



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 17.07.1996
COM(96) 336 final

COMMUNICATION DE LA COMMISSION

**CODE DE CONDUITE CONCERNANT
L'APPLICATION
DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE**

SOMMAIRE

INTRODUCTION

PARTIE I: DESTINATAIRES DU CODE

- A. Les entreprises
- B. Les partenaires de la négociation salariale
- C. Les individus

PARTIE II: ANALYSE DU RÉGIME DE RÉMUNÉRATION

- A. Informations utiles
- B. Évaluation des informations de caractère général
- C. Évaluation approfondie du régime de rémunération

PARTIE III: ACTION DE SUIVI POUR L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

- A. Objet
- B. Volets possibles d'une action de suivi
- C. Évaluation de l'action de suivi

CONCLUSION

INTRODUCTION

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un travail de valeur égale, se fonde sur l'article 119 du traité de Rome et sur la directive de 1975 relative à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins¹.

Malgré ces dispositions du droit communautaire, adoptées et transposées dans les législations des États membres depuis 20 ans, les différences de rémunération entre les femmes et les hommes restent considérables. À titre d'exemple, les données disponibles concernant l'industrie manufacturière et le commerce de détail révèlent un écart important, dans tous les États membres, entre les salaires féminins et masculins.

De plus, on constate que les écarts de salaires sont plus élevés entre employés qu'entre ouvriers. Ce phénomène s'explique, dans le cas des employés, par la multiplicité des emplois et par le fait que les hommes sont plus souvent cadres et les femmes plutôt secrétaires; alors que pour les ouvriers, la fourchette des postes, et donc des salaires, est plus étroite (les calculs concernant les écarts de salaires entre femmes et hommes se réfèrent toujours à la moyenne des rémunérations horaires brutes pour les ouvriers, des rémunérations mensuelles brutes pour les employés).

Il convient de noter, cependant, que le salaire moyen se calcule sur une base globale, incluant les rémunérations des travailleurs à temps plein et des travailleurs à temps partiel. Le fait que les femmes soient plus nombreuses que les hommes à exercer un emploi à temps partiel pourrait être une explication de leur plus forte présence parmi les bas salaires.

La différence de revenus entre les femmes et les hommes découle de plusieurs facteurs, en particulier:

- de la ségrégation verticale et horizontale des emplois occupés par les femmes et les hommes (d'une manière générale, les emplois dits féminins restent moins bien rémunérés),
- des nombreux domaines d'activités à prédominance masculine bénéficiant de rémunérations supplémentaires, des primes de temps de travail, etc, qui élargissent les écarts de rémunérations entre les secteurs en dehors des taux de base,
- des différenciations majeures dans les rémunérations résultant des conventions collectives qui sont liées à la reconnaissance des compétences, au type d'entreprise et au type d'industrie ou de secteur. La ségrégation professionnelle fondée sur le sexe s'applique à chacune de ces divisions, en créant de la sorte des possibilités d'écarts,

¹ Directive (CEE) n° 75/117 du Conseil, JO n° L 45, 19.2.1975, p.19

- des systèmes de conventions collectives, qui font que les structures salariales reflètent la force de négociation relative des différents groupes de salariés. Or, le pouvoir de négociation des femmes est généralement plus faible.

Pour contribuer à réduire cette différence, la Commission a décidé d'adopter le présent code de conduite, qui fait suite à son mémorandum sur l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale, publié en juin 1994².

Le document a pour objet de donner des *conseils concrets* aux employeurs et aux partenaires de la négociation collective menée au niveau de l'entreprise, au niveau sectoriel ou au niveau intersectoriel, pour assurer l'application du principe de l'égalité, dans tous les éléments de la rémunération, entre femmes et hommes qui effectuent un travail de valeur égale. Il vise en particulier à éliminer les discriminations fondées sur le sexe lorsque les structures de rémunération s'appuient sur des systèmes de classification et d'évaluation des emplois.

