



Négociier pour l'égalité

Comment la négociation collective contribue à éliminer les discriminations salariales entre les femmes et les hommes qui font le même travail ou un travail de valeur égale



CONFÉDÉRATION
SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION



Dr Jane Pillinger
2014



Avec l'appui financier
de la Commission européenne

Négociier pour l'égalité

Comment la négociation collective contribue à éliminer les discriminations salariales entre les femmes et les hommes qui font le même travail ou un travail de valeur égale



Confédération européenne des syndicats

CONTENU

| | |
|---|-----------|
| Remerciements | 3 |
| Résumé | 4 |
| Section 1: introduction et contexte | 6 |
| 1.1 Introduction | 6 |
| 1.2 L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en Europe | 7 |
| 1.3 Le rôle de la négociation collective dans la réduction des inégalités de salaire entre les femmes et les hommes | 9 |
| 1.4 La politique de la CES en matière d'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de l'Europe | 12 |
| 1.5 Conclusion | 13 |
| Section 2 : l'impact de la crise économique sur les efforts des syndicats pour réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes | 14 |
| 2.1 Introduction | 14 |
| 2.2 Résultats de l'enquête 'Négociateur pour l'égalité' de la CES | 15 |
| 2.3 Les mesures spécifiques prises dans le contexte de la crise économique | 18 |
| 2.4 Conclusion | 19 |
| Section 3 : la transparence des rémunérations, les données salariales et l'écart de rémunération entre les sexes | 20 |
| 3.1 Introduction | 20 |
| 3.2 Les résultats de l'enquête 'Négociateur pour l'égalité' de la CES | 21 |
| 3.3 Conclusion | 26 |
| Section 4 : des conventions collectives pour réduire les inégalités de rémunération | 27 |
| 4.1 Introduction | 27 |
| 4.2 Le rôle de la législation dans la promotion des négociations sur l'égalité | 27 |
| 4.3 Les principales caractéristiques des conventions collectives visant à réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes | 31 |
| 4.4 La conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée | 35 |
| 4.5 Les salaires minimums et les augmentations salariales pour les travailleurs faiblement rémunérés | 38 |
| 4.6 Augmenter le salaire des travailleurs dans les secteurs à prédominance féminine | 40 |
| 4.7 Assurer la transparence des salaires | 42 |
| 4.8 Des classifications et des évaluations des emplois non sexistes | 42 |
| 4.9 La rémunération liée à la performance | 44 |
| 4.10 La manière dont les accords ont été négociés | 45 |
| 4.11 Conclusion | 46 |
| Section 5 : les stratégies, les politiques et les actions des syndicats pour réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes | 47 |
| 5.1 Introduction | 47 |
| 5.2 Les stratégies et les politiques des syndicats | 47 |
| 5.3 Les mesures de soutien introduites par les syndicats pour promouvoir les négociations sur l'égalité | 49 |
| 5.4 Conclusion | 56 |
| Section 6 : conclusions et recommandations | 57 |
| 6.1 Conclusions | 57 |
| 6.2 Recommandations | 58 |
| Annexe 1 : les syndicats ayant répondu à l'enquête 'Négociateur pour l'égalité' de la CES | 61 |
| Annexe 2 : réponses de l'enquête de la CES 'Négociateur pour l'égalité' à propos des répercussions de la crise sur les négociations collectives visant à réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes | 62 |
| Annexe 3 : aperçu des accords recueillis dans l'enquête de la CES 'Négociateur pour l'égalité' | 71 |
| Références | 82 |

REMERCIEMENTS

Je voudrais remercier les syndicats qui ont répondu à l'enquête 'Négocier pour l'égalité' de la Confédération européenne des syndicats et les représentants des syndicats qui ont participé aux séminaires de la CES à Paris, Stockholm, Sofia et Bruxelles ainsi qu'à la conférence de la CES à Vilnius. Leur précieuse participation à la discussion, leurs expériences et connaissances en la matière ont éclairé ce rapport. Mes remerciements aussi aux membres du Comité consultatif 'Négocier pour l'égalité' de la CES et en particulier à France Sponem Perez, présidente du Comité Femmes de la CES, ainsi qu'à Ekaterina Yordanova, vice-présidente.

Je tiens également à remercier Claudia Menne et Luca Visentini (secrétaires confédéraux de la CES), Cinzia Sechi, Marco Cilento et Sarah King (conseillers de la CES) qui m'ont aidé à réaliser l'enquête et m'ont donné des conseils et des informations très intéressantes pour l'étude.

Dr Jane Pillinger

RÉSUMÉ

Ce rapport présente une enquête menée auprès des membres de la CES en 2013 dans le cadre du projet 'Négociateur pour l'égalité' de la CES. Le rapport décrit les outils et les instruments dont disposent les syndicats pour réduire l'écart de rémunération entre les sexes. Il met tout particulièrement l'accent sur le rôle des conventions collectives dans la réduction des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Il montre comment les syndicats ont abordé la question des inégalités salariales entre hommes et femmes dans les négociations collectives et donne des exemples d'accords fructueux au niveau sectoriel et au niveau des entreprises. Il rend également compte des défis auxquels sont confrontés les syndicats dans le contexte d'un climat de négociation de plus en plus difficile à cause de la crise économique.

LA SECTION 1 : Introduction et contexte présente le contexte et la méthodologie du rapport, résume les principales tendances et défis en matière de réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et les intègre dans le contexte de l'aggravation des inégalités de revenus et de la crise économique. Il donne des exemples de la manière dont la négociation collective peut jouer un rôle positif dans la réduction des inégalités et de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Toutefois, les variations importantes du champ d'application et du niveau des négociations collectives en Europe ont un impact sur la portée de l'effet de levier politique et économique permettant aux syndicats d'engager des négociations en vue de réduire les inégalités de rémunération entre les sexes. (La couverture de négociation varie de 90 % ou plus en France, Belgique, Autriche, Finlande et Slovaquie, à 30 % ou moins au Royaume-Uni, Bulgarie, Pologne et Lituanie). La section se termine par une discussion à propos des politiques de la CES en matière d'inégalités de salaire entre les femmes et les hommes, et les défis actuels de la négociation collective compte tenu de la crise économique et des menaces qui pèsent sur l'autonomie de la négociation collective.

LA SECTION 2 : L'impact de la crise économique sur les efforts entrepris par les syndicats pour réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes rend compte de l'impact de la crise économique sur l'égalité des sexes, en mettant l'accent sur la façon dont la crise a affecté les négociations pour l'égalité. Cela montre que les inégalités entre les sexes qui existaient avant la crise ont été exacerbées par cette dernière. Les tentatives pour lutter contre les inégalités structurelles ont été sévèrement affectées par le fait que les gouvernements et les employeurs n'ont pas accordé assez d'importance à l'évaluation des effets de genre de la crise sur l'emploi et le salaire des femmes. Depuis le début de la crise, le climat de négociation est plus hostile, ce qui a entraîné un affaiblissement des actions de négociation, en particulier dans les pays les plus affectés par le ralentissement économique. Des problèmes additionnels ont surgi au moment d'intégrer des considérations spécifiques hommes-femmes dans les négociations collectives et au moment de convaincre les employeurs de maintenir les questions d'égalité des sexes à l'ordre du jour des négociations.

Néanmoins, cette section indique également que les syndicats, dans certains pays, ont joué un rôle crucial pour atténuer certains effets négatifs de la crise sur la rémunération et l'emploi des femmes, par exemple en protégeant les salariés les moins payés des réductions de salaire ou en remettant en question les pratiques de travail précaire. En outre, de nombreux syndicats ont continué à lutter pour l'égalité des sexes et, dans certains cas, la crise a même entraîné un renforcement et un renouvellement de leurs efforts en faveur de l'intégration des questions d'égalité des sexes dans les négociations.

LA SECTION 3 : Transparence de la rémunération, données salariales et écart salarial entre les sexes examine le rôle que les syndicats ont joué dans les négociations pour l'amélioration de la transparence des rémunérations et dans la collecte de données ventilées par sexe afin qu'elles puissent servir de base aux conventions collectives salariales. Pour de nombreux syndicats, l'absence de données ventilées par sexe et de transparence des rémunérations constituent des obstacles majeurs à la négociation visant la réduction des inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Cette section examine également le rôle de la législation dans le renforcement de la transparence des rémunérations. En particulier, la CES et ses affiliés ont fait pression sur la Commission européenne afin d'améliorer les dispositions relatives à l'égalité des rémunérations de la Directive sur l'égalité des rémunérations (2006/54/CE) dans le domaine de la transparence des salaires. A l'échelle nationale, les syndicats ont joué un rôle important dans la défense et la mise en œuvre de législations permettant d'améliorer la transparence en matière salariale, par exemple, au moyen d'audits salariaux au niveau des entreprises, d'enquêtes sur les salaires, de plans d'égalité et de rapports sur les rémunérations. L'enquête de la CES montre notamment que les syndicats estiment que les négociations collectives pour réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes pourraient être améliorées par une législation plus sévère qui oblige les employeurs à fournir des données salariales transparentes et ventilées par sexe. Cette section présente également les bonnes pratiques des pays dans lesquels des accords en faveur de la transparence des salaires ont été négociés, y compris la participation des syndicats à l'élaboration d'enquêtes et de rapports sur les salaires au niveau des entreprises ainsi que les syndicats qui ont fourni des données transparentes ventilées par sexe pour éclairer les accords au niveau sectoriel. Les informations obtenues dans l'enquête de la CES démontrent également que la qualité des données salariales s'améliore lorsqu'il y a une négociation et une analyse commune.

LA SECTION 4 : Des conventions collectives pour réduire les inégalités salariales consiste en une analyse détaillée des conventions collectives permettant de réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle montre que les conventions collectives ont été le principal mécanisme mis en avant par les syndicats pour réduire les inégalités de salaire et, dans de nombreux cas, ils promeuvent un ordre du jour où la question de l'égalité des sexes est abordée. L'enquête de la CES révèle

également qu'un cadre juridique solide et favorable à l'égalité des sexes peut être un élément d'incitation important pour les négociations, en particulier pour convaincre les employeurs de l'importance économique et sociale des négociations pour l'égalité. Cet effet a été démontré par des syndicats en France, en Espagne, en Italie, en Autriche et en Suède. L'enquête montre que plus de la moitié des syndicats ayant répondu à l'enquête ont négocié des accords spécifiquement axés sur la réduction des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, et un plus grand nombre d'entre eux ont négocié des accords qui intègrent les questions d'égalité dans les conventions existantes. Certains syndicats ont aussi effectué des évaluations de l'impact des accords selon les genres afin de s'assurer que les considérations de genre soient intégrées dans la renégociation ou la reconduction d'accords.

Dans l'ensemble, plus de la moitié des syndicats ayant répondu à l'enquête ont signalé l'existence de conventions en matière de conciliation de la vie professionnelle et familiale, suivis d'accords sur la formation et l'évolution de carrière des femmes. Les accords salariaux qui visent la réduction des inégalités de salaire entre les hommes et les femmes les plus fréquents, mentionnés par près d'un tiers des syndicats, sont ceux qui se focalisent sur les salaires minimums et l'augmentation du salaire des travailleurs faiblement rémunérés. Près de 20% des syndicats ont négocié des accords pour lutter contre la ségrégation professionnelle en accordant des augmentations salariales plus importantes aux travailleurs à bas salaires des secteurs à prédominance féminine. Les autres accords qui prédominent dans ce domaine sont ceux sur la transparence de la rémunération, l'évaluation et les systèmes de classification du travail non sexistes ainsi que les audits et rapports sur l'égalité salariale sur le lieu de travail. Malgré de nombreux accords fructueux, les syndicats sont toujours confrontés à des défis dans les négociations visant à réduire les inégalités de rémunération entre les sexes. Dans l'ensemble, cette section souligne l'importance des conventions collectives pour la réduction des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que pour lutter contre la ségrégation professionnelle, la sous-valorisation du travail des femmes et le partage inégal de la vie professionnelle et de la vie familiale. Elle souligne l'importance de l'intégration de la dimension de genre comme outil permettant de mettre au jour des inégalités entre les genres très profondes, structurelles et l'importance de l'utilisation de critères non sexistes pour la fixation des salaires.

LA SECTION 5 : Stratégies, politiques et actions des syndicats pour réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes aborde un large éventail de stratégies, de politiques et d'actions syndicales qui ont été mises en place pour augmenter le potentiel et l'impact de la négociation collective visant à réduire les inégalités salariales entre les sexes. Plus de la moitié des syndicats ayant répondu à l'enquête ont mis en place des stratégies et politiques visant à réduire les inégalités de rémunération, et un grand nombre d'entre eux se sont engagés dans des initiatives conjointes avec les employeurs et/ou les gouvernements pour remédier à ces inégalités.

Près de la moitié des syndicats ont mis en place des formations sur l'égalité des sexes et l'égalité des chances entre hommes et femmes pour les équipes de négociateurs, 40 % ont établi des lignes directrices pour les négociateurs et un même pourcentage ont mis en place des mesures pour améliorer la représentation des femmes dans les équipes de négociation collective. Les autres actions rapportées par les syndicats incluent l'évaluation de l'impact selon les genres et la surveillance des conventions collectives, des systèmes de certification pour l'égalité des salaires négociés conjointement, des campagnes syndicales et du lobbying afin de sensibiliser à la question des inégalités de rémunération entre femmes et hommes et afin d'améliorer les dispositions légales.

LA SECTION 6 comprend les conclusions et les recommandations de l'étude. Une des principales conclusions est que les faits démontrent clairement que de nombreux syndicats ont non seulement transformé leurs programmes de négociation afin de mieux tenir compte de la question des inégalités entre les sexes, mais aussi qu'ils se sont engagés activement dans les négociations visant à résoudre les disparités structurelles entre hommes et femmes telles que celles concernant l'élargissement du rôle économique et social de la femme, la ségrégation professionnelle, la sous-évaluation du travail des femmes et le travail précaire des femmes. Dans le rapport, les recommandations sont divisées en deux parties : celles pour les syndicats au niveau national et celles pour la CES.

Les recommandations pour les syndicats au niveau national incluent la nécessité de promouvoir la négociation collective afin de réduire les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes, d'intégrer la question des genres dans toutes les négociations et les conventions ainsi que dans les évaluations de la crise économique. D'autres recommandations portent sur le rôle que peuvent jouer les syndicats dans le lobbying en faveur d'audits salariaux et de plans pour l'égalité des sexes obligatoires, la coordination de négociations collectives sur les inégalités de rémunération entre les sexes, la formation et les lignes directrices pour les négociateurs syndicaux ainsi que la promotion de l'équilibre entre hommes et femmes dans les équipes de négociation collective. Enfin, le rapport recommande que, au niveau national, les syndicats s'engagent au niveau du semestre européen et des recommandations par pays de l'UE et intègrent les questions de genre dans la formulation de celles-ci au niveau national.

Les recommandations pour la CES incluent la nécessité de poursuivre les efforts pour l'application et la mise à jour de la Résolution 2008 sur l'écart de rémunération entre les sexes sur la base des résultats de ce rapport. Les autres recommandations incluent la coopération stratégique entre le Comité de coordination de la négociation collective de la CES et le Comité Femmes en ce qui concerne les recommandations par pays de l'UE et la coordination de la négociation collective, la surveillance de la mise en œuvre des recommandations non contraignantes de la Commission européenne en matière de transparence des salaires et la mise en place de formations pour les négociateurs au niveau de l'Institut syndical européen (ISE).

SECTION 1 : INTRODUCTION ET CONTEXTE

1.1 INTRODUCTION

Ce rapport rend compte des recherches menées par la CES dans le cadre du projet financé par l'UE 'Négociateur pour l'égalité'. Il fournit une analyse de la façon dont les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes sont abordées dans les structures et les processus de négociation collective. En rendant compte aussi bien des défis auxquels sont confrontés les syndicats que des bonnes pratiques, le rapport vise à indiquer une voie à suivre pour la CES et ses affiliés afin de réduire les inégalités salariales.

Les objectifs du projet 'Négociateur pour l'égalité' sont

- ▶ Développer et améliorer les outils et les instruments des syndicats afin de réduire l'écart de rémunération entre les sexes dans le programme de négociation, renforcer la présence des femmes dans les unités de négociation et assurer l'intégration de la dimension hommes-femmes dans la négociation collective;
- ▶ Sensibiliser les syndicats à la nécessité de l'égalité des sexes dans les négociations collectives au niveau de l'entreprise ainsi qu'au niveau sectoriel et national;
- ▶ Favoriser les bonnes pratiques et la connaissance des actions menées par les partenaires sociaux afin de réduire l'écart de rémunération entre les sexes par le biais de la négociation collective;
- ▶ Contribuer à la politique européenne en matière d'égalité des genres et identifier les priorités et les actions pour l'UE.

