

Négociations en faveur d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale

Liste de contrôle de la CES

*« Peu importe qui elle est ou quel travail
elle effectue, chaque femme mérite une
rémunération égale. »*

Esther Lynch, Secrétaire Générale de la CES

Contexte : rémunération égale pour un travail de valeur égale

Bien qu'il existe depuis plus de 63 ans une législation européenne sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'écart de rémunération entre les genres, qui mesure la différence entre les revenus moyens des femmes et des hommes parmi la population active, reste inacceptable dans l'UE : en moyenne, les femmes gagnent 13 % de moins par heure que leurs collègues masculins. Au rythme actuel du « progrès », l'égalité de rémunération ne sera pas atteinte dans toute l'Union européenne avant le siècle prochain (2104), et certains États membres n'y parviendront jamais¹.

Pays	2010 Écart de rémunération (%)	2018 Écart de rémunération (%)	Année où l'écart de rémunération sera comblé au rythme actuel de l'évolution
 UE	15,8	14,8	2104
 Belgique	10,1	6	2028
 Bulgarie	13	13,5	Toujours en hausse
 République tchèque	21,6	20,1	2121
 Danemark	17,1	14,5	2061
 Allemagne	22,3	20,9	2121
 Estonie	27,7	22,7	2058
 Irlande	13,9	14,4	Toujours en hausse
 Grèce	15	12,5 (2014)	2034
 Espagne	16,2	14	2046
 France	15,6	15,5	Plus de 1000 ans
 Croatie	5,7	10,5	Toujours en hausse
 Italie	5,3	5 (2017)	2074
 Chypre	16,8	13,7	2051
 Lettonie	15,5	14,1	Toujours en hausse
 Lituanie	11,9	14	Toujours en hausse
 Luxembourg	8,7	4,6	2027
 Hongrie	17,6	11,2	2031
 Malte	7,2	11,7	Toujours en hausse
 Pays-Bas	17,8	14,8	2051
 Autriche	24	19,6	2052
 Pologne	4,5	8,8	Toujours en hausse
 Portugal	12,8	16,2	Toujours en hausse
 Roumanie	8,8	3	2022
 Slovénie	0,9	8,7	Toujours en hausse
 Slovaquie	19,6	19,4	2097
 Finlande	20,3	16,3	2046
 Suède	15,4	12,2	2050

¹ Calculs basés sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes à partir de 2018.

Trop souvent, on suppose à tort que parce que des lois sur l'égalité de rémunération sont en place, cette dernière est une réalité dans toutes les organisations. La situation est bien différente. Les préjugés conscients ou inconscients conduisent souvent à une sous-évaluation du travail essentiellement effectué par des femmes.

Même si les États membres ont inclus les concepts de « travail égal/identique », de « travail de valeur égale » ou de « travail équivalent » dans leur **législation**, et malgré les orientations de la Cour de justice de l'UE intégrées en préambule de la directive sur l'égalité des rémunérations² et dans la recommandation de 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations, ces concepts ne sont toujours pas clairement définis dans la législation nationale. Cette définition, lorsqu'elle existe, n'est malheureusement pas uniforme au sein d'un État membre donné et de tous ses secteurs. Dans des affaires de discrimination salariale, ce manque d'uniformité affecte la capacité des demandeurs à établir un **comparateur** valide. En outre, il donne lieu à des situations très hétérogènes dans les États membres de l'UE. Ces raisons, entre autres, expliquent pourquoi les syndicats ont un rôle crucial à jouer afin de garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

En bref : stratégies syndicales de lutte pour l'égalité de rémunération

Les syndicats européens adoptent différentes approches pour lutter contre l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, le choix de la stratégie dépendant des circonstances et des secteurs :

1. Adoption de mesures dans le cadre des conventions collectives visant à combler les écarts de rémunération entre hommes et femmes ;
2. Augmentations ciblées / forfaitaires compensant la concentration des femmes dans les secteurs à bas salaire ;
3. Systèmes de classification professionnelle sans distinction de genre pour corriger la sous-évaluation des professions à prédominance féminine ;
4. Mesures favorisant la transparence des rémunérations, contre la discrimination salariale (y compris la rémunération discrétionnaire) ;
5. Critères d'évaluation sans distinction de genre pour l'évolution de carrière ;
6. Lutte contre les stéréotypes de genre ;
7. Encouragement des hommes à accéder aux professions à prédominance féminine et des femmes à accéder aux professions à prédominance masculine.

