparemment **liées au travail à temps partiel**. Selon la CES, cela requiert une évaluation de la directive sur le temps partiel qui prévoit un même traitement pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel, mais n'a apparemment pas suffisamment d'impact



dans la pratique. Une telle évaluation devrait déterminer si une révision est nécessaire pour renforcer ses dispositions à cet égard.

### ***Actions au plan légal***

#### *Révision du cadre juridique*

La CES accueille avec satisfaction la proposition de la Commission sur la révision du cadre juridique, en particulier l'analyse du cadre juridique actuel de la CE qui sera entreprise afin d'apporter les amendements nécessaires. Les améliorations désirables sont:

- renforcer les sanctions en matière de non conformité pour les employeurs, qui ne sont souvent pas assez élevées pour être dissuasives;
- permettre aux femmes de se comparer avec un éventail plus large de travailleurs masculins, afin de mieux prendre en compte la sous-évaluation du travail des femmes;
- obliger les employeurs de tous les niveaux appropriés, y compris le niveau de l'entreprise, à communiquer aux travailleurs et à leurs représentants des données propres à chaque sexe, y compris sur des éléments des salaires tels que les primes, les paiements pour heures supplémentaires et d'autres avantages secondaires;
- promouvoir la transparence et la neutralité hommes-femmes dans l'évaluation des emplois et les systèmes de classification.

#### *Procédures d'infraction*

La CES encourage la Commission à mettre en place des procédures d'infraction dans les cas où une législation sur l'égalité des salaires n'a pas été correctement transposée par les Etats membres.

#### *Surveillance*

La CES accueille avec satisfaction la proposition visant à obtenir une surveillance de la conformité par les Etats membres et appelle la Commission à examiner quels sont les Etats membres qui ont effectivement recouru à la législation, et inversement, quels mécanismes juridiques se sont révélés problématiques. Dans ce contexte, nous accueillerions avec satisfaction un échange de bonnes pratiques au plan des Etats membres.

#### *Audits sur la rémunération*

La CES appelle l'UE à imposer au Patronat, par voie législative, la réalisation d'audits sur la rémunération et l'élaboration de plans d'action annuels couvrant tous les aspects de l'écart de rémunération de manière obligatoire.

#### *Action collective*

La Commission européenne devrait étudier des manières d'encourager des Etats membre à statuer dans leurs législations régissant l'égalité de rémunération sur les actions en justice de représentants et celles d'individus.

## ***Achats publics et RSE***

Dans sa communication, la Commission aborde à juste titre le rôle important que les pouvoirs publics peuvent jouer, tant en ce qui concerne leur propre personnel qu'en ce qui concerne la manière dont il gère une part croissante de contrats publics dans les économies nationales. Les directives de l'UE sur les achats publics permettent d'appliquer des conditions spéciales aux contrats publics concernant l'accomplissement d'un contrat, à savoir en particulier les considérations sociales et environnementales.

La CES soutient la demande formulée par la Commission auprès des autorités nationales afin de tout mettre en oeuvre pour réduire les écarts de salaire de son propre personnel car les employeurs publics assument une responsabilité particulière à cet égard. Ils devraient également être invités à recourir aux procédures d'attribution de contrat public pour encourager ses prestataires de services à adopter des politiques d'égalité des salaires dans la réalisation de tels contrats.

La CES accueille également avec satisfaction l'annonce selon laquelle la Commission va intégrer les dimensions d'égalité de traitement et d'égalité de rémunération dans le guide qu'elle est en train de rédiger sur les clauses sociales des contrats publics.

Nous prônons fermement **une approche plus coercitive afin d'inclure les clauses d'égalité entre les hommes et les femmes dans les contrats publics**, qui s'appliqueraient aussi aux sous-traitants. En cas de besoin, les directives sur les achats publics devraient être adaptées à cette fin.

Nous voulons également attirer l'attention sur le fait que, d'une manière plus générale, la protection des négociations collectives et des conventions collectives, applicables sur le lieu où le travail est effectué ou là où le service est fourni, dans les clauses d'exécution des contrats publics, représente une dimension importante en faveur de l'égalité des salaires des travailleurs et de meilleurs salaires pour les femmes.