Ce rapport repose sur un questionnaire détaillé envoyé aux membres de la CES en 2013. Quarante-sept questionnaires ont été renvoyés (34 provenant des confédérations de 25 pays et 13 provenant des fédérations syndicales de 11 pays). **L'Annexe 1 présente la liste des syndicats qui ont répondu à l'enquête.** En outre, quatre séminaires ont eu lieu en 2013 à Paris, Stockholm, Sofia et Bruxelles¹. Ils ont rassemblé les responsables syndicaux et les représentants des comités de négociation collective et des comités des femmes de dix pays (Belgique, Bulgarie, République tchèque, Estonie, France, Italie, Norvège, Espagne, Suède et Turquie). Une conférence européenne de la CES intitulée 'Négociateur pour l'égalité' a également eu lieu à Vilnius, les 5 et 6 novembre 2013. Ce rapport présente les résultats de l'enquête et s'inspire de la littérature et des discussions plus larges tenues lors des séminaires et de la conférence européenne 'Négociateur pour l'égalité' de la CES ainsi que par le groupe consultatif du projet. Il donne également

un aperçu des tendances des négociations collectives et leur impact sur les inégalités de salaire entre les sexes, avec des exemples des différentes approches adoptées pour aborder la question dans les négociations ainsi que des exemples d'initiatives spécifiques prises dans le cadre de législations exigeant des partenaires sociaux de négocier afin de réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

La recherche a été menée en 2013 à une période où beaucoup de syndicats défendaient des conventions collectives durement gagnées et luttait pour contrer l'impact d'une situation de négociation de moins en moins bonne et de mesures d'austérité introduites en réponse à la crise économique. Cela a entraîné une dégradation importante du climat des négociations pour l'égalité des sexes, en particulier dans les pays les plus touchés par la crise. Cet impact négatif de la crise économique sur l'égalité des sexes a été largement documenté et a sévèrement entravé les progrès vers la réalisation des objectifs fixés dans la stratégie Europe 2020 (CES 2012, FSESP 2013, Parlement européen 2012a et 2013).

Les informations recueillies dans l'enquête 'Négociateur pour l'égalité' montrent que les conventions collectives peuvent jouer un rôle significatif dans la promotion de l'égalité des sexes et la réduction des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Une couverture des conventions collectives élevée a un impact positif sur le salaire et les conditions de travail des femmes, la sécurité de l'emploi et la protection contre les pertes d'emploi, la réduction du temps de travail et les possibilités d'horaires de travail flexibles. Cependant, les conclusions de l'enquête s'inscrivent dans un contexte où la tendance générale va vers une fixation des salaires décentralisée et individualisée (Plantenga et Remery 2006, Eurofound 2010, CES 2012), et où la Commission européenne hésite à étendre et à renforcer les dispositions sur l'égalité des rémunérations figurant dans la Directive de refonte de 2006 (2006/54/CE).² Toutefois, certains progrès ont été réalisés en matière de transparence des salaires sur la base d'une Recommandation de la Commission européenne, publiée en mars 2014, qui vise l'amélioration de la transparence des salaires (dont il est question plus en détail à la section 3, ci-dessous).

1 Paris (14 mars 2013), Stockholm (12 avril 2013), Sofia (17 avril 2013) et Bruxelles (10 octobre 2013).

2 Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 sur l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail (refonte). Disponible à : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=O-J:L:2006:204:0023:0036:en:PDF>

1.2 L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN EUROPE

En 2012, comme le montre le **Tableau 1**, l'écart non ajusté de rémunération entre les sexes (fondé sur les gains horaires bruts moyens) était de **16,4%**, ce qui représente une petite diminution par rapport au 17,7% de 2006 (Eurostat 2012). L'écart de rémunération entre les sexes était légèrement plus important, 16,7%, dans la zone euro (EA-17). Dans les États membres, l'écart de rémunération entre les sexes varie de 27,5 points de pourcentage, allant de 2,5% en Slovaquie à 30,0% en Estonie. Il y a des différences entre le secteur public et le secteur privé comme le montre le **Tableau 2**. La plupart des pays ont un écart de rémunération plus large dans le secteur privé que dans le secteur public, bien que ce ne soit pas le cas en Bulgarie, en Lettonie et en Hongrie. L'écart de salaire le plus élevé dans le secteur public a été enregistré en Hongrie (24%). Dans le secteur de l'éducation, l'Estonie et l'Irlande enregistrent les écarts de rémunération les plus élevés (25%). Malgré le fait que l'écart de rémunération entre les sexes soit plus faible dans le secteur public, il y a un risque que la crise économique sape le rôle de chef de file dans ce domaine du secteur public (FSESP 2013, Commission européenne 2013a).

Dans l'UE, en 2012, l'écart de rémunération entre les sexes des travailleurs à temps partiel variait de 31 points de pourcentage, les écarts les plus élevés ont été relevés en Espagne (31,8%), au Portugal (26,1%) et en Slovaquie (24,4%). Les données d'Eurostat montrent que les jeunes salariés ont l'écart de rémunération entre les sexes le plus bas dans la plupart des États membres. Celui-ci a tendance à augmenter avec l'âge et est particulièrement influencé par le fait que les femmes prennent des périodes de congé pour raisons familiales. Les revenus des hommes sont plus élevés dans chaque catégorie professionnelle. Toutefois, les écarts de salaire sont plus grands chez les employés dans les professions à prédominance masculine (Eurofound 2013). Il y a des différences en fonction des secteurs économiques. L'écart le plus important est celui du secteur financier et des assurances (le plus élevé au Royaume-Uni : 43% et le plus bas en Bulgarie : 21%). Dans le secteur des entreprises, l'écart de rémunération entre les sexes le plus élevé est celui de l'Estonie (27%) et le plus bas, celui de la Slovaquie (8%). Dans l'industrie manufacturière, la Suède (8%) a l'écart de rémunération entre les sexes le plus bas tandis que le plus élevé se retrouve au Portugal (33%). Les recherches suggèrent aussi que l'écart de rémunération entre les sexes est plus grand dans les professions les mieux rémunérées, où il y a une forte corrélation entre l'écart salarial entre les sexes et le 'plafond de verre' au motif que l'écart de rémunération entre les sexes est généralement plus marqué au sommet de l'échelle des salaires. Cependant, dans certains pays, les écarts de salaire entre les sexes sont aussi plus importants en bas de l'échelle des salaires, ce qui suggère 'un plancher collant' (Arulampalam et al. 2007).

TABLEAU 1 : L'écart de rémunération entre les sexes non ajusté en 2012

| | |
|--------------------|-------------|
| UE-28 | 16,4 |
| EA-17 | 16,7 |
| Estonie | 30,0 |
| Autriche | 23,4 |
| Allemagne | 22,4 |
| République tchèque | 22,0 |
| Slovaquie | 21,5 |
| Hongrie | 20,1 |
| Finlande | 19,4 |
| Royaume-Uni | 19,1 |
| Croatie | 18,0 |
| Espagne | 17,8 |
| Pays-Bas | 16,9 |
| Chypre | 16,2 |
| Suède | 15,9 |
| Portugal | 15,7 |
| Danemark | 14,9 |
| France | 14,8 |
| Bulgarie | 14,7 |
| Irlande | 14,4 |
| Lettonie | 13,8 |
| Lituanie | 12,6 |
| Belgique | 10,0 |
| Roumanie | 9,7 |
| Luxembourg | 8,6 |
| Italie | 6,7 |
| Pologne | 6,4 |
| Malte | 6,1 |
| Slovaquie | 2,5 |
| Suisse | 17,9 |
| Norvège | 15,1 |

Source: Eurostat 2012

TABLEAU 2 :
L'écart de rémunération entre les sexes non ajusté-GPG (secteurs publics et privés)

| | GPG (%) | |
|--------------------|---------|-------|
| | Public | Privé |
| Belgique | -3,0 | 13,8 |
| Bulgarie | 20,9 | 12,6 |
| République tchèque | 21,2 | 22,7 |
| Danemark | 12,9 | 17,7 |
| Allemagne | 14,0 | 25,7 |
| Irlande | 11,9 | 20,0 |
| Espagne | 13,4 | 21,5 |
| Italie | 6,4 | 16,3 |
| Chypre | 0,3 | 24,3 |
| Lettonie | 17,5 | 13,2 |
| Lituanie | 13,3 | 16,1 |
| Hongrie | 24,4 | 16,3 |
| Pays-Bas | 17,2 | 17,4 |
| Pologne | 3,7 | 16,1 |
| Portugal | 13,5 | 29,4 |
| Slovénie | 5,3 | 8,9 |
| Slovaquie | 15,6 | 23,1 |
| Finlande | 18,3 | 19,4 |
| Suède | 13,6 | 13,4 |
| Royaume-Uni | 19,7 | 24,5 |
| Norvège | 13,5 | 17,8 |
| Islande | 16,2 | 18,5 |
| Suisse | 13,3 | 21,1 |

Source: Eurostat 2012

La réduction de l'écart de rémunération entre les sexes : un résultat de la crise économique

Le léger rétrécissement de l'écart de rémunération entre les sexes de 17,7% en 2006 à 16,4 % en 2012 (dans 16 des 25 pays) représente un nivellement vers le bas. Les plus importantes réductions de l'écart de rémunération entre les sexes se sont produites en Lituanie, aux Pays-Bas et en Slovénie ; réductions modérées au Danemark, à Chypre, à Malte, en Pologne, en Suède, en Slovaquie et au Royaume-Uni ; et une baisse de moins de 1% en Belgique, en France, en Finlande,

au Luxembourg, en Roumanie et en Espagne. L'écart de rémunération entre les sexes s'est creusé dans les États membres qui ont été plus touchés par la crise économique, notamment en Roumanie, en Grèce, en Irlande, en Espagne et au Portugal.

Dans l'ensemble, la petite réduction de l'écart de rémunération entre les sexes est attribuable à trois facteurs : les réductions des éléments non essentiels du salaire, tels que les bonus et les primes pour les heures supplémentaires, qui prédominent dans les secteurs/professions à prédominance masculine; la ségrégation sectorielle; et les évolutions politiques en matière de réduction de l'écart de rémunération entre les sexes (Karamessini & Rubery 2014). La diminution des salaires des hommes à l'extrémité inférieure de l'échelle de salaires et une augmentation de la participation des femmes aux postes de direction ont contribué à la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes (Perrons et Plomient 2014).

Selon la Commission européenne :

Cette tendance pourrait être interprétée à tort comme une amélioration de la situation. La très légère tendance à la baisse de ces dernières années provient essentiellement de la crise économique. On constate une diminution des revenus des hommes, plutôt qu'une augmentation du salaire des femmes. Par exemple, l'industrie manufacturière, traditionnellement caractérisée par un écart de rémunération élevé, a perdu du terrain au début de la crise économique (2014:1).

Les résultats de l'enquête 'Négociateur pour l'égalité' et le travail de la CES dans ce domaine ont abouti à la même insatisfaisante conclusion (CES 2013a, O'Dorchaí 2014).

Dans l'enquête de la CES 'Négociateur pour l'égalité', certains syndicats ont contesté la validité des données d'Eurostat sur l'écart de rémunération entre les sexes non ajusté, suggérant que les données horaires masquaient la réalité de la vie professionnelle des femmes, qui est souvent caractérisée par la réduction du temps de travail et le travail à temps partiel. Si les rémunérations hebdomadaires ou mensuelles des femmes sont prises en compte, l'écart de rémunération entre les sexes peut doubler. Selon Eurofound (2013), celui-ci atteint 23,8% lorsque les revenus mensuels sont pris en compte. En outre, l'écart de rémunération entre les sexes non ajusté ne prend pas en compte tous les facteurs qui influent sur les inégalités de rémunération entre les sexes, tels que les différences éducatives, l'expérience sur le marché du travail, les heures de travail, le type de travail, etc., ainsi que d'autres facteurs qui peuvent ne pas être comptabilisés comme le paiement des heures supplémentaires, les rémunérations liées à la performance ou le paiement d'autres primes. Lorsque les données sont « ajustées » pour prendre en compte ces facteurs, il est estimé qu'entre 12 % et 50 % de l'écart de rémunération entre les sexes reste inexpliqué. En outre, malgré une diminution du niveau de l'écart de rémunération non ajusté au fil du temps, la composante inexpliquée ou 'discriminatoire' de l'écart est demeurée en grande partie identique.

L'écart des retraites

Le niveau de l'écart entre les retraites des hommes et des femmes est de plus en plus préoccupant. Ce dernier est estimé en moyenne à 39% dans l'UE (Commission européenne, 2013b). Dans l'ensemble, 17 des 27 États membres ont des écarts de retraite entre les sexes supérieurs ou équivalents à 30%. C'est deux fois l'écart de rémunération entre les sexes, qui est de 16,4 %. L'écart de retraite le plus élevé revient au Luxembourg (47%) et à l'Allemagne (44%); et l'écart de retraite le plus bas est celui de l'Estonie (4%) et celui de la République slovaque (8%). Il semble n'y avoir aucun lien avec l'écart de rémunération entre les sexes dans ces pays, par exemple, l'Estonie a l'écart de pension le plus faible (4%), mais l'écart de rémunération entre les sexes le plus élevé. Certains syndicats, reconnaissant l'existence de cet écart, ont commencé à faire pression pour introduire des périodes de stage pour le congé parental dans les régimes de pension, pour s'assurer que les femmes ne soient pas désavantagées en matière de retraite.

Les causes de l'écart de rémunération entre les sexes

L'écart de rémunération entre les sexes est le résultat de multiples facteurs, d'où le besoin de stratégies visant à aborder les facteurs structurels globaux liés aux discriminations directes et indirectes (Commission européenne 2009a, 2011a, 2011b, 2012a). Il est influencé par la manière dont le salaire est défini dans les conventions collectives, les systèmes de classification des emplois et dans les rémunérations négociées individuellement ainsi que les rémunérations liées aux performances. Les systèmes de rémunération et d'évaluation peuvent aussi sous-évaluer les professions et compétences féminines ou octroyer des primes ou avantages plus importants aux professions masculines. D'autres inégalités surgissent en raison du déséquilibre entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré effectué par les femmes et les hommes. Un manque de régimes de travail flexibles réduit les chances de pouvoir équilibrer le travail et les responsabilités familiales et affecte en particulier les femmes. Bien que les femmes travaillent généralement moins d'heures que les hommes sur le marché du travail rémunéré, quand le travail rémunéré et non rémunéré des femmes est pris en compte, on arrive à une moyenne de 64 heures par semaine, par rapport à 53 heures de travail pour les hommes. Les femmes consacrent en moyenne 26 heures par semaine aux activités familiales, tandis que les hommes y consacrent neuf heures (Eurofound 2013). L'indice d'égalité de genre de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) montre en outre que, dans le domaine du 'temps', il y a des différences significatives entre les sexes dans la répartition du temps dédié aux activités familiales et aux activités sociales. L'UE obtient un score de 38,8 (sur 100) en moyenne, cela représente le plus petit score d'égalité entre les sexes des huit domaines d'égalité des sexes (EIGE 2013).

La combinaison des charges familiales et de la structure du marché du travail entraîne une surreprésentation des femmes dans les emplois faiblement rémunérés, occasionnels et à temps partiel. Un des facteurs clés des inégalités de rémunération entre les sexes est la ségrégation professionnelle, qui entraîne le regroupement des femmes dans les professions et les secteurs faible-

ment rémunérés où leurs compétences sont sous-évaluées, ce qui est renforcé par des hypothèses concernant la valeur du travail des femmes dans les emplois féminins traditionnels. Les femmes subissent une 'pénalité salariale' quand elles quittent le marché du travail et y reviennent après leur congé de maternité (Eurofound 2012b). Travailler à temps partiel réduit non seulement les revenus de la femme, mais affecte leur potentiel de revenus à long terme et leur pension.

L'écart de rémunération entre les sexes et les inégalités de revenus

Il y a eu une augmentation systématique des inégalités de revenus en Europe. Elle est la plus élevée au Royaume-Uni mais est également marquée au Danemark, en Suède et aux Pays-Bas, en Belgique, en Allemagne, en France et en Irlande (OCDE 2012, Greg 2013, Vaughan-Whitehead 2012). Le déclin des négociations salariales collectives a contribué à la hausse des inégalités salariales (Reegård 2011), mais ce n'est pas la seule explication (Hacker 2011). Les données de la Commission européenne montrent qu'entre 2008 et 2012, l'inégalité de la répartition des revenus a augmenté en Irlande, en Grèce, en Espagne et au Portugal, à cause des coupes salariales dans le secteur public et privé, ainsi qu'une croissance de la pauvreté au travail en raison de la réduction ou du gel des salaires minimums (Parlement européen 2013b et 2014). Par exemple, la proportion de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale a atteint 26 % au Portugal et 15 % en Irlande. Les évaluations de l'inégalité croissante des revenus dans toute l'Europe ont également souligné l'importance de réformes visant à renforcer les syndicats et la négociation collective pour réduire l'inégalité, ce qui, selon la CES (2013), implique de la CES et des syndicats affiliés de mettre en œuvre une plus grande coordination au niveau de la négociation collective.