En mars 2021, la Commission européenne a présenté une proposition de directive attendue depuis longtemps visant à traiter la question de la transparence des rémunérations afin de combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et de faire enfin respecter l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. **On observe une intensification des actions menées depuis longtemps afin d'assurer une rémunération égale pour un travail de valeur égale.**

Les mesures de transparence des rémunérations liées à la négociation collective sont considérées par la CES comme cruciales pour remédier à l'écart salarial discriminatoire causé par la sous-évaluation des emplois essentiellement occupés par des femmes.

La CES appelle à soutenir davantage les syndicats afin qu'ils puissent contester les préjugés cachés et obtenir une justice salariale pour les femmes dans tous les secteurs, organisations et professions.

La **liste de contrôle de la CES sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale** vise à aider les négociateurs syndicaux à identifier les situations d'inégalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans le cadre de la négociation collective et des stratégies d'égalité syndicales.

² Une directive de 2006 (directive 2006/54/CE) relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail exige déjà que les **employeurs garantissent une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale** entre les femmes et les hommes.

Concepts de base

Rémunération égale pour un travail de valeur égale

Une rémunération égale pour un travail de valeur égale signifie que les femmes et les hommes doivent recevoir la même somme s'ils exercent des fonctions identiques ou similaires. Ils devraient également percevoir une rémunération égale s'ils font un travail complètement différent dont il peut être démontré qu'il est de valeur égale, sur la base de critères « objectifs ». Ces critères objectifs ont tendance à englober des caractéristiques liées à l'emploi comme les compétences, les efforts, les niveaux de responsabilité, les conditions de travail et les qualifications. Garantir une « rémunération égale pour un travail de valeur égale » contribue à lutter contre la sous-évaluation historique des emplois 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 prédominance féminine et masculine présentent des caractéristiques professionnelles similaires et une valeur comparable³.

Rémunération

Le concept de « rémunération » comprend le salaire, mais aussi d'autres avantages tels que les primes, les heures supplémentaires, les facilités de voyage, les indemnités de formation et de licenciement, l'allocation réglementaire en cas de maladie, les indemnités légales obligatoires et les pensions professionnelles.

Comparateur

Lorsque l'on examine un travail de valeur égale, choisir un comparateur revient à sélectionner un ou des hommes qui effectuent un travail de valeur similaire dans une situation comparable et qui sont mieux rémunérés.

Si une personne ne s'identifie pas comme un homme ou une femme, le comparateur doit toujours correspondre à la personne la mieux payée.

Évaluation des emplois sans distinction de genre

Les systèmes d'évaluation et de classification des emplois sont des outils permettant de déterminer la valeur des emplois en mettant en évidence ce qu'ils impliquent. Ils doivent être **exempts de tout préjugé de genre et fondés sur des critères objectifs** tels que :

- **les compétences**, y compris l'éducation, la formation, l'expérience, les connaissances, les compétences interpersonnelles, la capacité à résoudre des problèmes, les compétences organisationnelles ;
- **l'effort**, y compris l'effort physique, mental et psychosocial ;
- **la responsabilité**, y compris l'obligation de rendre compte, la responsabilité des personnes, des biens et des équipements, des informations ou des ressources financières ;
- **les conditions de travail**, y compris la nature des tâches impliquées, l'environnement organisationnel, les compétences liées à l'environnement physique, psychologique ou émotionnel, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail.

Au moment de concevoir un outil d'évaluation des emplois sans distinction de genre, gardez à l'esprit l'exemple d'une personne employée dans une garderie : son travail implique des efforts physiques (porter des charges lourdes), l'exposition au bruit, des dangers de nature ergonomique ou des risques psychosociaux. Un ensemble complet de critères permet de mettre en évidence *tous* les aspects d'un travail essentiellement effectué par des femmes et qui sont trop souvent négligés.

³ OCDE (2021), *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*, Gender Equality at Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>.

EPIC (2020) : Equal Pay International Coalition (EPIC) brief : Equal pay for work of equal value : <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/equal-pay/>.

Compréhension des préjugés

1) Exemple : comparaison entre le travail d'un magasinier (homme) et celui d'une secrétaire (femme).

