



Résolution **“Réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes”**

adoptée par le Comité exécutif de la CES, le 25 juin 2008

Cinquante ans après la mise en place du principe de l'égalité des rémunérations pour les hommes et les femmes dans le premier traité européen, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste considérable – signe de la persistance des inégalités que rencontrent les hommes et les femmes sur le marché du travail. Les origines de l'écart de rémunération sont à rechercher dans le cadre juridique – il ne suffit donc pas d'entamer une action en justice. L'écart de rémunération est une question complexe aux causes multiples, qui doit être traitée avec toutes les parties prenantes, en particulier les Etats membres et les partenaires sociaux. Mais des mesures doivent également être prises d'urgence au plan de l'UE.

La présente résolution expose les principaux éléments de l'engagement de la CES à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, en incitant vivement les partenaires européens et nationaux, y compris les organisations d'employeurs, à entamer des actions et des activités ciblées, et – tout en reconnaissant le rôle essentiel que peuvent jouer les syndicats - en proposant à la CES et à ses affiliés de prendre d'autres mesures.

- 1) La CES et ses affiliés s'efforcent depuis longtemps d'atteindre l'égalité pour tous, et en particulier d'aboutir à l'égalité entre les hommes et les femmes. Lors de son congrès de Séville en 2007, la CES et ses affiliés se sont engagés, entre autres, *“à donner la priorité aux mesures destinées à réduire par tous les moyens possibles l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, et en particulier dans les négociations collectives, en combattant les bas salaires, en revalorisant le travail des femmes, et en luttant pour un salaire égal pour un travail de valeur égale”*.
- 2) En Europe, l'écart de salaires moyen entre hommes et femmes reste de 15 %, mais il est de plus 20 % dans plusieurs pays. La CES a fait de la réduction de cet écart un objectif important de sa campagne de 2008 sur les salaires équitables.

- 3) La négociation des salaires est une question essentielle pour les partenaires sociaux. La négociation collective est notre principal instrument. Il est amplement prouvé que lorsque la négociation collective est forte, les inégalités de rémunération sont moins marquées, et c'est aussi le cas pour l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. C'est une raison supplémentaire pour soutenir et encourager la négociation collective à tous les niveaux appropriés, y compris le niveau communautaire. Cependant, la négociation collective doit aussi être utilisée plus spécifiquement pour combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et les inégalités persistantes auxquelles les femmes sont confrontées sur le marché de l'emploi et le lieu de travail.
- 4) En 2005, les partenaires sociaux ont adopté un cadre d'action sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, en convenant de 4 domaines d'action prioritaires, dont l'égalité des salaires. Bien que ce cadre d'action ait déjà joué un rôle utile dans un certain nombre de domaines, il a été difficile d'accorder à la question de l'égalité de la rémunération une plus grande attention dans l'agenda des employeurs et de leurs organisations. Il faudra donc augmenter la pression exercée sur eux, et ce à chaque niveau.
- 5) Des mesures urgentes doivent être prises dans le domaine de la pénalité salariale, apparemment liée au travail à temps partiel. Cela requiert une évaluation et une révision éventuelle de la directive sur le temps partiel, sur la base d'un accord entre les partenaires sociaux européens, prévoyant le même traitement pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel. Mais il requiert aussi des actions plus ciblées et efficaces dans les conventions collectives.
- 6) En août 2007, la Commission européenne a publié une communication intitulée "Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes". La communication a pour but d'examiner les causes de l'écart de rémunération et de proposer des moyens éventuels de le réduire. Ci-joint la prise de position proposée par la CES sur cette communication, dont des projets antérieurs ont été examinés avec le Comité Femmes de la CES et le Comité Négociations collectives. La CES soutient globalement l'initiative de la Commission en particulier parce qu'elle propose d'améliorer le cadre juridique, ce qui constitue pour nous une rare occasion d'obtenir une importante réforme juridique. En outre, la communication propose de renforcer les mesures prises dans le cadre de la Stratégie européenne pour la croissance et les emplois, en encourageant les employeurs et les pouvoirs publics à jouer un rôle plus important en éliminant les inégalités de rémunération, et en soutenant l'échange de bonnes pratiques.

- 7) Tout en saluant l'impulsion donnée par la communication, la CES aimerait que la Commission propose des mesures plus concrètes. Les principales mesures sont les suivantes:
- a. le renforcement du cadre juridique;
 - b. la réintroduction d'un objectif concret en vue de réduire l'écart de rémunération dans les Lignes de conduite sur l'emploi; l'ajout de l'accès à la formation professionnelle et la reconnaissance des qualifications et des compétences des femmes;
 - c. l'amélioration des statistiques et l'ajout de données comparables sur l'écart de rémunération à temps partiel entre les femmes et les hommes, et l'écart de pension entre les femmes et les hommes;
 - d. le soutien aux négociations collectives, qui constituent un important instrument de réduction des inégalités y compris l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes;
 - e. la promotion des clauses sur l'égalité dans les contrats publics, et le fait d'envisager de les rendre obligatoires.
- 8) En outre, et tout en reconnaissant le rôle clé que les syndicats peuvent jouer en réduisant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la CES et ses affiliés:
- a. élaboreront des lignes de conduite sur les négociations collectives et l'égalité des salaires, y compris la manière de promouvoir des systèmes d'évaluation du travail non sexistes;
 - b. élaboreront une approche "former les formateurs" avec le soutien de l'Institut syndical européen, l'ETUI, afin de renforcer la prise de conscience et d'aider les négociateurs engagés dans des négociations collectives et les comités à lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes;
 - c. s'assureront que l'égalité des salaires figure en tête de la liste des priorités des acteurs des négociations collectives, à tous les niveaux;
 - d. examineront les avantages que présentent des demandes salariales différenciées qui tiennent compte des différences de rémunération persistantes liées aux modèles hommes-femmes dans les secteurs et les professions, en permettant des augmentations de salaire spécifiques dans des secteurs dominés par les femmes souvent caractérisés par de bas salaires;
 - e. demanderont au moins un accès égal à la formation professionnelle et à la formation continue pour les femmes, en tant qu'instrument important de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes;
 - f. mettront l'écart de rémunération à temps partiel à l'agenda des acteurs des négociations collectives et des partenaires sociaux de l'UE, en vue d'un éventuel renforcement de la directive sur le temps partiel;

- g. demanderont de renforcer le rôle de la surveillance et de la mise en oeuvre - aux plans national et communautaire - des Lignes de conduite sur l'Emploi en ce qui concerne l'égalité des rémunérations.