Le code est destiné à s'appliquer sur le lieu de travail, tant dans le secteur public que privé. Les employeurs sont invités à suivre les recommandations qu'il contient en les adaptant à la dimension et à la structure de leurs entreprises. Le caractère des démarches et des mesures envisagées n'est ni exhaustif, ni juridiquement contraignant; il s'agit plutôt d'illustrer le type d'actions qui pourraient être entreprises dans le domaine concerné. Il conviendrait de lire ce texte en parallèle avec le mémorandum, qui a permis d'explicitier le principe de l'égalité des rémunérations à la lumière de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes.

L'application des codes de conduite est d'autant plus généralisée et efficace qu'ils ont été conçus en étroite collaboration avec les utilisateurs. C'est pourquoi la Commission a consulté les partenaires sociaux sur le contenu et la rédaction du présent document. Il était en effet essentiel que celui-ci reflète, autant que possible, l'approche proposée par les partenaires sociaux, à savoir, un texte court, destiné à une application volontariste et efficace, et pouvant être utilisé lors des différentes étapes de la négociation collective.

Le code propose essentiellement deux choses:

- que les négociateurs patronaux ou syndicaux qui, à tous les niveaux, interviennent dans la détermination des rémunérations, procèdent à une analyse du régime de rémunération et évaluent les informations utiles pour détecter les discriminations fondées sur le sexe dans les structures analysées, en vue d'identifier les mesures à prendre pour y remédier;
- qu'une action de suivi soit formulée et mise en oeuvre pour éliminer les discriminations fondées sur le sexe apparaissant dans les structures de rémunération.

² COM(94) 6 final

PARTIE I

DESTINATAIRES DU CODE

A. LES ENTREPRISES

Le code vise en priorité les employeurs, qu'ils soient du secteur public ou privé. C'est en effet aux employeurs, tenus de verser une rémunération égale lorsqu'il a été déterminé que des salariés masculins et féminins accomplissaient un travail de même valeur sans qu'une différence de traitement ne puisse se justifier par des facteurs autres que le sexe, qu'il incombe en première instance d'appliquer le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur.

Il convient également de signaler le rôle particulièrement important que jouent les pouvoirs publics en tant qu'employeur. En effet, la pleine application du principe de l'égalité de rémunération dans le secteur public apporterait une valeur ajoutée, grâce à son caractère exemplaire.

Bien entendu, les entreprises, en accord avec le personnel et/ou leurs représentants, sont invitées à suivre les mesures proposées dans le code de la manière la plus adaptée à leur taille et à leur structure.

B. LES PARTENAIRES DE LA NEGOCIATION SALARIALE

Le code s'adresse directement aux partenaires sociaux. En effet, la grande majorité des régimes de rémunération sont le fruit de négociations collectives, au niveau sectoriel ou intersectoriel. La Cour de justice des Communautés européennes a d'ailleurs déclaré, dans un certain nombre d'affaires, que les conventions collectives devaient respecter le principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Il s'agit dès lors d'aider les partenaires de la négociation salariale à éliminer toute discrimination directe ou indirecte des conventions concernées et d'assurer une reconnaissance égale du travail des femmes et des hommes lorsque les exigences des tâches à accomplir sont équivalentes.

Il serait en effet souhaitable qu'à ce niveau, et sous réserve d'aménagements, l'on applique également le type d'approche proposé pour une analyse du régime de rémunération et pour une action de suivi.

C. LES INDIVIDUS

Enfin, le code a également pour objectif d'aider les femmes et les hommes qui estiment que leur travail est sous-évalué en raison d'une discrimination fondée sur le sexe à obtenir les informations nécessaires pour résoudre leur problème par la négociation ou, en dernier recours, par la saisine des juridictions nationales.

* * *

A ce propos, il faut noter que la question de l'égalité de rémunération a une portée qui dépasse celle des seules analyses du régime de rémunération au sein d'une entreprise, d'un secteur ou d'un ensemble de secteurs. Elle requiert aussi une action au niveau national, non seulement de la part des fédérations d'employeurs et de salariés, mais également des instances gouvernementales. À cette fin, par exemple, le recours à un appareil statistique national permettant d'étudier les niveaux relatifs de rémunération par branches, secteurs ou régions peut s'avérer un instrument efficace pour la mesure de l'incidence du sexe sur les différences constatées.