L'inégalité des revenus entre les salariés les mieux payés et les moins bien payés a de profondes implications en matière d'écart de rémunération entre les sexes. Par exemple, en Allemagne, les inégalités salariales croissantes tant pour les hommes que pour les femmes entre 2001 et 2006 ont été largement induites par, à la fois des augmentations des salaires réels en haut de l'échelle salariale, mais surtout par les diminutions des salaires réels en dessous de la médiane (Antonczyk et al. 2010, Busch et Holst 2011). Cela s'explique par une réduction de la couverture des négociations collectives au niveau sectoriel et au niveau des entreprises en Allemagne, les différences salariales significatives au sein des différentes industries et entre elles ainsi que par les caractéristiques personnelles des travailleurs.

1.3 LE RÔLE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS DE SALAIRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'écart de rémunération entre les sexes est plus faible dans les pays où l'égalité globale est plus élevée (OCDE 2013) et dans les pays où la couverture des négociations collectives est étendue ainsi que dans les entreprises qui sont liées par une

convention collective (Eurofound 2010, OIT 2011a, OIT 2011b, Hayter et Weinberg 2011). Selon les estimations, une augmentation de 1% de la 'couverture' du dialogue social réduit l'écart de rémunération entre les sexes de 0,16% (Commission européenne 2009b) et plus élevé est le degré de coordination au niveau de la formation des salaires, meilleure est l'égalité de la répartition des rémunérations (CES 2012, Tilly 2013). Selon Reegård (2013) « la négociation salariale coordonnée à partir du centre réduit les disparités salariales et contribue à la création d'une société plus égalitaire ».

Une des conclusions évidentes de l'étude de la CES est que les conventions collectives ont incontestablement un rôle bénéfique réel et potentiel dans la réduction des inégalités de rémunération. Certains syndicats parlent du potentiel qu'a la négociation collective à pouvoir transformer les relations entre les sexes et les inégalités structurelles entre les sexes. En **Norvège**, par exemple, il y a un rétrécissement progressif de l'écart salarial entre les sexes depuis 2008, qui peut être en partie attribué au rôle des conventions collectives. C'est principalement les augmentations du salaire des femmes dans les secteurs à prédominance féminine qui ont permis de réduire de 1% l'écart de salaire entre 2010 et 2011. En 2003, 1 travailleur sur 4 (24%) était faiblement rémunéré. Ce chiffre a été réduit à 1 sur 5 (19%) en 2012. Un progrès similaire a été signalé par le **Comité de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes** de la Confédération syndicale tchèque-morave **CMKOS**. La Confédération a analysé l'impact que les conventions collectives ont eu sur l'évolution des salaires moyens pour les femmes et les hommes. Elle a constaté qu'en 2012, les revenus et les salaires moyens au niveau médian dans les entreprises avec une convention collective étaient nettement plus avantageux que les salaires dans les entreprises où aucune convention collective n'avait été conclue. La Confédération soutient que l'existence de conventions collectives dans les entreprises, encore plus en temps de crise qu'en période de croissance, a des effets positifs sur la rémunération des salariés, principalement en augmentant les salaires des groupes à revenu faible et moyen où il y a un nombre considérable de femmes. En **Finlande**, le **Programme national pour l'égalité salariale** a permis une réduction de 1% de l'écart de rémunération entre les sexes, grâce à des conventions collectives sur l'égalité de rémunération.

L'enquête de la CES prouve que la négociation collective en Europe est complexe et diverse. Cependant, il est évident que la négociation sectorielle nationale a joué un rôle important dans l'élaboration d'un programme pour l'égalité des genres pour l'ensemble de l'économie ainsi que dans la fixation des salaires dans les différents secteurs. Ce qui a été particulièrement bénéfique pour le salaire des femmes et l'égalité des genres. Toutefois, il est également évident que la négociation au niveau de l'entreprise a un rôle important à jouer dans l'établissement d'objectifs d'égalité pour les entreprises, en particulier lorsque ceux-ci ont été inscrits dans la législation, par exemple, en négociant des audits et enquêtes sur les salaires sur le lieu de travail, des horaires de travail flexibles et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Les meilleurs résultats en matière d'égalité des sexes sont obtenus là où la négociation sectorielle et celle de l'entreprise coexistent.

Cependant, l'enquête de la CES montre que, dans certains pays, la tendance générale à négocier au niveau de l'entreprise s'effectue aux dépens de la négociation sectorielle, ce qui engendre une plus grande fragmentation. Dans d'autres pays, particulièrement dans le centre et l'est de l'Europe, les faibles structures de négociation collective qui ont émergé à la fin du communisme ont donné lieu à une négociation collective fragmentée et à une faible couverture de la négociation, qui s'effectue principalement au niveau de l'entreprise. Cette situation est différente de la tendance progressive à négocier au niveau de l'entreprise qui s'est, par exemple, installée en Allemagne et au Royaume-Uni au cours des deux dernières décennies. En Allemagne, par exemple, il y a eu une baisse constante de la couverture de la négociation collective en raison de la réticence des employeurs à conclure des accords sectoriels ou régionaux depuis le processus de réunification. Cela a exacerbé la tendance à négocier au niveau de l'entreprise. Les syndicats allemands ont cherché à renverser cette tendance compte tenu de l'établissement prochain du salaire minimum, législation qui doit entrer en vigueur en 2017.

Malgré l'importance de la négociation sectorielle pour l'égalité des sexes, l'enquête montre également que les syndicats accordent de l'importance à l'élaboration d'une solide législation obligeant les entreprises à négocier pour l'égalité, par exemple, afin de réduire l'écart de salaire entre les sexes, d'assurer la transparence salariale et d'effectuer des audits/enquêtes de rémunération.

Les variations du niveau et de la couverture de la négociation collective

Il y a d'importantes variations concernant le champ d'application et le niveau de négociation collective en Europe, la reconnaissance juridique et l'application des droits de négociation ainsi que la couverture de la négociation collective. L'enquête 'Négocier pour l'égalité' de la CES a montré que les pays dans lesquels l'accent est mis sur une négociation centralisée (sectorielle et intersectorielle) et qui disposent de la couverture de négociation collective la plus étendue ont tendance à avoir plus de succès en matière d'intégration des questions relatives à l'égalité des genres dans la négociation collective. Dans l'ensemble, l'enquête de la CES a également indiqué que la crise économique avait exacerbé la tendance déjà forte au recours à la négociation décentralisée. Le **Tableau 3** montre le niveau de couverture de la négociation collective dans l'EU-27 et en Norvège ainsi que le principal niveau de la négociation collective. Dans l'UE, environ deux-tiers des salariés (62%) sont couverts par la négociation collective (les niveaux les plus élevés se retrouvent en France, Belgique, Autriche, Portugal, Finlande et Slovaquie et les plus bas en Bulgarie, Pologne et Lituanie). Dans les pays nordiques, par exemple, les conventions collectives ont une couverture importante par rapport au Royaume-Uni et à certains pays d'Europe centrale et d'Europe de l'est où la couverture de la négociation collective est faible et les conventions collectives s'effectuent principalement au niveau des entreprises. Seul un petit nombre de pays, par exemple, la Belgique, l'Italie et certains pays nordiques ont, au niveau national, des accords qui définissent des lignes directrices pour les négociations à d'autres niveaux.

Tableau 3 : Couverture et niveaux de la négociation collective

| Pays | Couverture (%) | Niveau clé de la négociation collective |
|---|----------------|---|
| France | 98% | Sectoriel et entreprise |
| Belgique | 96% | National (définit le cadre) |
| Autriche | 95% | Sectoriel |
| Portugal | 92% | Sectoriel |
| Finlande | 91% | Sectoriel - beaucoup est laissé aux négociations d'entreprise |
| Slovénie | 90% | Sectoriel |
| Suède | 88% | Sectoriel - beaucoup pour les négociations d'entreprise |
| Pays-Bas | 81% | Sectoriel (parfois au niveau de l'entreprise) |
| Danemark | 80% | Sectoriel - beaucoup pour les négociations d'entreprise |
| Italie | 80% | Sectoriel |
| Norvège | 70% | National et sectoriel |
| Espagne | 70% | Sectoriel - une nouvelle loi donne la priorité aux accords d'entreprise |
| Grèce | 65% | Sectoriel - la crise a accru le rôle des négociations au niveau de l'entreprise |
| Croatie | 61% | Sectoriel et entreprise |
| Malte | 61% | Entreprise |
| Allemagne | 59% | Sectoriel |
| Chypre | 52% | Sectoriel et entreprise |
| Luxembourg | 50% | Sectoriel et entreprise (varie selon le secteur) |
| Irlande | 44% | Entreprise |
| République tchèque | 38% | Entreprise |
| Roumanie | 36% | Sectoriel et entreprise |
| Slovaquie | 35% | Sectoriel et entreprise |
| Lettonie | 34% | Entreprise |
| Estonie | 33% | Entreprise |
| Hongrie | 33% | Entreprise |
| Bulgarie | 30% | Entreprise |
| Royaume Uni | 29% | Entreprise |
| Pologne | 25% | Entreprise |
| Lituanie | 15% | Entreprise |
| Moyenne de l'UE (y compris la Norvège) | 62% | |

Source : Enquête 'Négocier pour l'égalité' de la CES et de l'ETUI (worker-participation.eu)

L'enquête 'Négocier pour l'égalité' de la CES a également conclu que 85% des syndicats étaient engagés dans les négociations au niveau de l'entreprise, 72% dans les négociations sectorielles et 32% dans les négociations au niveau national. Il y a souvent plusieurs niveaux de négociation, 30% des syndicats rapportent des négociations au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel et 28% au niveau national, sectoriel et de l'entreprise. Un plus petit nombre d'entre eux n'ont participé qu'aux négociations au niveau de l'entreprise (2%), seulement aux sectorielles (6%) et seulement aux nationales (2%). Les pays avec une couverture de négociation collective de l'ordre de 80 % ou plus sont caractérisés par une syndicalisation élevée et/ou un solide cadre juridique réglementant la négociation collective. Par exemple, en Autriche, tous les employeurs sont négociateurs du côté employeurs (Chambres du Commerce et de l'Industrie). Les conventions collectives couvrent donc 95% des travailleurs. En Belgique, il y a une couverture élevée parce que les accords signés au niveau de l'industrie s'étendent automatiquement à tous les travailleurs employés dans cette industrie. En France, le fait que le gouvernement étende les accords aux employeurs non signataires, combiné à l'obligation légale pour les employeurs de négocier sur l'égalité au niveau des entreprises et, dans certains cas, au niveau de l'industrie, assure un niveau de couverture élevé. L'Allemagne, la Grèce, le Luxembourg, la Norvège et l'Espagne ont tous une couverture de négociation collective comprise entre 60 et 75%, y compris une négociation sectorielle étendue, bien que la crise économique y ait en grande partie mit fin en Grèce et en Espagne.

La négociation sectorielle au niveau national définit le cadre des négociations au niveau de l'entreprise et au niveau territorial en Suède, au Danemark, en Norvège et en Italie. En Italie, la négociation au niveau sectoriel a, par le passé, permis des augmentations de salaire afin de suivre l'inflation. Cependant, les nouvelles dispositions en matière de négociation accordent plus d'importance aux négociations au niveau de l'entreprise, y compris les négociations pour l'égalité. La récente législation espagnole a donné la priorité aux accords d'entreprise par rapport aux accords signés à tous les autres niveaux, tandis que, dans d'autres pays, la négociation sectorielle dans le secteur privé a été en grande partie remplacée par des négociations au niveau de l'entreprise. Différents arrangements de négociation peuvent exister au sein d'un même secteur, ce qui peut avoir des répercussions sur la coordination des négociations collectives. Cette situation est évidente au Royaume-Uni. Le Syndicat national des enseignants (NUT) a signalé, dans l'enquête de la CES, l'existence de différents arrangements de négociation pour les enseignants dans les différents niveaux de l'enseignement secondaire. Le NUT a veillé à maintenir la parité entre les salaires et les conditions convenus à l'échelle nationale et les prestataires de l'enseignement secondaire qui ne dépendent pas de l'autorité locale ou qui proviennent du secteur privé.

Les fédérations syndicales européennes

Certaines fédérations syndicales européennes ont élaboré des politiques en matière d'écart de rémunération entre les sexes. En particulier, la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) a effectué le travail le plus étendu dans ce domaine. Elle se fonde sur sa résolution du congrès de la FSESP de 2009 qui concerne l'égalité de salaire. Elle a attiré l'attention sur certaines des raisons pour lesquelles les femmes gagnent moins que les hommes et a réaffirmé l'objectif de ses membres qui est « de réduire l'écart de rémunération entre les sexes d'au moins 5% d'ici 2014 ». En outre, les enquêtes d'égalité salariale de la FSESP (FSESP 2007 et 2010) montrent que beaucoup d'affiliés ne comprennent pas l'écart de salaire entre les sexes et que, mis à part ceux du Royaume-Uni et des pays nordiques, ils sont incapables de fournir des données pour leurs secteurs. Une étude récente (FSESP 2013) a montré qu'il y avait une insuffisance continue des données pour l'ensemble des services publics.³ Le Comité du dialogue social européen des administrations centrales a adopté une déclaration commune 'Vers l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes' (FSESP 2011) et en 2008, le Comité du dialogue social des administrations locales et régionales a adopté des lignes directrices concernant l'élaboration de plans d'action pour l'égalité (CCRE/FSESP 2008). La FSESP a également pris part aux négociations pour garantir un accord européen sur l'égalité à GDF-Suez. Les dernières discussions en 2011 étaient axées sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le congé parental et le harcèlement sexuel.

1.4 LA POLITIQUE DE LA CES EN MATIÈRE D'INÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ENSEMBLE DE L'EUROPE

La CES s'est engagée depuis longtemps à éliminer l'écart de rémunération entre les sexes. En 2008, le Comité exécutif de la CES a adopté une Résolution pour réduire l'écart de rémunération entre les sexes (CES 2008a). En 2011, la CES a adopté, lors du Congrès d'Athènes, la stratégie et le programme d'action 2011-2015 dans lesquels la question de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est une priorité. La CES s'est engagée à :

... soutenir les initiatives des affiliés visant à s'attaquer aux problèmes structurels de l'inégalité salariale et au fait que les salaires (pour les hommes et les femmes) aient tendance à être plus faibles dans les secteurs dominés par les femmes que dans les secteurs dominés par les

hommes. Beaucoup de métiers, principalement effectués par des femmes, doivent être réévalués et la CES a l'intention d'aider ses affiliés à échanger des informations sur la manière dont cela peut être fait au moyen de la négociation collective et/ou en employant la législation.

Cela a mené le Comité exécutif à adopter le Programme d'Action de la CES sur l'égalité des sexes (CES 2012a) qui identifie plusieurs actions clés, y compris des campagnes en faveur d'une législation plus stricte afin de combler l'écart de rémunération entre les sexes en vertu de la Directive de refonte (2006/54/CE). La CES (2008b 2012c et 2013) a plaidé pour un cadre juridique européen renforcé dans la Communication de la Commission européenne intitulée 'Combattre l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes' et une révision complète de la législation, notamment en ce qui concerne les questions de sous valorisation du travail des femmes, de données ventilées par sexe et de transparence de la fixation des salaires, d'audits de rémunération obligatoires, d'extension de la représentation juridique aux recours collectifs des syndicats et de promotion de la négociation collective à tous les niveaux.

Les Recommandations par pays et le Semestre européen

La CES (2013a et 2013b) a été particulièrement critique à l'égard des recommandations de la Commission européenne relatives à la décentralisation de la négociation collective, formulées dans les Recommandations spécifiques par pays (à huit états membres et aux quatre Etats membres déjà soumis au programme de Troïka). Les recommandations faites dans le cadre de la gouvernance économique de l'UE et du processus du Semestre (Commission européenne 2013) sont considérées par la CES comme une atteinte à l'autonomie des partenaires sociaux dans le domaine de la formation des salaires, ayant un impact sur les mécanismes de fixation des salaires, la couverture de la négociation collective et également sur l'écart de salaire entre les genres. Les interventions vont de la réduction du salaire minimum dans certains pays, à une flexibilité salariale à la baisse, à la marginalisation ou à la dégradation des systèmes de négociation collective et de l'importance des salaires collectivement négociés.

S'ajoute à cela la menace qui pèse sur les systèmes d'indexation automatique qui concerne, par exemple, le Luxembourg et la Belgique. La Commission européenne et la Banque centrale européenne ont toutes deux soutenu que les mécanismes d'indexation automatique devaient être abolis et que les salaires nominaux ne devaient être alignés que sur la productivité. La CES soutient que ce processus viole les conventions de l'OIT et la Charte européenne des droits fondamentaux. La CES propose une coordination plus efficace entre ses affiliés en vue de renforcer et de défendre la négociation collective. Selon la CES, les partenaires sociaux nationaux, en toute autonomie, doivent être impliqués dans toutes les étapes des décisions du gouvernement qui concernent les Programmes nationaux de réforme et les recommandations par pays. Cela a également été réitéré dans une Déclaration des partenaires sociaux européens sur la gouvernance économique européenne (CES et al. 2013).