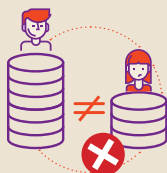


Le travail de la secrétaire a été évalué par l'organisation sur la base **d'un seul critère** :

« **une formation professionnelle complète ou une expérience pratique équivalente** »



Le travail du magasinier est évalué selon **cinq critères**, à savoir la qualification (connaissances acquises durant le cursus scolaire ou formation de terrain), le souci du travail bien fait, la précision, les contraintes et la responsabilité.



Résultat : le magasinier est payé 150 euros de plus que la secrétaire.

QUEL EST LE PROBLÈME ?

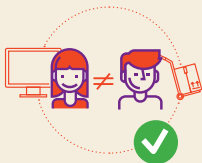


DES CRITÈRES D'ÉVALUATION DIFFÉRENTS

Les critères d'évaluation des deux postes ne sont pas uniformes. Tous les emplois doivent être évalués selon les mêmes critères.

SOUS-ÉVALUATION DES EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE

Le critère de qualification est-il approprié à lui seul pour décrire tout le spectre d'activités et de responsabilités d'une secrétaire ? La jurisprudence européenne est claire : un critère ne peut permettre à lui seul de saisir l'essence d'un métier. Il est nécessaire de recourir à des critères qui englobent *tous* les aspects de l'activité. Le problème peut se résumer comme suit : **ce qui n'est pas spécifié n'est pas valorisé et généralement pas récompensé.**



UN MANQUE DE TRANSPARENCE

Il n'est pas possible de comparer les deux postes car il n'y a pas de valeur liée aux critères utilisés. Pour la secrétaire, une formation professionnelle ou qualification équivalente est requise. Pour le travail de magasinier, seules des instructions ou une formation de terrain sont nécessaires. Il est clair qu'un niveau de qualification inférieur est requis pour le magasinier. **Quelle est donc la valeur de la formation du magasinier par rapport à celle de la secrétaire si le magasinier gagne 150 € de plus ?** Comme l'illustre cet exemple, le fait de rester vague peut entraîner une discrimination salariale.

2) Exemple : comparaison des ouvriers dans le secteur manufacturier allemand (même âge, travaillant à temps plein avec un CDI dans une entreprise moyenne depuis un an)



Homme – Secteur automobile

- ✓ Capacité à résoudre des problèmes
- ✓ Compétences mécaniques
- ✓ Formation : apprentissage professionnel
- ✓ Effort physique
- ✓ Responsabilité des biens et équipements
- ✓ Exposé aux dangers physiques et de sécurité

Salaire mensuel (brut): 4.381 €

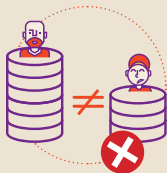


Femme - Secteur de l'électroménager

- ✓ Capacité à résoudre des problèmes
- ✓ Compétences mécaniques
- ✓ Formation : apprentissage professionnel
- ✓ Effort physique
- ✓ Responsabilité des biens et équipements
- ✓ Exposé aux dangers physiques et de sécurité

Salaire mensuel (brut): 3.516 €

QUEL EST LE PROBLÈME ?



Les exemples montrent que des préjugés profondément ancrés concernant la valeur des emplois à prédominance féminine entraînent un écart de rémunération de 865 euro (-19,7 %) par mois.



Négociations d'une clause prévoyant une rémunération égale pour un travail de valeur égale

Pour entamer les discussions et entreprendre de remettre en question l'hypothèse d'égalité de rémunération, il serait intéressant d'inclure, dans la politique d'égalité des organisations, un engagement en faveur de la transparence des rémunérations et plus particulièrement de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Une clause type sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale

Les parties ont convenu de prendre des mesures pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et pour garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale dans toute l'organisation/tout le secteur. Par conséquent, lors des négociations salariales, les parties examineront la rémunération des hommes et des femmes et analyseront les raisons justifiant les différences de rémunération (audits sur les rémunérations effectués par l'entreprise ou enquêtes de rémunération menées par le syndicat). Par le biais de négociations, les parties garantiront une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Lors des négociations, l'organisation :

- donnera un aperçu de la rémunération (et de toutes ses composantes) pour les différents grades et catégories de travailleurs, selon qu'ils sont hommes ou femmes ;
- définira quels critères objectifs ont été utilisés pour la classification des différents groupes salariaux ;
- évaluera avec le(s) syndicat(s) s'il existe une sous-évaluation du travail effectué par les femmes ;
- remédiera aux écarts salariaux et négociera des mesures pour combler ces écarts entre hommes et femmes.