PARTIE II

ANALYSE DU RÉGIME DE RÉMUNÉRATION

L'analyse du régime de rémunération a pour objet de mettre en lumière une éventuelle sous-évaluation du travail typiquement féminin par rapport à un travail typiquement masculin, et vice-versa; pour ce faire, il appartient à l'employeur de déterminer quelles sont les informations utiles à rassembler, de préférence en accord avec le personnel et/ou ses représentants, puis d'évaluer ces informations pour déterminer si elles ne révèlent pas des modalités et pratiques de rémunération qui sont source de discriminations.

Cette analyse devrait se dérouler en trois phases. En premier lieu, il s'agira de collecter les informations utiles. Ensuite, il faudra évaluer ces informations, en deux temps: premièrement, en dressant un tableau général du sexe et de la rémunération des travailleurs; deuxièmement, en analysant les éléments particuliers de la rémunération identifiés comme potentiellement discriminatoires.

A. INFORMATIONS UTILES

La collecte d'informations utiles pour l'analyse du régime de rémunération devrait porter sur l'ensemble du personnel de l'employeur. Une analyse qui se limiterait à un établissement ou à une structure particulière de classement ou de négociation serait insuffisante car des problèmes de discrimination peuvent se poser à l'intérieur d'un même établissement, certes, mais également entre des établissements différents, d'une structure de classement à l'autre ou entre différents groupes de négociation. Les points sur lesquels se concentrera la collecte seront fonction de la structure de l'entreprise et de son régime de rémunération. Certaines des informations énumérées ci-dessous seront parfois hors de propos. C'est à l'employeur qu'il appartient de déterminer, conjointement avec le personnel, quels renseignements sont utiles et nécessaires pour l'analyse.

1. Le personnel

La consultation des dossiers du personnel et des fiches de salaire donnera les informations suivantes:

- sexe
- grade
- dénomination du poste
- heures de travail, interruptions non comprises
- groupe de négociation ou convention collective
- qualifications requises à l'entrée en service
- autres qualifications à prendre en considération
- ancienneté auprès de l'employeur
- ancienneté auprès d'autres employeurs à prendre en considération
- traitement de base
- versements complémentaires et avantages contractuels

Les informations devraient concerner aussi bien le personnel temporaire que permanent et tout travailleur à domicile.

2. Modalités et pratiques de rémunération

Les informations relatives aux modalités et pratiques de rémunération se trouvent dans les règles, manuels et conventions collectives de l'employeur. Elles seront différentes d'un employeur à l'autre, mais les rubriques suivantes peuvent y figurer:

- descriptions de postes
- systèmes de classement, de classification et d'évaluation
- critères de classement/classification
- dispositions des conventions collectives relatives aux rémunérations
- modalités régissant le droit aux avantages pécuniaires, ainsi qu'aux autres avantages contractuels
- manuel pour l'évaluation des emplois
- manuel pour la rémunération au rendement
- modalités des régimes de primes et d'incitations
- modalités de rémunération du travail à la pièce et du travail à forfait
- le cas échéant, situation des différents emplois sur le marché.

Il est important de s'informer également des modalités et pratiques de rémunération qui découlent aussi bien de coutumes et d'usages que de règles officielles.

B. ÉVALUATION DES INFORMATIONS DE CARACTÈRE GÉNÉRAL

La première phase de l'évaluation des informations devrait consister à dresser un tableau général du sexe et de la rémunération des travailleurs. Si l'analyse révèle que le régime de rémunération rétribue les salariés en fonction de leurs qualifications, il est possible que les acquis informels des femmes passent inaperçus. C'est ainsi, par exemple, que des compétences de couture ne donneraient droit à aucun diplôme dans certains États membres; sans elles, pourtant, les travailleurs ne pourraient utiliser les machines à coudre. Peut-être serait-il opportun de revoir et, dans certains cas, d'étendre le concept de qualifications. Ces dernières sont-elles nécessaires à l'exécution des tâches concernées?

Lorsqu'un employeur de grande taille a mis en place une structure de *rémunération complexe*, il peut se faire qu'aucune ligne de conduite susceptible d'éliminer la discrimination mise à jour ne se dégage clairement. La structure des salaires devrait donc être transparente.