3 Pour de plus amples informations au sujet du travail de la FSESP sur l'égalité des salaires voir : <http://www.epsu.org/r/28>; L'enquête de 2011 de la FSESP sur l'égalité des salaires : http://www.epsu.org/img/pdf/EPSU_Gender_Pay_Gap_Report_2010_2_-2.pdf; et le rapport de la FSESP (2013) sur l'écart de rémunération entre les sexes dans les services publics <http://www.epsu.org/a/10142>

Bien que depuis 2011, certaines recommandations spécifiques par pays aient abordé des questions relatives à l'emploi des femmes, l'écart de rémunération entre les sexes n'est inclus que dans les recommandations formulées à l'Autriche, malgré le fait que tous les États membres ont un écart de rémunération entre les sexes. La CES a mis en doute cette logique, particulièrement lorsque l'écart de rémunération entre les sexes est supérieur à 20 % (en Estonie, République tchèque, Allemagne, Autriche et Grèce) et estime que « tous les États membres ayant un écart de rémunération entre les sexes devraient recevoir des recommandations préconisant la mise en place de mesures significatives pour l'éliminer ». (CES 2013c:3)

1.5 CONCLUSION

Cette section montre qu'il y a un large éventail de défis auxquels sont confrontés les syndicats. Ceux-ci sont confrontés à un climat plus hostile et aux menaces qui pèsent sur l'autonomie de la négociation collective, ainsi qu'à la persistance de l'écart de rémunération entre les sexes, des inégalités structurelles et de la ségrégation professionnelle. Il y a, en Europe, des variations significatives des taux de syndicalisation, des niveaux et de la couverture de la négociation collective. Tout cela a une incidence sur la portée de l'effet de levier politique et économique dont disposent les syndicats pour influencer les négociations dans le sens d'une réduction des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans la section suivante du présent rapport, la Section 2, nous examinons les données de l'enquête de la CES relatives à l'impact qu'a eu la crise économique sur les efforts des syndicats pour réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle est suivie d'une discussion, à la Section 3, concernant la législation, les accords entre partenaires sociaux et les autres dispositions portant sur les données salariales et la transparence de la rémunération des femmes et des hommes. La section 4 présente les conclusions de l'enquête en ce qui concerne le type, la portée et le contenu des conventions collectives et des actions syndicales mises en œuvre en vue de réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Suivi, dans la Section 5, d'une discussion à propos des stratégies des syndicats et d'autres mesures plus larges introduites pour soutenir la négociation collective visant la réduction des inégalités de salaire entre les femmes et les hommes. Enfin, la Section 6 présente les conclusions et les recommandations de l'étude.

SECTION 2 : L'IMPACT DE LA CRISE ÉCONOMIQUE SUR LES EFFORTS DES SYNDICATS POUR RÉDUIRE LES INÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« Dans le contexte de la crise, les inégalités croissantes entre riches et pauvres ainsi qu'entre les différents groupes de travailleurs dans toute l'Europe suscitent de nombreuses inquiétudes. La crise économique a entraîné une réduction de l'écart de rémunération, mais elle s'est faite sur la base d'un 'engrenage à la baisse'. Les données officielles ne reflètent pas la réalité ; la baisse de l'écart de rémunération entre les sexes de 18% à 16,5% existe non pas parce qu'il y aurait eu une réduction des inégalités entre hommes et femmes, mais bien parce que la crise affecte énormément le travail des secteurs principalement masculins. Globalement, la tendance est à l'égalisation vers le bas. La CES souhaite une harmonisation vers le haut et une meilleure qualité de travail ».

Claudia Menne (secrétaire confédérale de la CES) prenant la parole au séminaire 'Négociateur pour l'égalité' de la CES à Sofia, le 17 avril 2013

2.1 INTRODUCTION

La crise économique a amené de nouveaux défis pour les syndicats dans la négociation collective et dans le cadre de leurs efforts visant à réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Tous les syndicats ayant répondu à l'enquête 'Négociateur pour l'égalité' de la CES ont déclaré que la crise économique avait, à des degrés divers, porté atteinte aux salaires et aux droits de la femme au travail. Néanmoins, un grand nombre de syndicats ont déclaré que la crise économique a renforcé leur détermination à lutter contre les impacts de genre de la crise et à s'attaquer aux inégalités entre les sexes qui existaient avant la crise.

L'effet de la crise sur les femmes a été aggravé par l'insécurité de l'emploi des femmes, un nombre d'heures de travail inférieur, le travail à temps partiel et la ségrégation professionnelle, éléments qui ont été souvent négligés dans les évaluations de la crise (CES 2011, Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes 2009, Maier 2011, Lobby européen des femmes 2009, TUC 2009). Les enquêtes annuelles du 8 mars de la CES (2011b, 2012 et 2013a) ont rendu compte de l'impact considérable qu'a eu la crise sur l'emploi des femmes, en démontrant que la crise a affecté les femmes et les hommes de manière différente. Les faits montrent aussi que les nouveaux aménagements du temps de travail introduits par les entreprises en réaction à la crise sont souvent discriminatoires, et les entreprises visent souvent de manière disproportionnée les femmes lorsqu'elles suppriment des emplois (Smith 2009). En outre, il y a eu peu d'évaluations sur l'impact selon les genres des programmes nationaux de réforme, ce qui démontre un faible engagement en faveur de l'intégration de la dimension de genre (Villa et Smith 2014, Parlement européen 2012), et sur l'impact des mesures d'austérité et des réformes des gouvernements sur les femmes (FSESP 2013, Villa et Smith

2010, Leschke et Jepsen 2011). D'aucuns craignent également que la dimension de genre ait été négligée dans les réponses à la crise au niveau européen (Commission européenne 2013a, Groupe consultatif de la Commission européenne sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes 2009). C'est une question pertinente car un suivi du marché du travail tenant compte des spécificités hommes-femmes est nécessaire pour lutter contre les risques à moyen et long terme d'inégalité entre les sexes (Eurofound 2013).

D'après l'analyse de la crise en Allemagne, au Royaume Uni et au Danemark de Leschke et Jepsen (2011), « ... les réponses politiques à la crise révèlent un fort parti en faveur des secteurs dominés par les hommes plutôt que ceux dominés par les femmes et favorisent des politiques en matière d'emploi qui tendent à concerner relativement plus d'hommes que de femmes (par exemple, le chômage partiel) » (p.58). Ils soutiennent que l'absence d'évaluation selon le genre des politiques mises en œuvre face à la crise et le manque de mesures permettant de s'attaquer à la situation inégale des femmes et des hommes sur le marché du travail et au niveau de la protection sociale constituent « une évolution inquiétante ».

Depuis le début de la crise économique en 2008, il y a eu un important nivellement par le bas des écarts entre les sexes en matière d'emploi et de chômage, de salaire et de pauvreté dans l'ensemble de l'Europe (Karamessini et Rubery 2013, Commission européenne 2013a, Parlement européen 2012). Comme mentionné dans la Section 1, l'écart de rémunération entre les sexes a légèrement diminué dans l'UE, mais c'est en grande partie le résultat du nivellement par le bas des niveaux de rémunération des hommes, plutôt que celui d'une tendance à la hausse du salaire des femmes. C'est particulièrement préoccupant étant donné que l'écart de rémunération entre les sexes a eu un profond impact sur les revenus qu'acquière les

femmes tout au long de leur vie, et débouche sur un écart de pension plus tard dans la vie (Commission européenne 2013). L'impact de la crise sur l'égalité des sexes a été particulièrement aigu dans les pays les plus durement touchés par la crise économique, entraînant la hausse du chômage, une croissante précarité du travail et des mesures d'austérité imposées par les gouvernements. Les faits de discrimination incluent la réduction des droits aux congés et aux allocations de maternité, des femmes qui reviennent de congé de maternité et qui sont les premières à être licenciées, ainsi que des limitations des accords collectivement négociés qui portent sur la conciliation vie privée-vie professionnelle et les horaires de travail flexibles. En outre, il est probable que la crise économique puisse entraîner de plus grandes inégalités entre les sexes résultant des récentes réductions du salaire des femmes dans le secteur public et des pressions visant à geler le salaire minimum légal et collectivement négocié, dont l'impact est susceptible d'affecter de manière significative les femmes (Eurofound 2013, Rubery et Grimshaw 2011).

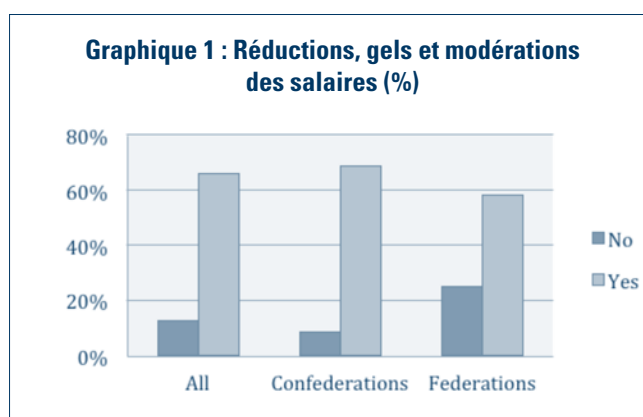
2.2 RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE 'NÉGOCIÉRIER POUR L'ÉGALITÉ' DE LA CES

L'impact de la crise sur le salaire et l'emploi des femmes

L'enquête 'Négociérier pour l'égalité' de la CES a examiné l'incidence de la crise économique sur les efforts entrepris par les syndicats pour réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. L'Annexe 2 fournit des informations par pays, rapportées par les syndicats dans l'enquête de la CES, concernant l'impact de la crise économique. Elles attestent de la pratique systématique de réductions de salaire, des conditions d'emploi et des pertes d'emplois signalées par les syndicats en Croatie, à Chypre, en Irlande, au Portugal, en Espagne, en Italie, en Estonie, en Hongrie, en Lettonie, en Lituanie, en Pologne et en Roumanie. Les pays qui ont été frappés le plus durement par la crise économique ont eu les plus grandes difficultés à protéger la rémunération des femmes. Les confédérations syndicales de Norvège, d'Autriche et d'Allemagne et certaines fédérations de Belgique, Norvège et Suède ont déclaré qu'elles n'avaient pas été directement affectées, bien qu'il y ait certains impacts résultant de la récession qui touchent tous les pays. La négociation collective s'est également avérée importante pour la protection des travailleurs contre le chômage et les coupes salariales conséquentes. En **Autriche**, par exemple, l'**ÖGB** déclare que les conventions collectives sur la transparence salariale et les rapports sur les revenus dans les entreprises ont protégé les travailleurs du risque potentiel de modération salariale. Dans d'autres cas, les syndicats ont empêché des réductions de salaire ou sont parvenus à négocier des accords de modération salariale comme alternative aux réductions de rémunération. En particulier, les syndicats ont joué un rôle primordial dans certains pays en concluant des accords de chômage partiel comme alternatives aux licenciements.

L'enquête a également conclu que lorsque l'insécurité de l'emploi augmente et que les niveaux de rémunération sont réduits, un grand nombre de travailleuses sont obligées d'accepter un travail à temps partiel involontaire, le chômage partiel et de moins bonnes conditions de travail afin de conserver leur emploi. Parmi les autres sujets de préoccupation soulevés par certains syndicats, il y a le fait que peu de gouvernements ont pris en compte le principe d'intégration de la dimension hommes-femmes ou effectué des évaluations selon le genre de l'impact des effets de la crise économique sur les femmes et les hommes.

Dans l'ensemble, le Graphique 1 montre que **66% des syndicats ayant répondu à l'enquête ont signalé des réductions salariales, des gels des salaires ou des modérations salariales**. Les résultats de l'enquête suggèrent notamment que ces mesures touchent principalement, mais pas exclusivement, les femmes dans le secteur public.



Source: Enquête de la CES 2013

L'enquête révèle :

- ▶ D'importantes réductions salariales dans le secteur public, de l'ordre de 25% en Roumanie, 15% en Irlande, 10% en République tchèque et en Estonie, 9% en Hongrie. Dans le secteur de l'enseignement, les professeurs ont subi des réductions salariales allant jusqu'à 40% en Lettonie et supérieures à 25% pour les nouveaux venus dans la profession en Irlande. En outre, au Portugal et en Irlande, on signale des réductions des bonus et indemnités spéciales dans le secteur public et des gels de salaire dans le secteur public au Royaume-Uni.
- ▶ Dans le secteur privé, des réductions salariales très conséquentes qui peuvent aller jusqu'à 50% dans certaines entreprises ainsi que des réductions de près de 10% dans le secteur financier à Chypre et en Estonie.
- ▶ Le gel des salaires minimums en France et en Espagne et les difficultés rencontrées par les syndicats qui cherchent à négocier une augmentation du salaire minimum par le biais de la négociation collective.

Bien que certains syndicats aient signalé que la crise n'avait pas affecté l'écart de rémunération entre les sexes ou que, dans certains cas, il y avait un petit rétrécissement de l'écart de rémunération entre les sexes, cela reflète un nivellement par le bas des salaires. La perte d'emplois féminins, y compris des emplois à temps plein, l'accroissement du travail atypique et du travail précaire et une croissance du travail à temps partiel involontaire ont été signalés par les syndicats en Autriche, Bulgarie, Irlande, Portugal, Roumanie, Espagne, Italie, Pologne et République tchèque. Ils ont donné des exemples spécifiques des répercussions négatives sur les femmes dans les secteurs traditionnellement féminins, en particulier dans le secteur public, en Hongrie, Roumanie, Irlande, Portugal, Espagne, Lettonie et Bulgarie. Une augmentation significative du nombre de femmes étant le principal soutien de famille a été signalée en Lituanie et en Allemagne, et c'est probablement aussi le cas dans d'autres Etats membres.

En Italie, l'écart entre les sexes a augmenté au cours des deux premières années de la crise, ce qui suggère que davantage de femmes que d'hommes ont des revenus inférieurs au seuil de pauvreté (Veraschchangina et Capparucci 2014). En Espagne, des réductions de salaire de 5% en moyenne pour les travailleurs du secteur public ont été introduites en mai 2010, les travailleurs les mieux rémunérés avaient des réductions plus importantes que les travailleurs plus faiblement rémunérés. Il est probable que cela ait contribué à la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes mais, en même temps, « cela constitue une mesure sensiblement régressive sous l'angle de l'égalité entre les hommes et les femmes, puisque les femmes sont plus touchées en raison de leur présence plus élevée dans les emplois du secteur public » (Gonzales Gago & Kirzner 2014). En Grèce, entre 2010 et 2011, les coupes dans le secteur public ont entraîné une réduction de 15% du salaire des fonctionnaires et de 25 % pour les travailleurs des services, organismes et entreprises publics. D'autres réductions salariales allant jusqu'à 20% ont été imposées en novembre 2011 dans le cadre d'une réforme des salaires du secteur public (Karamessini 2014). Les salaires minimums nationaux négociés collectivement ont été réduits de 22 % par le gouvernement grec en février 2012 (32 % pour les jeunes de moins de 25 ans) et depuis avril 2013, le salaire minimum n'est plus fixé par les partenaires sociaux, mais par le gouvernement. Les réductions des salaires minimums et des primes pour le travail à temps partiel court dans le secteur privé ont frappé de manière disproportionnée les femmes et les jeunes, qui sont plus présents dans les emplois faiblement rémunérés.

L'impact du changement des relations hommes-femmes à la maison a été souligné par plusieurs syndicats, parce que l'hypothèse que ce sont les femmes qui s'occupent des tâches familiales est souvent formulée dans le cadre des mesures d'austérité. Par exemple, la fédération syndicale suédoise LO et les syndicats italiens estiment qu'il est crucial de prendre en considération le contexte plus large du travail non rémunéré lié aux tâches familiales des femmes, en particulier parce que les mesures d'austérité ont eu un impact direct sur les interventions de politique sociale visant à aider les femmes dans leurs rôles non rémunérés de soins. Dans ce contexte, le fait

que les employeurs, les syndicats et les gouvernements n'accordent pas de visibilité au lien entre le travail non rémunéré des femmes et le travail rémunéré a entraîné des inconvénients supplémentaires pour les femmes. En introduisant ces questions au centre de la négociation collective, les syndicats en Suède et en Italie ont été au premier rang des discussions relatives aux interconnexions entre le travail non rémunéré lié aux charges familiales des femmes et la manière dont il peut être redistribué pour permettre aux femmes d'avoir un accès égal aux possibilités de travail décent. Certains syndicats ont attiré l'attention sur un climat général de mesures d'austérité qui a donné lieu à des politiques d'égalité régressives qui découlent, par exemple, des réductions importantes qui affectent les organismes chargés de l'égalité, comme en Irlande. En outre, plusieurs syndicats ont relevé l'impact significatif qu'ont eu les mesures d'austérité sur les femmes et qui ont entraîné la baisse du niveau de vie. Cela a été le cas, par exemple, au Portugal et en Roumanie en raison de la réduction des prestations sociales, des prestations de services publics de garde d'enfants et de la hausse de la TVA.

