



Comblent l'écart entre les salaires des hommes et des femmes: étude FSESP/ISP 2004

Résumé

1. Introduction

Une rémunération égale, c'est-à-dire la fin des systèmes de rémunération discriminatoires, est une priorité pour la FSESP et l'ISP. Les campagnes pour des salaires égaux font partie des objectifs plus vastes de valorisation du travail féminin et d'amélioration de la qualité des services publics. Ce sont des aspects importants de la *Campagne en faveur de services publics de qualité* de l'ISP et de la campagne de la FSESP pour un cadre juridique européen pour les services d'intérêt général.

Les femmes restent confinées dans une gamme réduite de professions, dans le temps partiel, dans le travail peu rémunéré et dans des emplois où leurs compétences et leur contribution sont sous-évaluées. Pour ces raisons, l'égalité de rémunération est à l'ordre du jour de nombreux syndicats de services publics.

En Europe de l'Est, la transition vers des économies de marché, la compression des services publics et la privatisation ont été à contresens de l'égalité des sexes. La plupart des syndicats s'y sont fixé pour priorité de lutter contre les inégalités de salaires dans le secteur public et le secteur privé, mais l'égalité des sexes en elle-même n'est pas encore considérée comme un point essentiel.

2. L'écart entre les salaires masculins et féminins

Une série de facteurs historiques et culturels influent sur la fixation des salaires et la sous-évaluation du travail féminin. Les femmes tendent à effectuer un temps de travail plus court que les hommes, elles constituent la majorité des travailleurs à temps partiel et ont de plus la probabilité d'avoir une vie professionnelle plus courte. Tout cela résulte d'un partage inégal du travail et des responsabilités familiales ainsi que d'un manque d'infrastructures pour la garde des enfants et les soins aux personnes âgées. De plus, peu d'autorités publiques ont mis des fonds à disposition pour combler l'écart entre les salaires féminins et masculins.

En matière de rémunération, il existe aussi un problème d'analyse: la plupart des statistiques établies au niveau européen excluent certains pans des services publics. Les données concernant la rémunération doivent donc être traitées avec prudence, car elles peuvent masquer des domaines bien réels et importants de discrimination et d'inégalité. Alors que sur le papier on a l'impression que les femmes et les hommes sont au même niveau de rémunération, cela peut dissimuler d'autres facteurs qui influent sur le salaire net, par exemple les bonus, le salaire au rendement, les paiements en nature etc., qui profitent surtout aux hommes.

L'écart entre les salaires en fonction du sexe reste d'environ 16% dans l'Union européenne. Dans l'ensemble, cet écart tend à diminuer; on relève notamment sa réduction graduelle dans les nouveaux Etats membres de l'UE, à l'exception de la République tchèque. Entre 1995 et 2001, les inégalités de salaires ont augmenté en Grèce, en Suède, en Espagne, en France et au Portugal.

Comblent l'écart entre les salaires des hommes et des femmes: étude FSESP/ISP 2004

Abstraction faite des difficultés dues aux chiffres, l'écart est généralement plus faible dans le secteur public (la Commission européenne l'estime à 12%) comparé au secteur privé (21%).

Au niveau européen, on assiste à un regain d'intérêt pour l'égalité de rémunération. Réduire l'écart entre salaires féminins et masculins est devenu un objectif des Lignes directrices annuelles pour l'emploi. Les Etats membres ont été priés d'introduire des mesures dans ce sens, conformément aux objectifs fixés au Conseil européen de Lisbonne en mars 2000.

L'intégration des questions d'égalité hommes-femmes ("gender mainstreaming" en anglais) est un objectif majeur de la politique européenne. Il implique que les inégalités de salaires et la discrimination soient mises au jour et que les questions d'égalité de rémunération soient intégrées dans la négociation collective de toutes les parties concernées, à tous les niveaux. Cela signifie comprendre le rôle que joue la structure des salaires dans la genèse des écarts de salaires entre hommes et femmes. Cela peut également aider à mettre en évidence des différences entre femmes et hommes au niveau du pouvoir de négociation.