Le tableau général donnera une vue d'ensemble des modalités de rémunération et permettra une identification plus facile des points à considérer en priorité. Les aspects particuliers du régime nécessiteront une plus grande profondeur d'analyse.

Les constatations suivantes, par exemple, sont le signe d'une possible discrimination fondée sur le sexe:

- les femmes gagnent moins, en moyenne, que les hommes qui exercent la même fonction;
- les femmes gagnent moins, en moyenne, que les hommes qui occupent le même grade;
- les femmes qui occupent un emploi non qualifié à prédominance féminine reçoivent une rémunération inférieure à celle de l'emploi non qualifié le plus bas à prédominance masculine;
- les emplois à prédominance féminine sont moins bien classés ou évalués que les emplois à prédominance masculine, à niveaux d'efforts, de compétences ou de responsabilités similaires;
- les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes, malgré une ancienneté et des qualifications à l'entrée en service équivalentes;
- lorsque le personnel d'un même employeur relève de conventions collectives séparées, les groupes de négociation à prédominance masculine obtiennent une rémunération plus élevée que d'autres groupes, à prédominance féminine;
- la majorité des hommes et des femmes relèvent de systèmes de classement, de classification et d'évaluation séparés;
- les travailleurs à temps partiel ou temporaires, qui sont principalement des femmes, ont une rémunération horaire moyenne inférieure à celle des salariés à temps plein ou permanents qui occupent le même emploi ou le même grade;
- les travailleurs à temps partiel ou temporaires, qui sont principalement des femmes, ont accès à moins d'avantages pécuniaires ou autres avantages contractuels;
- les primes, salaires à la tâche et autres systèmes de rémunération au rendement varient selon les secteurs de production, en défavorisant un sexe de manière disproportionnée;
- les calculs de primes, salaires à la tâche et autres rémunérations au rendement varient d'un emploi à l'autre à l'intérieur du même service, en défavorisant un sexe de manière disproportionnée;
- les taux de rémunération des heures supplémentaires varient d'un service à l'autre, en défavorisant un sexe de manière disproportionnée;
- les droits en matière de congés varient d'un emploi à l'autre du même grade, en défavorisant un sexe de manière disproportionnée.

Les points qui précèdent, bien qu'ils ne prouvent pas en eux-mêmes la présence d'une discrimination illégale fondée sur le sexe dans le régime de rémunération, méritent tous un examen plus approfondi. Chaque élément de la rémunération ou du droit aux avantages pécuniaires ou aux autres avantages contractuels doit être soumis à une analyse qui permettra de vérifier qu'une explication objective, non influencée par le sexe des travailleurs, justifie les écarts de rémunération.

C. ASPECTS PARTICULIERS DU RÉGIME DE RÉMUNÉRATION

Les pratiques varient d'un employeur à l'autre et cela aura une incidence sur le résultat de l'analyse. Des exemples susceptibles de se révéler discriminatoires, de même que des conseils pour y remédier, suivent ci-dessous. Nous tenons à signaler, cependant, qu'il ne s'agit que d'exemples, qui ne concernent en aucun cas l'ensemble des employeurs.

1. Traitement de base

- **les femmes sont constamment placées plus bas que les hommes sur l'échelle des salaires**

Examinez les dossiers de recrutement et de promotion pour déterminer si la différence de traitement se justifie de manière objective, sans égard au sexe des travailleurs.

Les qualifications rétribuées sont-elles nécessaires pour les postes concernés? La définition des qualifications désavantage-t-elle les femmes?

- **les femmes sont moins bien payées que l'homme qui les a précédées dans leur emploi**

Voyez si les fonctions et responsabilités liées à l'emploi sont les mêmes ou ont changé. Les changements justifient-ils une baisse de salaire?

- **la progression barémique des femmes est plus lente et/ou atteint rarement les échelons les plus élevés**

Vérifiez que les barèmes sont liés aux compétences professionnelles plutôt qu'à l'ancienneté. Les femmes, lorsqu'elles ont interrompu leur carrière ou ont travaillé moins longtemps en raison de leurs responsabilités familiales, risquent d'avoir plus de difficultés à satisfaire aux critères d'ancienneté.