L'impact de la crise sur les négociations pour l'égalité

En résumé, l'enquête a révélé que les principales caractéristiques d'un environnement plus hostile à la négociation découlant de la crise sont :

- ▶ La décentralisation de la négociation, ayant pour résultat l'affaiblissement des structures et de la couverture de négociation;
- ▶ La fragmentation et l'individualisation de la négociation;
- ▶ Des problèmes supplémentaires dans l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans les négociations collectives et plus précisément dans les négociations salariales;
- ▶ Des difficultés supplémentaires dans l'application des lois qui requièrent des conventions/négociations collectives sur l'égalité.

Les réponses du gouvernement à la crise économique, souvent imposées au moyen de conditions de sauvetage établies par la troïka, ont contourné le dialogue social et ont donné lieu à d'importantes restructurations de l'emploi, diminuant les salaires et les conditions et affaiblissant les structures de négociation. L'enquête de la CES a révélé que, en essayant de conserver leur emploi, les travailleurs sont moins susceptibles de déposer une plainte qui concernerait un salaire inégalitaire ou discriminatoire, et leurs syndicats affirment souvent que d'autres questions sont devenues prioritaires. L'enquête a aussi révélé que, dans certains pays, la crise économique avait créé un climat propice à la privatisation, la sous-traitance et la commercialisation des services publics. Plusieurs syndicats l'ont signalé et considèrent cela comme un domaine de préoccupation majeur, notamment parce que les femmes sont majoritaires dans la plupart des services concernés. Le passage de l'emploi du

secteur public au secteur privé a souvent mené à une baisse des salaires et une détérioration des conditions d'emploi. Le Parlement européen (2014) a également attiré l'attention sur la mise en garde de l'OIT, du Conseil de l'Europe et des organisations syndicales qui estiment que « les nouveaux systèmes d'échelle salariale, d'évaluation et de licenciements dans le secteur public auront des retombées sur l'écart entre les sexes » (2014, paragraphe 19). Il souligne que les inégalités salariales et la chute du taux d'emploi des femmes « exigent une plus grande attention de la part des Etats membres en ajustement » (2014, Para. 19).

Une des préoccupations importantes, signalée par un certain nombre de syndicats, porte sur la sérieuse tentative de la part des gouvernements de réduire la portée et l'autonomie de la négociation collective, au motif que la flexibilité interne, et non les licenciements collectifs, accroîtra la compétitivité de l'entreprise. La CES (2014b) a soutenu avec véhémence que l'austérité ne fonctionne pas et qu'il est urgent d'ouvrir une nouvelle voie pour l'Europe. Avec le programme de la Troïka, la Commission européenne a « activement participé aux atteintes aux grands principes de l'Acquis social européen » et que « le plein respect des dispositions du Traité est la garantie indispensable à la conception de politiques qui fonctionnent réellement » (CES 2014b: 9).

L'enquête a conclu que la fragmentation et l'affaiblissement de la négociation, résultant souvent de l'imposition de réformes de la négociation syndicale par le gouvernement, étaient des conséquences directes de la crise. Les programmes de la Troïka en Irlande, en Grèce, au Portugal et en Espagne ont considérablement minés la négociation collective, en permettant aux entreprises de se retirer des conventions collectives de travail et aux gouvernements de revoir et de limiter la portée des accords salariaux sectoriels (CES 2014a, Parlement européen 2014). En Grèce et en Espagne, la législation introduite dans le cadre de la gestion de la crise a permis aux employeurs de négocier, au niveau de l'entreprise, des conditions d'emploi et de travail inférieures à celles établies dans les conventions nationales ou sectorielles. En outre, cette tendance à la décentralisation de la négociation au niveau de l'entreprise est particulièrement dangereuse pour l'égalité des rémunérations, car cela facilite la négociation de contrats individuels et rend les comparaisons difficiles, particulièrement dans les secteurs dominés par les femmes (CES 2012c).

En **Irlande**, l'imposition de mesures d'austérité débouchant sur la réduction de l'emploi et des salaires dans le secteur public, a marqué la fin des conventions nationales. Avant la crise, la négociation au niveau national définissait les augmentations salariales pour la négociation au niveau de l'entreprise, ce qui avait souvent profité aux femmes dans les secteurs à bas salaires. Au **Portugal**, la crise économique a mis fin à l'extension des conventions aux employeurs qui n'étaient pas signataires, ce qui réduit le nombre de salariés couverts par la négociation collective. La Cour constitutionnelle a annulé certaines mesures législatives au Portugal. En **Grèce**, la négociation collective a été supprimée dans les entreprises d'Etat; les conventions collectives salariales ne sont désormais contrai-

gnantes que pour les signataires et ne sont pas étendues par le ministre du travail comme c'était le cas précédemment; des dérogations à toutes les dispositions des accords sectoriels au moyen d'accords au niveau de l'entreprise ne sont pas permises et le champ d'application de l'arbitrage est limité aux salaires de base et ce, uniquement moyennant consentement des employeurs (Karamessini 2014). Le Comité d'experts de l'OIT a demandé que le dialogue social soit rétabli en Grèce. En **Espagne**, les employeurs peuvent suspendre les conventions collectives pour des raisons économiques (définies comme des pertes courantes ou attendues pendant deux trimestres consécutifs). Les conventions collectives au niveau de l'entreprise ont la priorité sur les autres niveaux (provincial, sectoriel et national). Par conséquent, « la réforme implique une transformation déséquilibrée des relations du travail en faveur des employeurs, étant donné que les travailleurs ont peu de marge de manœuvre. Les employeurs ont maintenant le droit de modifier substantiellement les conditions de travail sans que les travailleurs aient une véritable possibilité de réponse » (Gonzales Gago et Segales Kirzner 2014 : 244). Il est probable que cela ait une incidence négative sur les droits des femmes étant donné qu'un manque de protection des mères et des pères affecte la participation des femmes sur le marché du travail.

Dans d'autres pays, le climat de négociation collective se dégrade. Par exemple, en Roumanie, une loi adoptée en 2011 a affaibli le cadre des négociations collectives, en mettant fin à la négociation au niveau national et en fixant le salaire et les conditions minimums pour l'ensemble de l'économie. Un certain nombre de pays ont été obligés de négocier des accords défensifs. Par exemple, en **Finlande**, en 2011 et à nouveau en 2013, les partenaires sociaux ont négocié des accords-cadres défensifs visant à aligner les augmentations de salaire sur les développements de productivité afin de stimuler la compétitivité extérieure du pays. Un environnement de négociation hostile a été signalé à **Chypre et en République tchèque**. En **Estonie, Norvège, Suède et Espagne**, les syndicats ont rapporté une tendance à une individualisation accrue de la négociation. Dans certains cas, à cause de la crise économique, les entreprises ont refusé de signer des accords, comme en **Belgique**, en **Estonie** et en **Roumanie**, ou ont refusé de renouveler des accords, comme en Turquie et en Bulgarie. Selon l'ABVV-FGTB, en Belgique, les effets négatifs de la crise ont eu pour conséquence de miner l'automonie de la négociation collective nationale et des structures du dialogue social, et de minimiser l'importance de l'égalité des genres parmi les employeurs, qui citent la crise à tous les niveaux de négociation.

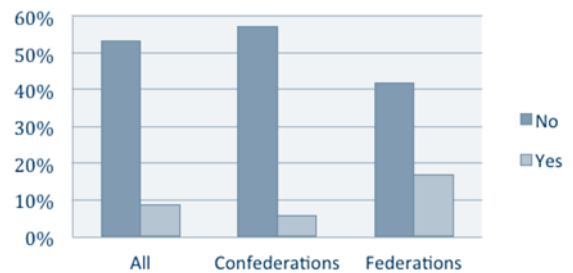
2.3. LES MESURES SPÉCIFIQUES PRISES DANS LE CONTEXTE DE LA CRISE ÉCONOMIQUE

L'enquête a également permis de démontrer que les syndicats jouent un rôle en minimisant l'impact des réductions de salaire par la voie des négociations, grâce à des mesures telles que :

- ▶ Des dispositifs de chômage partiel temporaire, aboutissant à des réductions de salaire, négocié par les syndicats pour sauver des emplois dans sept pays et des réductions de rémunération temporaires négociées comme alternatives aux pertes d'emplois dans le secteur manufacturier en Croatie et dans certains secteurs à Chypre.
- ▶ Le gel des salaires, négocié comme alternative aux réductions de salaire, dans les entreprises touchées par la crise du secteur de la métallurgie en France, et la modération salariale temporaire, au lieu de réductions de salaire, négociée par les syndicats en Autriche et dans les secteurs couverts par des conventions collectives en Estonie. Les gels de salaire dans le secteur public au Portugal, en Pologne, en France et en Belgique, bien que l'intervention des syndicats en Belgique ait réussi à persuader le gouvernement d'accepter que cela n'affecte pas l'écart de rémunération entre les sexes.
- ▶ La protection contre les réductions de salaire des travailleurs les moins bien rémunérés en Islande ou les réductions de salaire échelonnées qui ont minimisé les répercussions sur les travailleurs à bas salaires en Irlande.

Un grand nombre de syndicats ont signalé qu'ils avaient des difficultés à maintenir à l'ordre du jour des négociations la question des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Comme le montre le Graphique 2, peu de syndicats ont pris des mesures spécifiques pour lutter contre les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes dans le contexte de la crise économique (9% seulement signalent la mise en place de mesures spécifiques, alors qu'un peu plus de la moitié des syndicats indiquent qu'aucune mesure particulière n'a été mise en place). La raison la plus souvent invoquée est que l'écart de rémunération entre les sexes a diminué pendant la crise économique et que les salaires des hommes ont été les plus touchés. Cependant, beaucoup de syndicats ont déclaré qu'ils essayaient toujours de rester focalisés sur les questions d'égalité des genres et les inégalités salariales entre les femmes et les hommes - il y a là, dans certains cas, de belles réussites.

Graphique 2 : Mesures spécifiques introduites dans le contexte de la crise (%)



Source: Enquête de la CES 2013

Certains syndicats ont déclaré que, malgré la crise économique, ils ont continué à accorder la priorité aux questions relatives à l'égalité des sexes. C'est le cas en **Autriche**, où les syndicats ont activement participé à la mise en œuvre de la transparence des salaires par le biais de rapports sur les revenus dans l'entreprise, à la promotion de la participation des femmes dans les équipes de négociation et dans les comités d'entreprises et à l'élaboration de lignes directrices sur l'égalité des sexes dans la négociation collective. Les syndicats en **Suède, Norvège et Finlande**, ont également grandement contribué à maintenir les questions d'égalité entre les sexes au programme des négociations, en négociant, en particulier, de nouveaux droits au congé parental et des augmentations salariales plus élevées pour les travailleurs des secteurs dominés par les femmes.

Dans certains cas, les syndicats ont activement contribué à persuader les gouvernements de changer leurs budgets d'austérité et leur plan de croissance. Par exemple, en **Irlande**, l'**ICTU** et les syndicats affiliés ont activement plaidé pour un changement des stratégies du gouvernement face à la crise. Les analyses de l'Institut de recherches économiques Nevin (NERI 2013), qui est financé par les syndicats, montrent une baisse de 3 % de la consommation personnelle en 2013, il s'agit de la plus grande baisse trimestrielle depuis le début de la récession. Le NERI a récemment décrit une approche budgétaire alternative pour les années à venir, celle-ci pourrait sauver des emplois et stimuler la demande intérieure. L'accord salarial national du secteur public de 2013, a entraîné une réduction du salaire de celles et ceux qui avaient un salaire égal ou supérieur à 65 000 €, ce qui a, dans une certaine mesure, protégé les emplois faiblement rémunérés des femmes dans les administrations et les services publics. Cependant, la disponibilité de régimes de travail flexibles, un des éléments qui attirait les femmes dans les services publics, semble avoir été compromise. L'accord contient des propositions de mise à jour et certains syndicats, par exemple, le syndicat des services publics **IMPACT** et le syndicat des infirmières/sages-femmes **INMO**, ont obtenu une protection pour leurs membres en matière de régimes de travail flexibles et de partage des tâches.

Le rôle des accords négociés par la **Confédération islandaise du travail** pendant la crise économique est un exemple intéressant de la manière dont les travailleurs faiblement rémunérés ont été protégés pendant la crise et de la manière dont les inégalités salariales ont ensuite été réduites. En Islande, des augmentations salariales pour les travailleurs peu rémunérés ont été négociées dans les conventions collectives en 2008 et en 2010, prévoyant un paiement supplémentaire pour les travailleurs peu rémunérés, principalement dans les emplois non qualifiés ou semi qualifiés à prédominance féminine dans le secteur de la santé et des soins. Des études ont montré que pendant et après la crise financière en Islande, les salaires réels des travailleurs peu rémunérés n'ont pas diminué, et les syndicats ont été en mesure de maintenir ou de protéger les mêmes salaires réels pendant cette période. En Islande, l'écart salarial entre les sexes a diminué pendant la crise, mais a à nouveau augmenté lors de la reprise. Il a fortement baissé dans le secteur privé en 2009 et a nettement augmenté après 2010-2011, alors que la chute dans le secteur public n'a pas été aussi marquée. Selon l'enquête annuelle de 2012 du syndicat des fonctionnaires, l'écart de rémunération entre les sexes dans le secteur public est passé de 27% en 2008 à 21,4% en 2009, pour ensuite remonter à 23,7% en 2009 et à 24% en 2010 et 2011. Cependant, il y a eu des différences en fonction des groupes de professions dans le secteur public. Quatre professions principalement féminines (infirmières, ergothérapeutes, physiothérapeutes et thérapeutes du développement) ont perdu des augmentations salariales, ce qui témoigne de l'existence de préjugés sexistes dans le développement des salaires (Thorsdottir 2014).

2.4 CONCLUSION

Dans l'ensemble, les syndicats ayant répondu à l'enquête de la CES ont indiqué que les répercussions de la crise sur la négociation et les niveaux de salaire ont eu un impact négatif sur l'égalité des sexes; et tous les syndicats ayant répondu à l'enquête estiment que la crise a eu une incidence négative sur la négociation. La crise économique a également exacerbé les inégalités structurelles entre les sexes qui existaient déjà avant la crise. Cela a de graves conséquences sur les négociations collectives relatives à l'égalité des sexes et menace la réalisation des objectifs de l'Union européenne visant à rétablir la croissance et à augmenter le taux d'emploi des femmes. L'enquête 'Négocier pour l'égalité' de la CES témoigne clairement de l'existence d'un environnement plus hostile à la négociation collective en Europe. Cela a affecté la couverture de la négociation collective et a débouché, dans certains cas, sur la réticence de certains employeurs à prolonger les accords existants. Les pays les plus touchés par la crise économique ont connu une plus grande détérioration de la négociation collective. La crise économique a détourné l'attention des négociations pour l'égalité, et dans la plupart des pays, aucune évaluation d'impact selon les sexes des mesures d'austérité et des coupes salariales, souvent décidées sans consultation des syndicats, n'a été menée. Néanmoins, les syndicats ayant répondu à l'enquête restent déterminés à atteindre l'égalité des sexes, même dans un climat encore plus hostile. Cela a des implications importantes pour les stratégies de négociation et souligne la nécessité croissante d'intégrer la dimension hommes-femmes et d'effectuer une évaluation d'impact selon les sexes de la crise sur les femmes.

La section suivante examine plus en détail les questions spécifiques soulevées par les syndicats sur la transparence de la rémunération et les données ventilées par sexe, comme éléments de base des négociations sur les inégalités de rémunération entre les sexes.

SECTION 3 : LA TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS, LES DONNÉES SALARIALES ET L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES SEXES

3.1 INTRODUCTION

Le manque d'accès aux données ventilées selon le sexe et le manque de transparence de la rémunération constituent d'importants obstacles à l'élimination des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Cela a été souligné par la CES comme étant une question fondamentale d'égalité. L'absence de données objectives et ventilées sur l'écart de rémunération au niveau sectoriel et de l'entreprise entrave sérieusement les négociations visant à réduire les différences de rémunération entre les sexes (CES 2008b, 2012b). Même quand les données sont disponibles, elles peuvent ne pas être comparables selon le sexe, les horaires de travail ou le type de contrat. La transparence de la rémunération est essentielle pour permettre aux syndicats de voir s'il y a un écart de rémunération entre les sexes et pour utiliser ses informations dans la définition du contenu et du champ d'application des négociations salariales et des conventions collectives.