Comment déterminer un travail de valeur égale ? Avec une liste de contrôle !

La liste de contrôle suivante **de la CES sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale** aidera à faire la lumière sur ce qui doit être pris en compte lors de la négociation d'un travail de valeur égale dans l'organisation :

LISTE DE CONTRÔLE



- La politique d'égalité de l'organisation comprend un engagement à garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale.
- Le système de rémunération est transparent et divisé en composantes qui aident à évaluer l'écart de rémunération entre les genres et la valeur attribuée au travail effectué par les hommes et celui effectué par les femmes.
 - Prime
 - Heures supplémentaires
 - Éléments de rémunération supplémentaires
 - Retraites
 - Formation / éducation
 - Avantages en espèces ou en nature
- Les travailleurs sont libres de discuter de leur rémunération et du contenu de leur travail avec leurs collègues et leur(s) syndicat(s).
 - Les clauses de confidentialité sur la rémunération sont-elles interdites par la législation de votre pays ?
 - Existe-t-il une politique sur votre lieu de travail qui empêche les travailleurs de discuter de leur rémunération ?
- Des critères objectifs, sans préjugé de genre, sont utilisés pour la classification des emplois et la rémunération. Les critères retenus correspondent au travail réellement effectué et comprennent au minimum :
 - Compétences** (y compris l'éducation, la formation, l'expérience, les connaissances, les compétences interpersonnelles, la capacité à résoudre des problèmes, les compétences organisationnelles)
 - Effort** (y compris l'effort physique, mental et psychosocial)
 - Responsabilité** (y compris l'obligation de rendre compte, la responsabilité des personnes, des biens et des équipements, des informations ou des ressources financières)
 - Conditions de travail** (y compris la nature des tâches impliquées, l'environnement organisationnel, les compétences liées à l'environnement physique, psychologique ou émotionnel)
- L'organisation procède à des audits réguliers concernant la rémunération et établit des rapports sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
 - Les audits sur la rémunération sont-ils accessibles aux travailleurs et à leurs syndicats ?
 - L'organisation met-elle en place des mesures pour remédier à la situation, en concertation avec les travailleurs et leurs syndicats ?
- L'organisation dispose d'un système d'évaluation réactif.

Bonnes pratiques



Suède : un exemple marquant de promotion de l'équité salariale

En Suède, l'employeur est tenu d'élaborer un plan d'action en matière d'équité salariale pour assurer que la rémunération est fixée sur la base de critères objectifs communs à tous les emplois. La législation suédoise traite à la fois des disparités salariales entre les femmes et les hommes occupant le même emploi et de celles existant entre les emplois à prédominance féminine ou masculine de valeur égale. La législation détaille les facteurs qui doivent être pris en compte dans l'évaluation, à savoir les qualifications, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail.

Transparence des rémunérations en Suède

Chaque année, les employeurs sont tenus de réaliser une **enquête sur les rémunérations** et **d'analyser** leurs politiques et pratiques en la matière, même si aucune disparité n'a été identifiée l'année précédente. Au terme de l'enquête, l'employeur doit élaborer un **plan d'action sur l'équité salariale** incluant les résultats de l'enquête sur les rémunérations, une analyse du système de rémunération et l'approche prévue pour identifier et gommer les inégalités salariales dans le système. Le plan doit énumérer :

- les mesures envisagées pour supprimer les écarts de rémunération ;
- une estimation des coûts associés ;
- cadre temporel ne pouvant excéder trois ans.

Il incombe aux employeurs et aux syndicats de supprimer les écarts salariaux discriminatoires, notamment pendant la négociation des conventions collectives ou des augmentations salariales.