Examinez les critères de progression barémique du personnel.

- **les hommes reçoivent une rémunération supérieure, par le biais de suppléments ou d'un classement plus élevé, en raison de problèmes de recrutement et de fidélisation à l'employeur**

Prenez des mesures pour gérer les problèmes de recrutement et de fidélisation, par exemple en formant et perfectionnant le personnel en place et en élargissant la base de recrutement. Dans le cadre d'une action positive, par exemple, le personnel de bureau et les travailleurs non manuels pourraient suivre une formation et un apprentissage au management.

2. Calcul des primes/rémunérations au rendement/salaires à la tâche et à la pièce

- **les travailleurs manuels de sexe féminin ou masculin reçoivent le même traitement de base, mais les hommes bénéficient de primes**

Vérifiez que les différences de traitement en matière de primes peuvent se justifier objectivement, sans égard au sexe des travailleurs concernés. Les différences de rémunération traduisent-elles de réels écarts de productivité? Voyez sur quelles bases sont accordés les heures supplémentaires, le travail du week-end et le travail posté.

- **seuls les cadres supérieurs/le personnel à temps plein/les salariés repris dans le système d'évaluation touchent des rémunérations au rendement**

Vérifiez que les travailleurs relèvent du régime, ou en sont exclus, sur la base de critères objectifs.

- **l'évaluation du rendement des femmes est constamment inférieure à celle des hommes**

Revoyez les critères d'évaluation du rendement de manière à déceler toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

3. Avantages pécuniaires

- **les femmes sont moins nombreuses que les hommes à bénéficier des avantages pécuniaires accordés par l'employeur**

Vérifiez les conditions d'ouverture du droit aux avantages pécuniaires (tels qu'indemnités de maladie, pensions, prêts à taux d'intérêt réduit, régimes d'actionnariat, etc.); veillez à ce qu'elles soient exemptes de discrimination indirecte, notamment au niveau des critères à remplir.

4. Travailleurs à temps partiel

- **Les travailleurs à temps partiel ont une rémunération horaire inférieure ou sont privés de primes et d'avantages.**

Les travailleurs à temps partiel se trouvent fréquemment exclus des régimes de pension et d'indemnités de maladie et ne peuvent parfois prétendre à une formation ou à des primes d'ancienneté qu'au terme de bien plus d'années d'emploi que les travailleurs à temps plein. Une telle politique, si elle ne s'appuie sur aucune justification claire et objective, équivaut probablement à une discrimination fondée sur le sexe. Voyez si les travailleurs à temps partiel sont l'objet d'un traitement différent et, dans l'affirmative, quelle en est la raison.

5. Systèmes de classification, de classement, d'évaluation des emplois et de compétences

Les systèmes de classification, de classement, d'évaluation des emplois et de compétences sont des mécanismes utilisés dans certains États membres pour déterminer la/les hiérarchie(s) des emplois sur laquelle/lesquelles se fonderont les régimes de rémunération d'un employeur ou groupe d'entreprises. Les commentaires qui suivent aideront les employeurs concernés à analyser les mécanismes en question pour vérifier qu'ils ne contiennent pas de discrimination involontaire à l'encontre des emplois typiquement féminins. Les régimes de rémunération fondés sur de tels systèmes sont parfois en place depuis de nombreuses années, sans révision, et beaucoup présentent des caractéristiques qui contribuent à la sous-évaluation du travail des femmes.

a. *Nature de l'employeur*

- **Quels sont les objectifs et la nature de l'employeur? Quels services et/ou produits fournit-il?**

Il est utile de se poser de telles questions pour déterminer si le système d'évaluation et de classification des emplois reflète raisonnablement, au niveau de sa conception, les priorités de l'employeur. Peut-être n'est-ce pas le cas pour l'évaluation de certains aspects du travail. Il serait sans doute nécessaire, par exemple, de revoir un système qui, dans un hôpital, ne reconnaîtrait aucune valeur à la prise en charge des patients mais accorderait une importance exagérée aux compétences et responsabilités financières.