Le cas Danfoss à la Cour de Justice de l'Union européenne montre qu'un manque de transparence des systèmes de rémunération peut entraîner une discrimination sexiste et si une femme peut montrer la pertinence d'une discrimination fondée sur le sexe, le fardeau de la preuve incombera à l'employeur qui devra démontrer qu'un système de rémunération n'est pas discriminatoire.⁴ La question de la transparence de la rémunération a été soulignée dans un certain nombre de politiques et de débats européens, y compris deux résolutions du Parlement européen sur la transparence des rémunérations comme objectif clé de la progression vers l'égalité salariale pour un travail égal (2008 et 2012b). Dans ses conclusions, le Conseil européen (2010) a identifié le manque de transparence des rémunérations comme étant l'une des principales causes sous-jacentes de l'écart de rémunération entre les sexes. Dans le cadre de la Stratégie 2010-2015 de la Commission européenne pour l'égalité entre hommes et femmes (2010), une des priorités est de promouvoir un salaire égal pour un travail égal dans l'UE. Il y est indiqué que la Commission entend, « ... explorer, avec les partenaires sociaux, les différentes possibilités d'améliorer la transparence salariale ».

La pression s'intensifie en faveur de la révision des dispositions sur l'égalité de rémunération de la Directive de refonte (2006/54/CE), qui, en matière de transparence de rémunération, ne fait qu'encourager les employeurs à fournir des informations au motif que « ...les employeurs sont encouragés à fournir, à intervalles réguliers appropriés, aux travailleurs et/ou à leurs représentants des informations adéquates sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'entreprise en ce qui concerne les pourcentages d'hommes et de femmes aux différents niveaux de l'entreprise et les écarts de rémunération ». Une Résolution du Parlement européen (2013b) a recommandé que la Commission mette en œuvre la transparence de salaire dans l'application du principe de l'égalité de rémunération pour les travailleurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail de même valeur dans la révision de la Directive de refonte. Des recommandations ont été formulées afin d'améliorer l'analyse et la transparence de la rémunération et de veiller à ce que les données soient collectées, partagées et analysées par les partenaires sociaux. Il a également recommandé que l'évaluation du travail et les systèmes de classification du travail soient neutres du point de vue du genre et fondées sur des échelles salariales communes aux différentes organisations et secteurs. Des suggestions spécifiques ont été faites pour améliorer la fourniture de conseils et d'expertise en ce qui concerne des méthodes d'évaluation du travail fondées sur l'égalité et pour renforcer la capacité des partenaires sociaux à établir une égalité salariale pour un travail égal.

La CES (2008a et 2012b) a fait pression sur la Commission européenne pour renforcer cette Directive, en incluant des dispositions qui obligeraient les employeurs à dévoiler des informations salariales ventilées par sexe. Cela permettrait d'éliminer un des obstacles à la réalisation de la transparence des rémunérations grâce à l'utilisation de 'clauses de confidentialité', qui ont été utilisées dans certains pays pour empêcher la transparence des informations relatives à l'écart de rémunération (Parlement européen 2013). Au Royaume-Uni, par exemple, la Loi sur l'égalité rend illégal pour un employeur d'empêcher ou de restreindre le droit des travailleurs à obtenir des informations sur leur salaire si la divulgation des informations vise à identifier une possible discrimination salariale.

⁴ Handels og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark contre Dansk Arbejdsgiverforening (pour Danfoss) [1989] IRLR 532, [1991] ICR 74.

En dépit des appels de la CES et de plusieurs organisations de la société civile en faveur d'une Directive de refonte renforcée, la Commission européenne a publié en mars 2014 une **Recommandation sur l'amélioration de la transparence des rémunérations**, outil pour combler l'écart de rémunération entre les sexes, demandant aux États membres d'envoyer un rapport sur les progrès accomplis à la Commission avant la fin de 2015. Selon la Commission européenne (2014), « une augmentation de la transparence pourrait améliorer la situation des victimes individuelles de discrimination salariale qui pourraient se comparer plus facilement aux travailleurs de l'autre sexe ». La Recommandation propose que les États membres appliquent au moins **une** des **quatre** mesures proposées pour favoriser la transparence des rémunérations.

- ▶ Premièrement, permettre aux salariés de demander des informations sur tous les éléments de la rémunération, ventilées selon le sexe, et faisant référence à l'égalité de rémunération pour un même travail et pour un travail de même valeur.
- ▶ Deuxièmement, grandes et moyennes entreprises sont invitées à rendre régulièrement compte du salaire moyen selon le sexe.
- ▶ Troisièmement, des audits salariaux devraient être réalisés dans les grandes entreprises, en coopération avec les partenaires sociaux et inclure une analyse des systèmes d'évaluation des emplois utilisés dans l'entreprise.
- ▶ Quatrièmement, l'inclusion des questions d'égalité de salaire et d'audits salariaux dans la négociation collective.

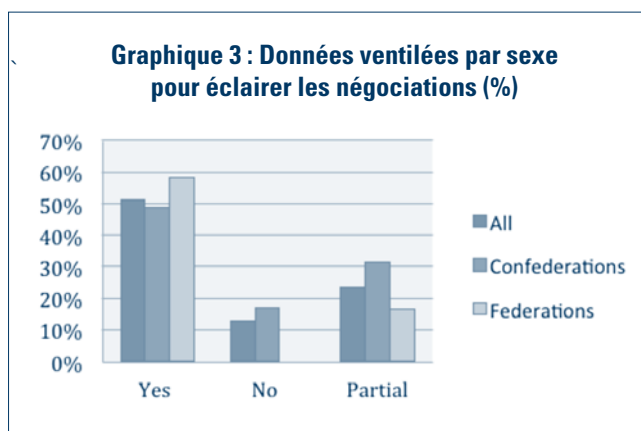
3.2 LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE 'NÉGOCIÉ POUR L'ÉGALITÉ' DE LA CES

L'enquête a révélé que le manque d'accès à des données transparentes sur la rémunération des femmes et des hommes était un obstacle majeur à la négociation. Dans de nombreux cas, les travailleurs et les syndicats n'ont pas accès aux informations salariales leur permettant de poser des questions à propos de l'écart de rémunération entre les sexes et de disposer de données pour influencer les négociations afin de réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Malgré ces problèmes, l'enquête de la CES 'Négocié pour l'égalité' révèle un certain nombre de bonnes pratiques, y compris la preuve que la qualité des données s'améliore lorsque celles-ci sont discutées et analysées conjointement par les partenaires sociaux. Les syndicats en France, en Belgique, au Danemark et en Autriche ont signalé l'existence d'une législation prévoyant le droit pour les syndicats d'avoir accès à des données ventilées par sexe sur le lieu de travail qui a joué un rôle important dans l'amélioration de la qualité et de l'accessibilité des données sur le lieu de travail.

Les syndicats de toute l'Europe ont approché la transparence de la rémunération de différentes manières en tenant compte de trois types de données différents. Tout d'abord, un calcul basé sur la différence entre les gains horaires (médians) moyens des hommes et des femmes. Deuxièmement, ils poursuivent en comparant les données salariales par fonction et type d'emploi, en tenant également compte des exigences du travail. Troisièmement, ils prennent en compte la différence entre les salaires de départ des hommes et ceux des femmes en montrant qu'ils sont sensibles à la question de l'égalité des rémunérations.

L'accès aux données ventilées par sexe pour éclairer les négociations

Avoir accès aux données ventilées par sexe est une condition préalable importante pour les négociations collectives visant la réduction des inégalités de salaire entre les femmes et les hommes. **Un peu plus de la moitié des syndicats ayant répondu à l'enquête ont déclaré qu'ils avaient accès à des données ventilées par sexe.** Ceci est illustré dans le Graphique 3, 49% des confédérations et 58% des fédérations déclarent avoir eu accès à des données ventilées par sexe. Toutefois, de nombreux syndicats ont signalé que, même lorsque ces données étaient disponibles, elles étaient de mauvaise qualité, incomplètes ou trop générales, et 23% d'entre eux signalent qu'ils n'ont eu accès qu'à des données partielles.



Source : Enquête de la CES de 2013

Un grand nombre de syndicats affirment qu'il existe des obstacles importants à l'accès aux données ventilées par sexe. En **Roumanie**, par exemple, les entreprises fournissent rarement des données ventilées par sexe. En réaction, la Confédération BNS a adopté des mesures actives pour collecter les données de l'Institut de statistique roumain et aussi grâce à l'**Observatoire BNS du marché du travail et de la qualité de l'emploi**. Le syndicat a activement fourni des informations à ses affiliés par le biais de son Comité Femmes et de son réseau de comités pour l'égalité des sexes. De même, la **Confédération des syndicats estoniens** affirme que les syndicats font face à des difficultés importantes pour obtenir des données salariales auprès des employeurs. Etant donné que la plupart des accords

sont conclus au niveau de l'entreprise, les données nationales sont inadéquates et non spécifiques à un secteur. Le **syndicat letton des travailleurs de l'éducation et des sciences** fait également état de ces difficultés d'accès aux données; cependant, il soutient qu'on accorde peu d'importance aux questions d'égalité entre les sexes au sein du syndicat ainsi que dans l'ensemble de l'économie.

Au **Liechtenstein**, le **LANV** rapporte qu'il n'y a aucune source utile de données salariales disponible pour les syndicats et que les données fournies par le gouvernement ne concernent que le niveau de rémunération moyen par secteur, plutôt que par profession. Néanmoins, le syndicat s'est appuyé sur les données pour la Suisse et les entreprises ont été priées d'utiliser le **système suisse Log ib** pour effectuer des autoévaluations afin de déterminer s'il y a un écart de rémunération entre les sexes.

Une façon pour les syndicats de surmonter cet obstacle est de participer activement à la surveillance et à l'analyse des données. En **Espagne**, la Confédération CCOO a effectué des exercices périodiques pour surveiller les statistiques sur les inégalités salariales fondées sur le sexe, dont les résultats sont largement diffusés aux négociateurs syndicaux, « afin qu'ils soient au courant des motifs de discrimination salariale et des moyens de les éliminer ». Cela avait permis aux négociateurs d'être au courant des critères utilisés dans les **Plans d'égalité de l'entreprise** et d'éclairer les mesures d'égalité des accords sectoriels et d'entreprise.

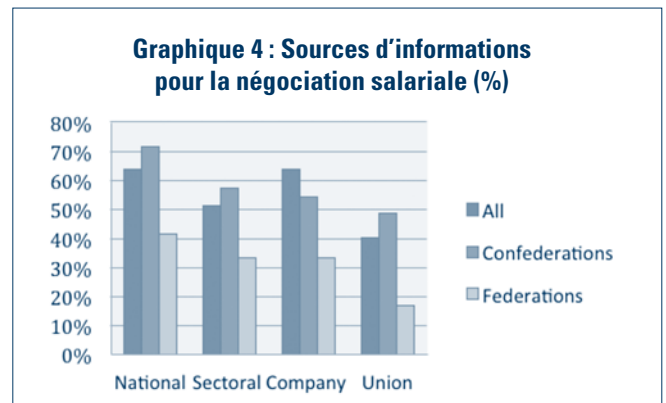
En Finlande, Norvège et Suède, les syndicats ont accès à des données transparentes sur l'écart de rémunération entre les sexes, et ils ont le droit d'utiliser ces informations dans le cadre de leurs conventions collectives, bien que cela fonctionne mieux dans le secteur public que dans le secteur privé. Dans le secteur public, selon la FSESP :

Inclure le droit à des informations détaillées sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les conventions collectives comporte de réels avantages, dans la mesure où cela permet de soumettre ce point à une réglementation conjointe et non à la seule décision de l'employeur ou du bureau national de statistiques. Cela permettrait en outre de s'assurer que les informations fournies correspondent aux domaines couverts par les conventions collectives et d'aider les syndicats à déterminer si les actions qu'ils entreprennent sont efficaces. (2013 : 12)

Les types de données utilisées par les syndicats

Les variations dans la qualité et la quantité des données ventilées par sexe ont été particulièrement problématiques au moment où les syndicats cherchaient à intégrer les questions relatives à l'égalité des sexes dans les négociations salariales au niveau sectoriel ou au sein de certains groupes de professions spécifiques. En particulier, l'enquête a révélé que **plus de la moitié des syndicats ayant répondu à l'enquête ont accès à des données nationales, contre 45 % qui ont accès à des données sectorielles et 40 % aux données de l'entreprise.**

Le Graphique 4 montre les principales sources des informations servant de base à la négociation salariale. Il y a une utilisation plus importante des données nationales et de celles des entreprises (données nationales : 64%, entreprises : 64%, sectorielles : 51% et 40% de données et enquêtes des syndicats). Dans l'ensemble, les confédérations ont signalé des niveaux plus élevés d'utilisation de toutes les sources de données que les fédérations.



Source : Enquête de la CES de 2013

Les syndicats ayant répondu à l'enquête ont signalé que les données dans le secteur public sont généralement de meilleure qualité, bien que, dans certains pays, ces données soient partielles ou inexistantes dans certains domaines spécifiques du secteur public. Cela a été confirmé dans une étude récente de la FSESP sur l'écart de rémunération entre les sexes dans les services publics (FSESP 2013). Bien que la majorité des syndicats ayant répondu à l'enquête de la FSESP aient eu accès à des données sur l'écart de rémunération entre les sexes, beaucoup n'ont pas eu accès à des données de qualité, soit parce que les données étaient incomplètes ou bien parce qu'elles n'étaient pas suffisamment détaillées pour permettre aux syndicats de négocier efficacement. En **Allemagne**, par exemple, **Ver.di** a déclaré que les statistiques officielles dans le secteur des services et de la santé ne font pas la distinction entre le secteur public et le secteur privé et, en Irlande, le syndicat de la fonction publique (**CPSU**) et le syndicat des infirmières/sages-femmes (**INMO**) ont rendu compte d'une absence de données pour le secteur public dans son ensemble et pour les secteurs dans lesquels ils s'organisent. Contrairement aux pays nordiques et à la Slovaquie, où les bureaux de statistiques nationaux donnent des informations sur les salaires à différents niveaux du gouvernement. En Espagne, le **syndicat des services publics CCOO FSC** a déclaré que bien que des données limitées soient disponibles au niveau de l'administration centrale, ce n'était pas le cas pour les régions autonomes ou les municipalités. Dans certains cas, des données sont mises à disposition des organisations syndicales par les employeurs, ce qui est le cas pour les rémunérations dans l'administration centrale au Royaume-Uni et en France, ces données se retrouvent dans les rapports annuels relatifs à la fonction publique. Dans d'autres cas, les données salariales sont compilées à partir d'autres sources. Par exemple, trois entreprises de services en France ont recueilli des données sur l'écart de rémunération entre les sexes (EDF, GDF-SUEZ et AREVA). Chez GDF-Suez et EDF, **des enquêtes sur l'égalité** ont été menées à la demande des **Commissions de l'égalité** des comités centraux d'entreprise.

Les syndicats qui ont signalé un bon accès aux données ventilées par sexe ont parlé du rôle vital que cela a joué dans leur diagnostic des inégalités de genre, en apportant des preuves qui peuvent être utilisées pour convaincre les employeurs d'agir et de conclure des accords pour réduire les inégalités de rémunération. Par exemple, en **Suède**, IF Metall négocie des conventions dans le secteur de la métallurgie au niveau sectoriel et au niveau des entreprises. L'accès à des données ventilées par sexe au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel permet au syndicat d'identifier et d'agir dans le cas de différences salariales inopportunes et injustifiées entre les hommes et les femmes exerçant un même travail, avant la conclusion des conventions salariales. Des accords spécifiques sur les **enquêtes de salaire sur le lieu de travail** ont été négociés, et incluent des dispositions sur l'accès aux données relatives aux inégalités salariales entre les femmes et les hommes, et des augmentations salariales additionnelles négociées (en couronnes plutôt qu'en pourcentages) pour les emplois à prédominance féminine faiblement rémunérés.

En **Autriche**, les syndicats ont un relativement bon accès aux données salariales ventilées par sexe des entreprises et peuvent s'en servir pour les conventions collectives. L'**ÖGB** déclare que la qualité des données salariales dépend du niveau de l'accord. Les données sectorielles fournies par les sources statistiques gouvernementales ne sont pas toujours à jour. Cependant, depuis l'introduction de **rapports sur les revenus au niveau des entreprises**, la transparence salariale s'est améliorée et les comités d'entreprise peuvent avoir accès aux données qui leur permettent d'évaluer les inégalités potentielles du système de rémunération. Malheureusement, les comités d'entreprise ne sont pas établis dans chaque entreprise et les femmes sont peu nombreuses en leur sein.