Belgique : négociation de critères d'emploi sans distinction de genre

En Belgique, les confédérations syndicales et le gouvernement ont formulé conjointement des critères de classification des emplois sans distinction de genre et des directives sur l'utilisation de ces critères durant la négociation des échelles de rémunération. Des critères objectifs (p. ex. : connaissances et qualifications, responsabilités, type de tâches et nature de l'environnement de travail) sont utilisés pour déterminer la « valeur égale ». Ces critères aident à débarrasser les échelles de rémunération de tout préjugé de genre existant et à mettre en place un système de classification sans distinction de genre qui reflète la valeur du travail effectué. Des systèmes de classification professionnelle sans distinction de genre ont été mis en place dans plusieurs pays, notamment dans le secteur des soins de santé et les administrations locales au Royaume-Uni, dans les services sociaux et de garde d'enfants municipaux en Allemagne et dans la fonction publique en Ontario, au Canada⁴.

⁴ Pour plus d'informations, voir Pillinger, Schmidt et Wintertour : Collective Bargaining for Gender Equality, 2016. https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/publications/WCMS_531112/lang--fr/index.htm.

Autres ressources

Exemples internationaux

Canada :

Avec l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale le 31 août 2021, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) travaille avec les agents négociateurs et les représentants des salariés à l'élaboration d'un plan d'équité salariale qui identifie les écarts entre la rémunération des emplois occupés principalement par des femmes et ceux occupés principalement par des hommes et qui impliquent un travail de valeur égale.

<https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/sujets/remuneration/remuneration-equitable.html>

Nouvelle-Zélande :

Les infirmiers et les professionnels de la santé mentale ont fait valoir que les salariés occupant des postes à prédominance féminine voient leur travail sous-évalué, celui-ci étant traditionnellement un « travail de femme ». Un accord a été trouvé. Plus d'informations sur les mesures prises par le syndicat PSA ci-dessous :

<https://www.psa.org.nz/psa/equal-pay-for-dhb-mental-and-public-health>

Autres ressources et bibliographie

Organisation internationale du travail (OIT)

La guida chiarisce i concetti alla base di tale principio, che è al centro della convenzione sulla parità retributiva dell'OIL, 1951 (n. 100) e offre spunti su come applicarlo nella pratica.

https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_223150/lang--fr/index.htm

La Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC)

La Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC) est une initiative portée par des acteurs engagés à réduire l'écart salarial entre les genres et à faire de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale une réalité dans tous les pays et tous les secteurs. Elle est dirigée par l'OIT, ONU Femmes et l'OCDE.

<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang--fr/index.htm>

Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité (EQUINET)

Ce manuel se veut un outil pratique et utile dans votre travail sur les cas d'égalité salariale, servant à vous orienter vers les ressources, les données, les partenaires et les arguments existants de l'UE qui se sont avérés probants par le passé dans tous les États membres de l'UE.

<https://equineteurope.org/equinet-handbook-how-to-build-a-case-on-equal-pay/>

Institut syndical européen (ETUI)

Publications et notes de politique sur la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

<https://www.etui.org/fr/publications/comblent-lecart-de-remuneration-entre-les-hommes-et-les-femmes>

Commission européenne

Fournit les données les plus récentes sur l'écart de rémunération en Europe et une analyse plus approfondie :

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

Explique les lois, politiques et concepts de l'UE sur l'égalité de rémunération :

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50_en.pdf

Confédération européenne des syndicats

Expose de manière brève et informative la position et l'action de la CES en matière de transparence des rémunérations :

<https://www.etuc.org/fr/document/resolution-adoptee-reponse-ces-la-proposition-de-la-commission-de-lue-visant-renforcer>

Modèle de directive de la CES pour une directive sur la transparence des rémunérations.

<https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2020-11/Model%20Proposal%20for%20a%20Directive%20on%20strengthening%20the%20principle%20of%20equal%20pay%20between%20women%20and%20men%20through%20pay%20transparency.pdf>

Exemples de clauses sur l'égalité de rémunération

Ce site Web fournit une série de propositions sur la manière de formuler, dans un accord, les clauses relatives à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

<https://www.lawinsider.com/clause/equal-pay>

Le syndicat de la fonction publique britannique, « Delivering on Equal Pay »

Cette page Web rassemble des ressources permettant de tirer le meilleur parti de l'évaluation des emplois et de négocier des structures de rémunération et de classification garantissant l'égalité de rémunération.

<https://www.unison.org.uk/at-work/local-government/key-issues/delivering-equal-pay/>





Bld du Roi Albert II, 5,
1210 Brussels
www.etuc.org