b. *Type de système*

- **Le système est-il à même de mesurer les différents aspects de différentes tâches ou classe-t-il les emplois sans procéder à une telle évaluation?**
- **Existe-t-il différents systèmes pour différents types d'emplois (ex: manuels ou de bureau) ou le même système couvre-t-il l'ensemble des emplois? Dans ce dernier cas, est-il en mesure d'évaluer équitablement le travail accompli par différents groupes de salariés?**
- **Le système est-il adapté aux emplois concernés?**

La ségrégation des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi, et l'argument selon lequel il est impossible d'inclure des emplois fondamentalement différents dans un système uniforme et traditionnel d'évaluation et de classification, expliquent l'absence fréquente d'un étalon commun pour la mesure des emplois typiquement masculins et typiquement féminins. Il est évident que des systèmes qui ne couvrent pas certains types de travail à prédominance féminine ne peuvent déterminer s'il s'agit en l'occurrence de tâches aussi exigeantes, même si c'est d'une manière différente, qu'un travail masculin.

Le concept d'égalité de rémunération pour un emploi de même valeur suppose que l'on mesure des tâches diverses par référence à une norme commune. Bien qu'une telle approche ne soit pas fréquente, certains employeurs s'efforcent d'intégrer les emplois manuels et les emplois de bureau dans des systèmes unifiés. Ces derniers, une fois mis en place, contribuent à l'élimination des discriminations fondées sur le sexe qui accompagnent normalement des structures de rémunération distinctes pour les hommes et pour les femmes.

c. *Dénomination des postes*

- **Certains postes reçoivent-ils des dénominations différentes, pour un travail similaire?**

Des emplois identiques ou similaires reçoivent parfois des dénominations différentes, en fonction, uniquement, du sexe des travailleurs qui les exercent (ex: *Storekeeper* ("magasinier") et *Stores Assistant* ("assistant de magasin")). Une telle distinction peut se répercuter sur le statut et les niveaux de rémunération.

d. *Contenu de l'emploi*

- **Les descriptions d'emplois décrivent-elles toutes les tâches à accomplir, en particulier lorsqu'il s'agit d'emplois typiquement féminins?**

Les descriptions d'emplois décrivent-elles fidèlement le contenu des tâches accomplies? En particulier, appréhendent-elles adéquatement le travail traditionnellement féminin? Des aspects du travail des femmes qui passaient auparavant inaperçus sont-ils désormais pris en compte?

- **La description du contenu des emplois est-elle cohérente d'un sexe à l'autre?**

Les descriptions d'emplois devraient se présenter sous la même forme, quel que soit le sexe de la personne qui exerce l'activité. On observe souvent des incohérences, de ce point de vue, entre la description du travail masculin et du travail féminin.

e. *Facteurs*

Un "facteur", dans un système d'évaluation, est une composante de l'emploi que l'on a définie et mesurée -par exemple, les compétences ou l'effort mental requis. Il est également possible d'approfondir un aspect en particulier, de manière à définir des sous-facteurs. Les emplois sont évalués sur la base des facteurs et sous-facteurs retenus.

- **Certaines caractéristiques importantes des emplois ont-elles été omises?**

Certains facteurs ne favorisent qu'un seul des deux sexes. Il conviendrait de veiller à ce que les éléments retenus décrivent tant le travail féminin que masculin.

Il arrive qu'un système passe totalement sous silence des facteurs plus susceptibles de caractériser les emplois féminins -tels que les compétences et responsabilités en matière de soins, les compétences en matière de relations humaines, les compétences/responsabilités organisationnelles, la dextérité et/ou coordination manuelle, etc.- et, dès lors, ne leur reconnaisse aucune valeur. La catégorisation des emplois en termes de travail "léger" ou "lourd", ou une pondération des différents facteurs faisant abstraction des autres éléments qui différencient le travail féminin du travail masculin, sont un handicap pour les femmes.