En **Belgique**, l'**ABVV-FGTB** souligne l'utilité du **rapport annuel sur l'écart salarial entre femmes et hommes**, publié depuis 2007 par l'Institut belge pour l'égalité des femmes et des hommes. Il a été extrêmement important pour rester focalisé, au niveau national, sur la négociation collective pour l'égalité de rémunération et est très utile parce qu'il tient également compte du travail à temps partiel. Le manque de données relatives aux salaires au niveau de l'entreprise a poussé les syndicats à faire pression sur le gouvernement afin qu'il introduise une loi, qui a été promulguée le 22 avril 2012 (comme décrit dans la Section 2), exigeant qu'au niveau sectoriel les partenaires sociaux négocient des mesures permettant de réduire l'écart de salaire entre les sexes et d'introduire des classifications des emplois neutres du point de vue du genre. Au niveau de l'entreprise, la législation est en train d'être mise en œuvre et précise le rôle des comités d'entreprise, qui doivent rendre compte de la structure salariale, y compris des régimes de retraite, tous les deux ans. En outre, un plan d'action sur l'égalité des genres doit être élaboré. Les employeurs ont essayé de s'opposer à la mesure au motif qu'elle impose des charges administratives excessives. Les syndicats ont estimé que la législation, quoiqu'importante, demeure trop restreinte et n'inclut pas les avantages salariaux non essentiels tels que les voitures de société.

En **Islande**, la loi sur l'égalité de statut et l'égalité des droits des hommes et des femmes N°10/2008 (telle que modifiée par la loi N°162/2010 et N°126/2011)⁵ stipule que les partenaires sociaux « travailleront délibérément pour amener les femmes et les hommes sur un pied d'égalité sur le marché du travail ». Des dispositions sont prises afin de faire en sorte que des critères non sexistes soient utilisés pour la fixation des salaires et que les travailleurs puissent 'divulguer leurs conditions salariales'. Le **protocole spécial relatif à l'égalité des sexes** négocié entre les partenaires sociaux a été important pour l'amélioration de la qualité des données sectorielles et des données de l'entreprise, ce qui, comme le croit la Confédération islandaise du travail, mènera à l'obtention de données plus nombreuses et de meilleure qualité à l'avenir.

Les obstacles à la négociation

Les syndicats qui ont signalé une absence de données ou des données ventilées par sexe limitées ont déclaré qu'il s'agissait d'un obstacle majeur à la négociation collective. Par exemple, en **Croatie** où les accords dans le secteur de la métallurgie ne sont conclus qu'au niveau de l'entreprise, l'**UATUC**, affilié au **Syndicat des métallurgistes** déclare que les négociations sur les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes sont entravées par le manque de données ventilées par sexe et qu'aucun accord n'a été signé dans ce secteur. Néanmoins, le Code du travail et la Loi contre la discrimination prévoient bien l'interdiction des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. La **Fédération démocratique chypriote du travail** (DEOK) déclare n'avoir qu'un accès partiel aux données ventilées par sexe au niveau sectoriel et de l'entreprise. C'est pertinent parce que la rémunération des femmes dans les professions à prédominance féminine est faible et le marché du travail est caractérisé par une ségrégation professionnelle significative. Les équipes de négociation se servent de toutes les données disponibles pour plaider et négocier en faveur de la réduction des inégalités de salaire entre les femmes et les hommes, bien que ces données tendent à être très générales.

Les rôles des syndicats dans la collecte et l'analyse des données ventilées par sexe

L'enquête 'Négocier pour l'égalité' de la CES a permis de constater que certains syndicats ont joué un rôle actif en collectant et en analysant eux-mêmes les données salariales ventilées par sexe. Par exemple, le syndicat autrichien du secteur manufacturier **PRO-GE** a souligné la valeur ajoutée de la législation en Autriche, qui a permis au syndicat de rassembler des données salariales, fournies par les membres des conseils d'entreprise impliqués dans l'élaboration des rapports sur les revenus. Les données salariales de ces enquêtes sont rassemblées dans des aperçus statistiques selon les secteurs et utilisées comme données de base pour la négociation collective dans les différents secteurs et sous-secteurs.

5 Voir : http://eng.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-enskar_sidur/Act-on-equal-status-and-equal-rights-of-women-and-men_no-10-2008.pdf

Les rapports sur les revenus sont maintenant rédigés conformément au nouvel amendement sur la transparence des rémunérations et ont démontré que les inégalités salariales au niveau de l'entreprise sont souvent dues à une classification du travail discriminatoire. Le syndicat affirme que les rapports sur les revenus sont devenus un outil précieux pour que les membres des comités d'entreprise puissent exiger et obtenir une classification des emplois reposant sur des principes d'égalité pour les travailleuses dans les entreprises individuelles.

La **Confédération suisse USS** a un projet tripartite (2011-2014) intitulé 'Dialogue sur l'égalité salariale', qui fournit aux entreprises des informations permettant de détecter l'existence de discriminations salariales dans leurs systèmes de rémunération. Toutefois, les données sont encore limitées et cela a eu peu d'incidence sur la négociation collective.⁶ La Confédération tchéco-morave des syndicats **CMKOS** rapporte que l'accès à des données transparentes est essentiel pour conclure des conventions collectives efficaces au niveau sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise. La couverture de la négociation est faible et la crise économique a conduit à une détérioration de la négociation collective. Le syndicat dispose d'un accès à certaines données ventilées par sexe au niveau de l'entreprise, national et sectoriel, et recueille également ses propres données. Les données salariales nationales (du Ministère du travail et des affaires sociales) et les données salariales sectorielles sont disponibles sur le site web du Bureau des statistiques tchèque. Les données syndicales sont recueillies par les syndicats sectoriels.

Plusieurs syndicats ont pour objectif l'amélioration de la transparence des rémunérations et de la qualité des données ventilées par sexe pour les négociations collectives et préparent pour ce faire leurs propres données et études. Par exemple, au **Portugal**, la **CGTP-IN** a mis en place des stratégies pour améliorer la qualité des données utilisées par les équipes de négociation au niveau des entreprises et au niveau sectoriel, étant donné que les données administratives sont souvent incomplètes et pas toujours ventilées par sexe au niveau sectoriel et de l'entreprise. Le projet des syndicats pour améliorer les données statistiques (« Quadros de Pessoal ») afin d'aider les négociateurs syndicaux, comprend l'élaboration d'une base de données ayant des indicateurs plus appropriés au niveau de l'entreprise en matière d'égalité des sexes et d'écart salarial entre les hommes et les femmes. En ce qui concerne les données salariales, le **syndicat national des enseignants du Royaume Uni** (NUT) a utilisé diverses sources de données, y compris les études syndicales des affiliés, les statistiques officielles nationales et les enquêtes ou rapports publiés par des sources indépendantes. Les données recueillies se sont parfois avérées utiles pour aider les syndicats à promouvoir leurs objectifs d'amélioration des salaires et des conditions de tous les enseignants, y compris les femmes, et l'amélioration de la transparence de la rémunération.

L'amélioration de la transparence des salaires a été une priorité pour les syndicats en Allemagne, où l'écart de rémunération entre les sexes est en moyenne de 23 %. Le **DGB** rapporte que

les syndicats ont mis en place un certain nombre de mesures pour combler cet écart grâce à l'amélioration de la qualité des données dont disposent les équipes de négociation collective. Le système '**d'indicateur salarial**' développé par l'Institut de recherche du DGB (WIS) et Hans-Böckler-Stiftung en est un exemple.⁷ Il s'agit d'une plateforme web contenant un vaste ensemble de données sur 374 professions qui permet de faire des comparaisons individuelles des rémunérations pour vérifier s'il y a des discriminations dans le cadre de la Loi sur l'égalité de traitement et de la législation européenne sur l'égalité des rémunérations. Les données sont accessibles aux employeurs, aux travailleurs, aux représentants des comités d'entreprise, aux équipes de négociation collective et au gouvernement.

La confédération polonaise **NSZZ Solidarnosc**, comme d'autres syndicats en Europe centrale et orientale, est toujours confrontée à un climat de négociation hostile et à un faible taux de couverture de la négociation collective, les accords étant principalement conclus au niveau des entreprises. Le syndicat souligne les incohérences entre les données sur les niveaux de salaire du Bureau des statistiques du gouvernement et les données fournies par l'"indicateur web" sur la page web wy nagrodzenia.pl. L'absence de données sur les inégalités de rémunération entre les sexes dans l'ensemble de la distribution des salaires a amené les employeurs à proposer, pour un même poste, un salaire plus élevé aux hommes qu'aux femmes, malgré les dispositions qui existent en faveur de l'égalité salariale pour un travail égal et l'interdiction de la discrimination dans le Code du travail. À l'inverse, le Code du travail assigne aux employeurs la responsabilité de prévenir la discrimination sur le lieu de travail; par conséquent, « les deux côtés – employeurs et travailleurs – pensent que ce n'est pas une question à négocier entre partenaires sociaux ».

Encadré 1 : Les données de l'indicateur de salaire

Dans l'enquête de la CES, plusieurs syndicats ont mentionné l'utilité des données salariales fournies par la Fondation WageIndicator. La Fondation WageIndicator, lancée par l'Institut des études avancées sur le travail d'Amsterdam (AIAS) de l'Université d'Amsterdam, fournit des données transparentes sur les salaires et l'emploi pour les travailleurs et les employeurs. Établie aux Pays-Bas, l'initiative s'étend maintenant à plus de 70 pays. La Fondation WageIndicator recueille, compare et partage des informations relatives au salaire et à l'emploi au travers d'enquêtes et de recherches documentaires. Il s'agit d'une bibliothèque en ligne reprenant des informations relatives aux salaires, au droit du travail et des conseils d'orientation professionnelle. Dans plusieurs pays, des projets WageIndicator ont été mis sur pied en partenariat avec des organisations syndicales.

6 Voir : <http://www.dialogue-egalite-salaires.ch>

7 Pour de plus amples informations, voir : <http://www.eg-check.de>. Voir également les données de l'indicateur de rémunération sur le salaire des femmes : www.lohnspiegel.de/main/frauenlohnspiegel

Les pays couverts par les données et enquêtes du WageIndicator sont notamment : l'Autriche, la Belgique, Chypre, la République tchèque, le Danemark, l'Estonie, l'Allemagne, la Finlande, la France, la Hongrie, les Pays Bas, la Pologne, la Slovaquie, la Slovénie, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, l'Espagne, la Turquie, le Royaume-Uni.

Pour de plus amples informations sur les différents pays, voir : <http://www.wageindicator.org/main/Wageindicatorfoundation/wageindicatorcountries>

Le rôle des conventions collectives sur la transparence de la rémunération

Outre les exemples donnés ci-dessus, les syndicats ont privilégié la transparence des salaires dans les négociations. Par exemple, la Fédération de la métallurgie **FO METAUX** rend compte de l'importance de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), qui effectue une analyse des données sur les écarts de salaire entre les femmes et les hommes tous les trois ans. Les données sont compilées par les entreprises et un cadre juridique définit les données que les entreprises doivent collecter.

Les syndicats dans les pays nordiques signalent les plus hauts niveaux de transparence dans les données salariales, qui sont souvent réglementées par des conventions collectives précisant le type et le contenu des données nationales et sectorielles. Les **données collectivement négociées en Norvège, en Suède, en Finlande et en Islande** ont permis aux syndicats d'avoir un bon accès aux données ventilées par sexe, ce qui a contribué à leurs efforts de négociation collective pour réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Par exemple, en Suède, le LO rapporte que les syndicats ont accès à des données ventilées par sexe de bonne qualité à tous les niveaux. Dans certains cas, les parties à la convention collective ont convenu d'approches communes pour la collecte des données dans les secteurs couverts par les conventions collectives et l'employeur s'est engagé à fournir des données ventilées sur les salaires et les conditions de travail. Depuis 2001, l'Office national de médiation a publié **des données annuelles sur les différences salariales selon le genre**.⁸

En Norvège (voir Encadré 2), les données sont préparées pour la coordination des cycles de négociation collective par le Comité tripartite de calcul technique qui prend en compte les inégalités de rémunération entre les sexes et l'écart de rémunération entre les sexes dans l'ensemble de l'économie et des différents secteurs.

Encadré 2 : Le Comité de calcul technique de Norvège

En Norvège, la divulgation des données sur les salaires est régie par des conventions collectives. La Norvège a un système de formation des salaires coordonné, convenu dans le cadre de cycles de négociation entre la confédération syndicale LO et la fédération des employeurs NHO. Les industries du secteur manufacturier jouent un rôle de chef de file pour les autres secteurs et l'ensemble de l'économie qui 'suivent la tendance'. Une fois qu'un accord a été conclu, les négociations commencent dans le secteur public. La confédération LO joue un rôle spécifique dans la coordination des négociations salariales qu'il s'agisse d'accords négociés au niveau central, dans les organisations professionnelles nationales ou sectorielles. Cependant, il est possible que des augmentations de salaire soient fixées en dehors des syndicats centraux /employeurs. Les accords durent normalement deux ans, bien qu'il y ait des dispositions pour ajuster les niveaux des salaires en fonction de l'inflation lors la deuxième année.

Le **Comité tripartite de calcul technique (TBU)** pour les négociations salariales prépare des données détaillées pour les cycles de négociation, y compris sur l'évolution des salaires entre les sexes, dans différents domaines et à différents niveaux de négociation. Le Comité a été créé en 1967 et est un organe tripartite composé de Statistics Norway, de représentants des employeurs et des syndicats ainsi que de représentants des ministères. Le rôle du Comité est de construire et de garantir une compréhension commune de la situation économique afin d'enrichir le processus de négociation collective, tout en réduisant la possibilité de conflits. Il crée une base commune de données pour la fixation des salaires. Les données sont publiées dans un rapport annuel, qui permet aux parties d'avoir une compréhension commune de la situation économique. Il y a une section sur le salaire des femmes et des hommes et les données décrivent les évolutions salariales. Cela permet de concevoir des stratégies afin de combler l'écart de rémunération entre les sexes. Par exemple, une stratégie pour le salaire central a consisté à accorder des augmentations en priorité aux travailleurs faiblement rémunérés.

La distribution des augmentations salariales locales montre l'évolution de l'écart de rémunération entre les sexes dans certains secteurs. Par exemple, entre 2011 et 2012, il y a eu une diminution de l'écart de rémunération entre les sexes chez les ouvriers, qui était, en grande partie, le résultat des augmentations de salaire de 2010 dans l'industrie de la pêche, dont ont bénéficié les travailleuses. Dans le secteur du détail, les données sur l'écart de rémunération entre les sexes s'expliquent par l'arrivée de femmes plus jeunes travaillant pour des salaires inférieurs.

8 Voir Medlingsinstitutet (2013) Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2012 ? Egalement disponible en anglais : http://www.mi.se/files/PDF-er/ar_foreign/eng_wage_differentials_2012.pdf

3.3 CONCLUSION

Cette section a montré que de bonnes pratiques existent parmi les actions des syndicats visant à améliorer la transparence des salaires, mais il y a des problèmes dans de nombreux pays. Des données spécifiques ventilées par sexe et de bonne qualité sont indispensables aux négociateurs syndicaux. Quelques syndicats ont brillamment réussi à conclure des accords et à renforcer leurs capacités de collecte et d'analyse des données ventilées par sexe pour s'en servir comme base dans la négociation collective. Sans accès à ces données, les syndicats ne sont souvent pas en mesure de mettre en cause la ségrégation professionnelle ou la sous-évaluation du travail des femmes.

Les syndicats ont suggéré que les négociations collectives pour la transparence des salaires devaient être renforcées par la législation nationale et européenne, comme le recommandent les Résolutions du Parlement européen (2008 et 2012b). Une approche conjointe patronat-syndicat en faveur de données salariales ventilées transparentes peut renforcer la qualité des données recueillies; quand cette approche est sous-tendue par la législation, il est possible d'obliger les employeurs à assurer une transparence salariale sur le lieu de travail. Plusieurs syndicats ont souligné l'importance d'améliorer la capacité des syndicats, par exemple, par le biais de directives et de formation sur la manière de rassembler et d'analyser des données salariales ventilées par sexe transparentes qui serviraient de base aux négociations.

L'enquête 'Négocier pour l'égalité' de la CES a révélé que, outre les dispositions spécifiant la transparence des salaires dans les conventions collectives, les syndicats ont utilisé trois grands types de négociations pour améliorer la transparence salariale. Elles sont expliquées plus en détail dans la section suivante. Il s'agit de:

- ▶ Systèmes de classification des emplois non discriminatoires, de sorte que le système lui-même soit transparent;
- ▶ L'évaluation des emplois, un outil pour lutter contre la discrimination salariale entre les sexes fondée sur la sous-évaluation du travail des femmes qui peut avoir comme conséquence une meilleure transparence des salaires;
- ▶ Les enquêtes sur l'égalité de rémunération/les rapports sur les revenus afin d'identifier et de combler l'écart salarial au niveau du lieu de travail.