L'impact des compressions de budget du secteur public peut se traduire par une baisse du salaire relatif et par une augmentation de l'écart entre salaires masculins et féminins dans certains pays.

3. Stratégies utilisées par les syndicats des services publics en matière d'écarts de salaires entre femmes et hommes

Les syndicats des services publics ont adopté diverses stratégies en matière d'écarts de salaires entre hommes et femmes, notamment:

- Recours à la loi: des procès ont parfois aidé à clarifier l'égalité de rémunération et en élargir la portée. Ces revendications peuvent mettre longtemps à être jugées et être très coûteuses pour les syndicats qui les défendent.
- Evaluations d'emplois pour contrer les systèmes de classification discriminatoires et la ségrégation professionnelle en mettant en évidence la sous-évaluation du travail féminin.
- Pression pour des salaires de minimum vital, dans l'idée qu'une augmentation du salaire minimum peut avoir des avantages importants pour les travailleuses peu rémunérées.
- Promouvoir la négociation pour l'égalité en associant l'égalité de rémunération à une négociation de salaire. Les négociateurs syndicaux ont dû s'attaquer spécifiquement à la problématique de la rémunération hommes/femmes et réorganiser leurs équipes pour s'assurer que les femmes soient suffisamment représentées.
- Former des négociateurs syndicaux et des femmes syndicalistes pour développer leur capacité à agir comme défenseurs de l'égalité de rémunération et comme négociateurs/trices.

4. Législation

Tous les Etats membres ont une législation visant à l'égalité et répondant aux dispositions de la Directive sur l'égalité de rémunération. Les Etats non-membres commencent aussi à introduire une législation qui interdit la discrimination en matière de salaire. Le sondage 2004 de la FSESP a montré qu'un grand nombre de pays d'Europe de l'Est ont introduit des dispositions relatives à l'égalité des sexes dans leur législation, et que plusieurs pays ont incorporé de telles dispositions dans des lois du travail révisées. La majorité de ces pays n'ont vu qu'une mise en œuvre limitée de ces dispositions juridiques ou autres. Il est intéressant de constater que, dans certains pays (Chypre, Hongrie et République tchèque),

Comblent l'écart entre les salaires des hommes et des femmes: étude FSESP/ISP 2004

la législation a intégré une évaluation du travail des femmes pour réaliser l'objectif "à travail de valeur égale, salaire égal".

Dans les "anciens" pays membres de l'UE, on a assisté à davantage de procès visant à faire appliquer et à instituer l'égalité de rémunération. Dans certains pays, la législation a été modifiée pour que les employeurs aient l'obligation préventive de promouvoir un salaire égal pour un travail égal.

En sus de la Directive sur l'égalité de rémunération, la Directive révisée sur l'égalité de traitement, qui doit être transposée dans les législations nationales d'ici octobre 2005, prévoit des bilans - facultatifs - de l'égalité sur le lieu de travail. Le rôle du dialogue social et la nécessité de données désagrégées selon le sexe sont également mis en évidence. Cependant, il n'y a pas de nouvelle législation en perspective en matière de travail féminin dans l'UE pour les prochaines années; tout repose sur la mise en œuvre de la législation existante. La CES a appelé à ce que la Directive sur l'égalité de rémunération soit révisée et comporte une possibilité pour les syndicats, à la différence des individus, d'introduire des procédures judiciaires et de veiller à ce que l'égalité de rémunération soit intégrée dans le programme de négociation collective. A ce stade, cette proposition ne semble pas jouir d'un grand soutien de la part de la Commission européenne.

5. Négociation collective, changements dans les systèmes de rémunération et dans les objectifs de négociation

Beaucoup de syndicats considèrent la négociation collective comme la principale voie vers l'égalité de rémunération. Ils ont été confortés dans cette idée par les politiques de la FSESP et de l'ISP, qui insiste pour que la problématique homme/femme soit prise en compte dans le processus de négociation collective.

Certains pays sont au point mort en ce qui concerne l'intégration des questions d'égalité de rémunération dans la négociation collective. D'autres pays connaissent un développement plus positif. Par exemple, cette problématique est soulevée dans la négociation collective en République tchèque, en Lettonie, en Irlande, Allemagne, Suède, Finlande, France, Norvège et Grande-Bretagne.