- **La classification des emplois fondée sur les facteurs retenus, ou sur leur pondération, répond-elle à des critères objectifs?**

Dans certains cas, une classification des emplois qui ne tient compte que des seules qualifications acquises par la filière officielle défavorise les femmes. Certaines compétences ne sauraient découler uniquement de l'expérience; la filière officielle d'enseignement et de qualifications est alors utile. Souvent, cependant, la classification des emplois sur le marché du travail néglige les qualifications ou compétences que de nombreuses femmes ont acquises. Par exemple, les compétences d'alimentation, de nettoyage et de soins font partie intégrante de certains types de travail, sans être pour autant reconnues par les systèmes de rémunération. La formation que possède une institutrice d'école maternelle risque d'être moins bien rétribuée, parce qu'acquise sur le terrain, que celle qui découle de l'apprentissage à un emploi typiquement masculin. Les qualifications obtenues par la filière officielle donnent généralement lieu à rétribution, contrairement, dans de nombreux cas, à celles qui l'ont été d'une autre manière. Il arrive ainsi que le régime de rémunération néglige l'expérience acquise au domicile ou en suivant l'exemple d'un autre travailleur. D'où la nécessité de revoir la base de rétribution de la formation et des qualifications des travailleurs.

* * *

La détermination des taux de rémunération, suite à l'évaluation finale des emplois, devrait être le reflet des exigences comparées *réelles* du travail, non du "niveau" de l'emploi, qui peut reposer sur des préjugés sexistes traditionnels. Dès lors, les femmes devraient accéder aux niveaux de rémunération accordés aux emplois masculins dont leur propre emploi est désormais reconnu comme l'équivalent.

PARTIE III

ACTION DE SUIVI POUR L'ÉGALITÉ DE REMUNERATION

A. OBJET

Au terme de l'analyse du régime de rémunération, il est recommandé d'adopter une action de suivi qui permettra de lutter contre toute discrimination fondée sur le sexe détectée dans la structure analysée. Cette action aura pour objectif stratégique d'éliminer toute discrimination en faisant appliquer le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur dans les meilleurs délais. Les options retenues pour lutter contre la discrimination avérée dépendront de plusieurs facteurs, y compris la taille et la structure de l'entreprise, ainsi que la nature et l'ampleur du problème.

De même, le contexte des conventions collectives aura une incidence considérable sur les mesures à prendre pour éliminer la discrimination mise à jour. Lorsque la structure de rémunération analysée découle d'une convention collective conclue à un niveau plus élevé (ex: sectoriel ou national), c'est à celui-ci qu'il convient d'agir en cas de révélation d'une discrimination fondée sur le sexe. Si la convention englobe des lieux de travail très différents, avec des proportions différentes de salariés féminins et masculins, il peut être nécessaire de procéder à d'autres analyses pour déterminer si le problème de discrimination se pose sur la totalité, ou sur la plupart des lieux de travail concernés.

L'action de suivi doit faire l'objet d'une évaluation permettant de contrôler les progrès de la mise en oeuvre de l'égalité. En cas d'aménagement ultérieur des régimes de rémunération, une analyse aura lieu pour éviter la réapparition de discriminations fondées sur le sexe. Il est recommandé de procéder par la suite à une révision périodique des régimes - tous les trois ans, par exemple - afin de vérifier le respect concret du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

B. VOLETS POSSIBLES D'UNE ACTION DE SUIVI

L'action de suivi destinée à remédier aux discriminations présentes dans les régimes de rémunération pourrait inclure les volets suivants:

- * fusionner les professions différenciées par le sexe des travailleurs qui les exercent et appliquer le taux de rémunération plus élevé dont bénéficient les hommes;
- * harmoniser les systèmes de rémunération cloisonnés entre différents types de professions (ex: emplois de bureau et emplois de production);
- * redéfinir et réévaluer les qualifications. Par exemple, certaines compétences que les femmes sont susceptibles d'acquérir de manière informelle pourraient être prises en compte et mises sur le même pied que des compétences, traditionnellement masculines, acquises par la filière officielle (plomberie, maçonnerie, etc);
- * réévaluer les compétences qui caractérisent davantage les femmes que les hommes (ex : dextérité manuelle);

- * réorganiser le travail, en élargissant les catégories professionnelles, pour permettre aux femmes d'accéder aux emplois typiquement masculins, qui bénéficient de meilleures conditions;
- * organiser des formations, dans le cadre d'actions positives, pour permettre l'accès aux emplois où l'autre sexe prédomine; organiser, par exemple, des cours permettant aux femmes de suivre un apprentissage aux emplois mécaniques, qui jusqu'à présent attirent essentiellement les hommes;
- * étendre les divers avantages aux travailleurs à temps partiel.