En ce qui concerne la RSE et la promotion des labels d'égalité par les entreprises, la Commission devrait faire preuve d'un peu plus de courage et inclure les mesures destinées à promouvoir l'échange de bonnes pratiques et la RSE dans sa liste de "choses à faire", au lieu de mentionner qu'elle "pourrait encourager" ces activités.

## ***Pensions***

L'écart entre les pensions est la continuité de l'écart de rémunération une fois l'âge de la retraite atteint : Les retraites statutaires et professionnelles ne sont pas incluses dans le concept d'écart de rémunération entre les Hommes et les Femmes, bien qu'il soit clair que les retraites des femmes sont en moyenne inférieures à celles des hommes.

L'insuffisance de la couverture par la sécurité sociale et l'absence de couverture par les systèmes légaux et/ou professionnels de pensions ont un impact négatif de longue durée sur les revenus des femmes âgées.

Cette situation devrait être mieux présentée, par exemple en rassemblant plus de données sur l'écart des pensions (voir plus haut).

Il est donc de la plus haute importance de conjuguer politiques sociales et politiques en matière d'emploi afin d'assurer une égalité entre les hommes et les femmes non seulement en termes de rémunération mais aussi de sécurité sociale.

## ***Action des partenaires sociaux au niveau de l'UE***

En tant qu'acteurs majeurs de ce domaine, les partenaires sociaux, que ce soit au niveau de l'UE ou au niveau national ou sectoriel, ont un rôle essentiel à jouer. L'importance de la question de l'écart de rémunération a été reconnue dans le **Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes** à laquelle l'une des priorités a été dédiée. La CES souhaiterait que des mesures plus ciblées soient élaborées à ce sujet et appelle la Commission à aider à l'organisation des tables rondes européennes spécifiques rassemblant l'ensemble des partenaires sociaux afin de débattre de cette question et de s'accorder sur des mesures conjointes sur la base d'un échange de modèles de bonnes pratiques.

Dans leur rapport d'avancement sur la conciliation (mars 08) les partenaires sociaux européens se sont d'ores et déjà engagés à évaluer si et sous quelle forme des dispositions innovantes et adaptables pour les hommes et les femmes pouvaient être promues. Dans le cadre de cette évaluation, la CES est convaincue que l'impact de telles dispositions sur l'écart de rémunération et les moyens de lutter contre ce phénomène doit être inclus.

De plus, les partenaires sociaux européens reconnaissent que le financement existe via le cadre législatif du Fonds social européen (FSE). La nouvelle période de programmation offre, aux partenaires sociaux européens, des opportunités certaines de contribuer à des réformes dans le domaine de l'emploi et d'inclusion au marché du travail qui possèdent un impact positif sur l'équilibre entre vie professionnelle et la vie privée. La CES mettra aussi cette opportunité à profit pour combattre l'écart de rémunération.

## Conclusions

La CES accueille avec satisfaction la communication de la Commission, mais aimerait voir la Commission **s'impliquer davantage** en termes de **mesures plus ciblées**. Comme le mentionnent les conclusions de la Commission, il est important d'améliorer la capacité d'analyser le phénomène mais ce n'est certainement pas suffisant.

La Commission devrait prendre des mesures dans les domaines suivants:

- améliorer le cadre juridique de l'UE, aussi bien la législation sur l'égalité que d'autres législations s'il y a lieu (achats publics, travail à temps partiel, etc.)
- réintroduire un objectif clair afin de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les lignes de conduite sur l'emploi, et s'assurer que les Etats membres font rapport sur les progrès accomplis; inclure l'accès à la formation professionnelle et la reconnaissance des qualifications et des compétences des femmes en tant qu'éléments d'action importants;
- améliorer l'emploi et le contexte social en prenant ou en encourageant des mesures dans le domaine de l'équilibre vie-travail, la qualité des emplois (travail à temps partiel; travaux dans des services de soins), les infrastructures de soins, etc.;
- améliorer les statistiques, y compris les données sur l'écart de salaire des travailleurs à temps partiel et l'écart de pension;
- renforcer la prise de conscience, non seulement concernant le phénomène mais aussi concernant la manière dont il peut être abordé: par des actions au plan de la justice, des achats publics, des activités de partenaires sociaux, etc.
- encourager le développement d'incitations aux bonnes pratiques;
- rassembler des exemples de bonnes pratiques inspirant les pouvoirs publics et les partenaires sociaux quant à la manière d'aboutir à de réelles améliorations.

\*\*\*\*\*