- En Irlande, réduire l'écart entre les salaires masculins/féminins a été l'un des objectifs de l'accord de partenariat national.
- En Allemagne, Verdi s'est engagé dans des négociations sur une réforme fondamentale du système de rémunération couvrant les travailleurs du secteur public, dans l'intention de créer une structure de rémunération sexospécifiquement neutre.
- En Suède, les partenaires sociaux sur le marché du travail des municipalités et des comtés cherchent à obtenir la rédaction de directives sur des principes de rémunération non sexistes.
- En Finlande, des ajustements des échelles de salaires, négociés séparément, ont été mis en place au moyen d'une "allocation pour l'égalité" dans les services publics.
- En Norvège, les salaires féminins sont devenus prioritaires dans les négociations au niveau des entreprises. Plusieurs accords stipulent que l'on doit mettre en équivalence les salaires féminins et masculins pour voir s'il y a des écarts injustifiés.
- En République tchèque, dans le secteur de l'énergie, et en Lettonie dans le secteur de la santé, les syndicats mettent l'accent sur l'utilisation de la négociation collective pour améliorer la rémunération des travailleurs à bas salaires.
- Au Royaume-Uni, un nouveau système de rémunération pilote dans le secteur de la santé impose des évaluations d'emploi et des bilans de rémunération qui devraient aider à réduire l'écart entre les salaires masculins/féminins.

Comblent l'écart entre les salaires des hommes et des femmes: étude FSESP/ISP 2004

- En France, l'égalité est maintenant requise dans les négociations. Les syndicats de l'électricité et du gaz ont signé un accord promouvant l'égalité des sexes en matière de rémunération, de carrière, de temps de travail et de formation.

6. Projets pour l'égalité et états des lieux de l'égalité de rémunération

Des programmes d'action en faveur d'égalité ont été développés récemment pour définir et atteindre l'égalité. La Directive sur l'égalité de traitement qui a été récemment révisée prévoit que des bilans de l'égalité sur le lieu de travail soient effectués à titre volontaire. Plusieurs pays ont depuis longtemps des dispositions pour soutenir cette initiative (Suède, Finlande, Norvège, Irlande et Royaume-Uni). En Suède, par exemple, tout employeur ayant au moins 10 employés doit mettre en œuvre des Plans d'action pour l'égalité. Cela implique d'identifier les différences de salaires entre femmes et hommes et d'évaluer les actions entreprises. Cette législation a été renforcée en 2001 pour permettre des comparaisons entre des femmes et des hommes dont le travail peut être considéré comme égal. Les syndicats jouent un rôle important dans ce processus.

Quelques exemples de plans d'action pour l'égalité:

- En Suède, le Comté de Vastra Gotaland a réalisé une étude auprès de ses 650 employés et constaté que les hommes avaient un salaire plus élevé et plus individualisé, et que le salaire moyen des femmes était inférieur à celui des hommes pour des emplois semblables. Des mesures ont été prises pour y remédier.
- La police finlandaise a reçu un prix pour son initiative de planification égalitaire. Les résultats de son plan d'action pour l'égalité, qui couvre la rémunération, sont surveillés annuellement à l'aide d'indicateurs développés spécialement à cet effet.
- En Norvège, la municipalité de Stavanger, qui compte 7000 employés, a entrepris de décomposer les statistiques des salaires selon le sexe, et surveille et enregistre chaque année les développements salariaux parmi les hommes et les femmes.

La législation en Europe tend à exiger des employeurs qu'ils publient davantage de statistiques des salaires selon le sexe. En France, les employeurs ont maintenant le devoir de fournir des informations sur les salaires des femmes et des hommes, et ceci chaque année avant les négociations salariales. La législation a été renforcée en 2000 par des dispositions exigeant que les employeurs engagent des négociations annuelles sur l'égalité des sexes. En Suède, les employeurs ont également l'obligation de décomposer leurs données et de les mettre à la disposition du public.