C. ÉVALUATION DE L'ACTION DE SUIVI

Pour évaluer les implications de l'action de suivi proposée, et éviter de perpétuer la discrimination fondée sur le sexe, il convient de se poser notamment les questions suivantes:

- * Quelle est l'incidence, par sexe et par effectifs, de l'action de suivi proposée en vue de l'application de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ?
 - (i) combien de femmes sont-elles désormais mieux rémunérées?
 - (ii) combien de femmes voient-elles leur salaire bloqué ou demeurent-elles au même niveau de rémunération?
 - (iii) combien de femmes sont-elles désormais moins bien rémunérées?
 - (iv) combien d'hommes sont-ils désormais mieux rémunérés?
 - (v) combien d'hommes voient-ils leur salaire bloqué ou demeurent-ils au même niveau de rémunération?
 - (vi) combien d'hommes sont-ils désormais moins bien rémunérés?
 - (vii) quels sont les mouvements des hommes et des femmes dans chaque système de classement, de classification, d'évaluation ou de compétences?
- * Quels taux de rémunération l'action de suivi propose-t-elle?
- * Des groupes de salariés, tels que les travailleurs à temps partiel, sont-ils exclus de certaines modalités et conditions d'emploi?
- * Quelles sont les propositions du plan d'action en ce qui concerne les primes, les salaires à la pièce et autres systèmes de rémunération basés sur les résultats ou le rendement?
- * Une période de transition est-elle prévue pour l'application de l'égalité de rémunération? Si oui, laquelle? Est-elle raisonnable?
- * Quelles modalités sont-elles proposées par rapport au mécanisme de négociation périodique des salaires?
- * Quels taux de rémunération et conditions d'emploi sont-ils proposés au nouveau personnel?

Il faut en tous les cas s'assurer que l'action de suivi a pour effet d'améliorer, non de dégrader les conditions de rémunération et autres conditions de travail.

CONCLUSION

Le présent code se veut un outil de travail au service d'un maximum d'acteurs et d'actrices susceptibles de faire progresser, dans les faits, le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

Il convient dès lors d'inscrire cette initiative dans une dynamique de suivi qui fait appel à la participation, à tous les niveaux, des partenaires et acteurs concernés et capables d'assurer à la fois une large diffusion et une utilisation efficace du code.

L'Union européenne a déjà clairement exprimé, dans le cadre du Quatrième Programme d'action communautaire sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (1996-2000), approuvé par la décision 95/593/CE du Conseil³, la volonté d'une mobilisation des acteurs de la vie économique et sociale, ainsi que des milieux juridiques, autour de ce problème.

Par ailleurs, à la lumière des recommandations formulées par le Parlement européen dans son Rapport sur le Mémoire sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (PE 213.161/déf.), adopté le 21 décembre 1995, la Commission, en coopération et/ou conjointement avec les partenaires sociaux et d'autres instances appropriées, pourra valoriser et/ou soutenir des initiatives visant à promouvoir, par exemple:

- des campagnes de sensibilisation et d'information sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, s'adressant en particulier aux employeurs, aux salariés et/ou à leurs représentants, ainsi qu'aux parties aux négociations collectives;
- la formation d'experts capables d'étudier et de proposer des solutions pratiques à des problèmes d'égalité de rémunération;
- une plus grande participation des femmes aux processus de fixation des salaires dans le cadre de la négociation collective;
- l'identification, l'examen et l'échange de bonnes pratiques susceptibles d'enrichir le code en donnant une illustration des orientations d'action qu'il propose, ainsi que de leur mise en pratique.

³ JO L 335, 30.12.1995, p.37

ISSN 0254-1491

COM(96) 336 final

DOCUMENTS

FR

04 05

N° de catalogue : CB-CO-96-336-FR-C

ISBN 92-78-06074-7

Office des publications officielles des Communautés européennes

L-2985 Luxembourg