7. Evaluations des emplois

Les évaluations des emplois ont été importantes pour revaloriser des travaux sous-évalués et pour déterminer si des emplois sont de valeur égale. Les syndicats ont notamment joué un rôle vital en mettant en évidence les préjugés sexistes qui entachent les systèmes existants et en prônant des systèmes d'évaluation du travail dépourvus de tels préjugés.

Au Royaume-Uni, la nouvelle structure de rémunération et d'évaluation d'emplois du Service national de santé, *Agenda for Change*, est en passe d'être introduite dans plusieurs régions en 2004 sous forme de pilote avant d'être étendue au pays entier. En Suède, Kommunal (le syndicat des travailleurs municipaux) a un programme d'égalité des sexes qui accorde une priorité élevée à l'égalité de rémunération. Cela implique des systèmes d'évaluations d'emplois, une revalorisation des emplois à dominance féminine et des demandes de ressources supplémentaires dans le secteur social et de la santé. A Chypre, le

Comblent l'écart entre les salaires des hommes et des femmes: étude FSESP/ISP 2004

gouvernement a récemment accepté d'introduire des évaluations d'emplois dans les secteurs public et privé, pour lutter contre les inégalités de salaires.

Comblent l'écart entre les salaires des hommes et des femmes: étude FSESP/ISP 2004

8. Conclusions et recommandations

Les activités de la FSESP et de l'ISP ont été importantes pour le partage d'informations et d'expériences et pour la compréhension des problèmes d'inégalité de salaires entre hommes et femmes. Cela a aidé des affiliés à soulever ces problèmes auprès de leurs gouvernements et dans leurs négociations collectives. Voici quelques pistes pour continuer d'avancer pour nos affiliés / pour les syndicats de services publics:

ISP/FSESP/EI

- Allouer des ressources spécifiques et rédiger des directives pour continuer de développer une approche de l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes (*gender mainstreaming*), avec des mesures pour combler l'écart entre les salaires féminins et masculins, par exemple des évaluations d'emplois non sexistes, des bilans de l'égalité de rémunération et l'introduction de salaires de minimum vital. Il importe également de montrer en quoi l'égalité de rémunération est un élément de travail clé dans d'autres campagnes de syndicats du secteur public.
- Continuer de se concentrer sur l'égalité de rémunération dans la coordination des négociations collectives et recueillir des informations sur les conséquences qu'ont les restructurations, la privatisation et la dérégulation sur l'écart des salaires entre les femmes et les hommes.
- Informer les syndicats et développer leur capacité à lutter contre les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, notamment en élaborant une liste de points à vérifier en matière d'égalité de rémunération pour aider les négociateurs à soutenir le processus de négociation collective.
- Accorder davantage d'importance à l'étude annuelle de la FSESP sur l'égalité de rémunération, en créant des mécanismes lui permettant de se développer le plus possible.
- Faire pression pour des données plus fiables sur l'écart entre les salaires des hommes et des femmes dans les services publics.
- Allouer des ressources spécifiques: notamment au moyen des fonds pour le dialogue social ou des fonds structurels européens, pour le développement d'un savoir-faire syndical dans le domaine des bilans en matière d'égalité et d'égalité de rémunération (comme prévu dans la Directive révisée sur l'égalité de traitement), ou par l'intermédiaire de l'OIT, notamment des ressources au niveau national dans les nouveaux Etats membres.

Affiliés:

- Faire pression sur les gouvernements pour qu'ils appliquent la Directive sur l'égalité de traitement, notamment en effectuant des audits d'égalité et en fournissant des statistiques désagrégées selon le sexe.
- Identifier des projets pilotes pour effectuer des bilans en matière d'égalité.
- Former des négociateurs syndicaux sur l'importance d'intégrer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes dans la négociation collective.
- Améliorer la représentation des femmes dans les équipes de négociation collective.
- Faire pression sur les gouvernements pour qu'ils remédient au manque de financement et à la faible priorité accordée aux problèmes d'écarts de salaires entre hommes et femmes dans le secteur public.
- Faire campagne pour des salaires représentant un minimum vital.