Les résultats de l'enquête montrent un certain nombre d'exemples d'accords négociés en matière de transparence salariale. Enfin, les membres de la CES ont identifié une série de principes qui doivent sous-tendre la transparence des systèmes de rémunération. Bien que le salaire d'un individu soit confidentiel, ces principes soulignent l'importance de critères clairs et accessibles concernant la manière dont le salaire est calculé et le niveau de l'ensemble des écarts de rémunération entre les sexes. L'Encadré 3 identifie les principaux critères qui doivent sous-tendre la transparence des systèmes de rémunération.

Encadré 3 : Les critères favorisant la transparence et la non-discrimination dans les systèmes de rémunération

- ▶ Les systèmes de rémunération sont visibles et bien compris par les travailleurs et leurs syndicats.
- ▶ Des informations claires sur la manière dont les salaires sont calculés sont fournies. Toutes les composantes du salaire (salaire de base ou non) sont clairement présentées, avec des informations sur la façon dont chaque élément du salaire contribue aux revenus totaux.
- ▶ Les éléments non essentiels du salaire sont identifiés, par exemple, les heures supplémentaires, les indemnités, les paiements discrétionnaires, les primes et autres prestations en nature.
- ▶ Des critères transparents, sensibles à la dimension du genre sont utilisés lorsque la rémunération individuelle augmente ou lorsque l'on octroie des récompenses dans le cadre de rémunérations liées à la performance.
- ▶ Des informations claires sont fournies au sujet de la position des femmes et des hommes dans et à travers les différentes catégories ou échelles salariales, et un profil des genres est donné aux travailleurs à temps partiel et ils peuvent se situer parmi les différentes catégories ou échelles salariales.
- ▶ On trouvera des renseignements sur la différence de rémunération globale moyenne (médiane) selon le sexe, ainsi qu'au sein de chaque catégorie/fourchette salariale.
- ▶ Des informations sont fournies au sujet des différences entre les rémunérations de départ des hommes et des femmes à l'entrée, en cas de promotion ainsi que quand le salaire est lié à la performance.
- ▶ Des informations sont fournies au sujet du type de catégorie et d'emploi, montrant les différences entre le salaire de base moyen et les revenus moyens totaux des hommes et des femmes par type de catégorie et d'emploi.

SECTION 4 : DES CONVENTIONS COLLECTIVES POUR RÉDUIRE LES INÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATION

4.1 INTRODUCTION

Les conventions collectives ont été le principal mécanisme promu par les syndicats pour réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. L'enquête de la CES « Négocier pour l'égalité » montre cependant qu'un cadre réglementaire solide en matière d'égalité des sexes est important car il fournit une toile de fond à la négociation collective. Malgré l'importance que les syndicats attribuent à la négociation collective autonome, la question d'une législation solide en matière d'égalité et plus particulièrement de la nécessité de négociations visant à réduire les inégalités salariales, a gagné en importance dans l'action syndicale visant la réduction des inégalités de salaire et, en particulier, en obligeant les employeurs à agir conjointement avec les syndicats pour réduire les inégalités de salaire entre les sexes.

Cependant, il faut noter que l'enquête montre le rôle contradictoire que la législation peut avoir. D'une part, la législation peut constituer une véritable incitation ou obligation pour les partenaires sociaux de négocier sur des questions d'égalité des genres au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. En revanche, la législation peut également sérieusement compromettre l'autonomie et l'influence des syndicats, comme on le constate dans certains pays qui ont été affectés par la crise économique. La Section 2 décrit les répercussions de la crise et les tentatives au niveau de l'UE, des gouvernements et des employeurs de saper la négociation collective autonome.

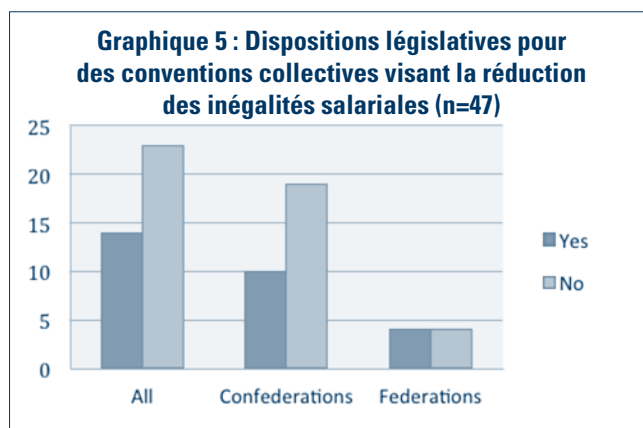
Certains problèmes découlent de la nature individualiste de la législation européenne et nationale en matière d'égalité, fondée sur les principes de droits individuels, par rapport à la nature collectiviste de la négociation collective qui a pour objectif de définir les taux de rémunération et de faire progresser l'égalité dans l'ensemble de l'économie et ce, sur la base d'actions collectives. Même lorsqu'une législation a été introduite grâce à la participation des partenaires sociaux, par exemple, au moyen de plans d'égalité au niveau de l'entreprise ou d'autres initiatives connexes, les syndicats signalent que cela a souvent lieu dans un climat de décentralisation de la négociation et d'affaiblissement de l'influence des syndicats dans l'ensemble de l'économie.

Une des conclusions cohérentes de l'enquête est que la négociation centralisée et sectorielle, ayant un impact sur l'ensemble de l'économie, est le moyen le plus efficace pour que les syndicats puissent mettre en place des mesures permettant de réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Cependant, l'enquête montre également que des progrès importants peuvent être réalisés grâce à une négociation au niveau de l'entreprise qui aborderait les questions clés d'égalité sur le lieu de travail, par exemple, au moyen d'accords d'entreprise en faveur d'audits/enquêtes sur les salaires et de mesures pour concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

4.2 LE RÔLE DE LA LÉGISLATION DANS LA PROMOTION DES NÉGOCIATIONS SUR L'ÉGALITÉ

Plusieurs Etats membres de l'UE ont adopté une législation exigeant des partenaires sociaux d'aborder les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. En plus de promouvoir leur rôle dans la définition des priorités de la négociation collective (Briskin et Muller 2011), les syndicats de certains pays ont activement fait campagne pour une législation renforcée afin de légitimer et d'exiger des employeurs de négocier sur les questions d'égalité sur le lieu de travail. Dans ce contexte, beaucoup de syndicats ont fait campagne en faveur d'une législation car elle a le potentiel de renforcer la négociation collective sur les questions d'égalité des genres. Comme le montre le Graphique 5 **près d'un quart des syndicats ayant répondu à l'enquête ont déclaré que des dispositions pour des conventions collectives visant à réduire les inégalités de rémunération existaient dans la législation.**

En général, la plupart des syndicats ont déclaré qu'il y avait des dispositions dans les Codes du travail et la législation d'égalité/anti discrimination sur la non-discrimination dans les conventions collectives, une disposition commune dans la législation en matière d'égalité de rémunération. La législation en matière d'égalité de rémunération, par exemple, à Chypre, en Irlande et au Royaume-Uni, comprend des dispositions spécifiques visant à interdire les systèmes de classification des emplois et les conventions collectives discriminatoires. À Chypre, **DEOK** signale que la législation en matière d'égalité des rémunérations est étendue et comprend des dispositions qui exigent que les conventions collectives ne prévoient aucun salaire/avantage direct ou indirect qui entraînerait une discrimination. La loi donne un mandat au département du travail du Ministère du travail et de la protection sociale afin qu'il surveille l'application de la loi et il peut demander des informations aux partenaires sociaux au sujet des inégalités entre les sexes dans les conventions collectives.



Source : Enquête de la CES de 2013

Certains syndicats déclarent que la législation a précisé que les partenaires sociaux devaient intégrer l'égalité des sexes dans leurs négociations, comme c'est le cas en France, ce qui a contribué à renforcer la négociation collective en matière d'égalité. En Finlande, les employeurs ayant 30 salariés ou plus sont tenus d'élaborer un plan visant à aborder la question des inégalités de rémunération, de la classification des emplois et d'autres conditions de travail en coopération avec les syndicats. En Allemagne, la Loi sur l'organisation sociale des entreprises (Betriebsverfassungsgesetz) comprend des dispositions prévoyant que la promotion de l'intégration de la dimension de genre fait partie des attributions générales des comités d'entreprise. Dans bon nombre de cas, les syndicats considèrent que la législation est importante pour stimuler un climat de sensibilisation à l'égalité dans le dialogue social et pour persuader les employeurs réticents de prendre au sérieux les questions d'égalité entre les sexes. Plus précisément, un certain nombre de pays ont des dispositions législatives exigeant que les partenaires sociaux négocient en vue de réduire les inégalités de rémunération, par exemple, par le biais de plans d'égalité au niveau de l'entreprise et de rapports sur les revenus et en améliorant la transparence des systèmes de rémunération de l'entreprise. Les exemples, examinés plus en détail ci-dessous, comprennent des négociations en matière d'égalité dans des entreprises françaises, espagnoles et italiennes; des rapports sur les revenus dans les entreprises en Autriche ; et des enquêtes sur l'égalité des salaires en Suède.

Les négociations en matière d'égalité dans les entreprises françaises

La législation française⁹ exige que les partenaires sociaux mènent des négociations afin de réduire l'écart de rémunération entre les sexes. La législation adoptée en 2006 et modifiée en 2010, a introduit l'obligation de la négociation sur l'égalité ainsi que la définition et la planification des étapes nécessaires pour éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle exige que les entreprises de 50 salariés ou plus élaborent un plan d'action, abordent l'écart de rémunération entre les sexes dans les accords d'entreprise et rendent compte chaque année des mesures prises pour réduire l'écart de rémunération entre les sexes. Les entreprises disposant de moins de 300 salariés doivent élaborer des accords ou des plans d'action comportant des mesures pour aborder au moins deux des huit sujets exigés pour les négociations et au moins trois sujets pour les entreprises de plus de 300 travailleurs. Les

sujets comprennent le recrutement, la formation, la promotion, les qualifications et les classements, les conditions de travail, la rémunération effective, l'équilibre vie privée-vie professionnelle, et le dialogue avec l'autorité administrative à qui l'accord ou le plan d'action doit être transmis pour vérifier qu'il soit conforme à la législation.

Le Rapport sur la négociation collective, publié par le Ministère du travail en 2010, a recueilli des éléments démontrant des progrès ainsi que la participation des syndicats dans les négociations d'entreprise et à l'élaboration des plans d'action de l'entreprise. Toutefois, les syndicats en France signalent que peu d'entreprises ont mis en œuvre ces exigences. Depuis 2013, l'absence de dispositions visant à réduire l'écart salarial dans un accord peut conduire le gouvernement à appliquer des sanctions financières s'élevant à 1 % de la masse salariale. En 2013, pour la première fois, des avertissements ont été délivrés à 500 entreprises et des amendes ont été infligées à cinq entreprises. La Confédération FO a déclaré que les syndicats avaient été le moteur de l'ajout, à l'agenda politique, de négociations au niveau interprofessionnel dans le cadre d'une approche intégrée des négociations pour la 'qualité de vie au travail'. Cependant, il existe une tendance à la fragmentation et à la négociation locale, à laquelle s'est opposée la FO. Ces questions sont devenues beaucoup plus difficiles à négocier avec la crise économique actuelle et la législation exigeant des négociations sur l'égalité au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise est rarement respectée, et les accords manquent souvent de consistance.

Les plans d'égalité des entreprises en Espagne

La Loi sur l'égalité des sexes de 2007 (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) impose légalement aux entreprises de plus de 250 salariés d'adopter des plans pour l'égalité entre les sexes en mettant l'accent sur l'accès à l'emploi, la classification des emplois, la promotion, la formation, la rémunération, le temps de travail, la conciliation du travail et de la vie familiale ainsi que le harcèlement sexuel. L'organisme national pour l'égalité des genres, Instituto de la Mujer, a élaboré un guide pour aider les entreprises à adopter des plans pour l'égalité entre les sexes, en mettant plus particulièrement l'accent sur la lutte contre les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Cependant, la majorité des entreprises sont en dehors du champ d'application de la loi, étant donné que les entreprises de moins de dix salariés représentent 38 % de l'emploi total.

Les deux principales confédérations syndicales en Espagne, CCOO et UGT, ont joué un rôle très actif dans la promotion de l'égalité des sexes et dans l'intégration de la dimension hommes-femmes grâce au travail engagé de leurs départements pour l'égalité des sexes, à leur engagement politique et en mettant l'accent sur les inégalités salariales dans les négociations collectives. Bien que la négociation collective s'intéresse principalement au temps de travail et au salaire, les syndicats ont également essayé de mettre à l'ordre du jour la question du harcèlement sexuel. Depuis 2007, les syndicats ont joué un rôle particulier au niveau des plans d'égalité des

⁹ Adoptée en 2001, la loi « Génisson » a ensuite été modifiée en 2006 et 2010, elle prévoit l'inclusion de l'égalité dans les négociations annuelles relatives aux questions de rémunération, de formation et d'organisation du travail, et en 2006, la loi (n° 2006-340) a été étendue aux négociations visant la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes. Toutefois, les objectifs n'ont pas été atteints et en 2010, une loi prévoyant certaines sanctions pour les employeurs qui n'élaborent pas de plan pour l'égalité (équivalent à 1 % de la masse salariale) a été adoptée. Le Code du travail prévoit des négociations salariales annuelles obligatoires dans les entreprises, qui doivent définir et combler l'écart de rémunération entre les sexes (Article L.2242-7). Les conventions collectives sectorielles doivent inclure une clause concernant la lutte contre l'écart de rémunération entre les sexes (loi n° 2006-340).

entreprises. Selon le CCOO, les plans d'égalité au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise varient selon la mesure dans laquelle ils abordent les indicateurs qui mènent à des inégalités salariales, la majorité ont été négociés et signés dans le secteur privé. Le CCOO souligne l'importance des conventions collectives sectorielles pour lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, la conclusion de telles conventions a mené à d'importants progrès en matière d'égalité des genres. Des problèmes continus persistent cependant quand il s'agit de supprimer les inégalités de genre dans des catégories d'emplois spécifiques ou de mettre au jour des discriminations en matière de fixation des salaires dans des catégories salariales professionnelles. Malgré ces problèmes, les partenaires sociaux ont l'obligation légale de négocier des Plans d'égalité et c'est aussi le cas, lorsqu'ils en sont mandatés dans la Convention collective sectorielle. Le CCOO affirme que les entreprises ne seront pas rentables si elles « maintiennent 40 % de la main d'œuvre dans une situation de discrimination, si l'objectif est de maintenir les talents dans l'entreprise. L'égalité apporte, en fin de compte, certains avantages financiers pour les entreprises, tels que l'accès à des mécanismes de recrutement équitables et une meilleure reconnaissance sociale ».

Le syndicat espagnol des travailleurs de la métallurgie, du bâtiment et des branches connexes, MCA-UGT, déclare que la législation a donné aux partenaires sociaux un nouveau rôle qui consiste à élaborer des plans d'égalité dans l'entreprise, y compris créer des comités pour l'égalité des chances afin de négocier le plan entre employeur et syndicats. Le syndicat a bon espoir qu'à l'avenir, les syndicats joueront un rôle actif au sein des comités qui seront chargés de l'approbation définitive du plan. Le MCA-UGT a aussi promu la négociation de plans d'égalité dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Le syndicat surveille les conditions de rémunération des travailleurs par le biais de rapports périodiques et contrôle le système de rémunération (salaires, primes, bonus, etc.). En outre, le syndicat surveille l'évolution des carrières dans l'entreprise afin de voir si des femmes ont atteint des postes à responsabilité. Le MCA-UGT vérifie actuellement les premiers rapports sur les plans d'égalité qui ont été complétés. Toutefois, ils ne semblent pas avoir entraîné des réductions significatives des inégalités de rémunération. Les mesures contre la violence à caractère sexiste, le harcèlement sexuel et celles en faveur de la conciliation du travail et de la vie familiale ont donné de très bons résultats.

Les syndicats participent activement à la négociation de plans pour l'égalité dans divers secteurs, ils se focalisent en particulier sur la lutte contre la discrimination salariale directe ou indirecte. Cependant, obliger les entreprises à se conformer aux conclusions d'un plan d'égalité est un défi. Il y a, par exemple, le grand magasin El Corte Inglés, qui emploie un grand nombre de travailleuses dans des emplois peu qualifiés et faiblement rémunérés. L'entreprise a un important écart de rémunération et les services d'inspection du travail lui ont à plusieurs reprises mis des procès-verbaux de violation et la Cour d'appel nationale a rendu des arrêts pour non-respect des dispositions énoncées dans le Plan d'égalité.

Le cadre juridique pour les négociations d'égalité des chances en Italie

La législation (décret législatif 198/2006) s'est développée à partir d'une forte tradition de dialogue social et d'accords tripartites qui, à son tour, sert de toile de fond à des conventions collectives sur l'égalité des sexes. Elle oblige les employeurs ayant plus de 100 salariés à faire un rapport axé sur l'égalité des sexes. Il existe un fonds pour promouvoir l'égalité des chances (Loi no. 248 /2006). Le cadre d'action positive a donné lieu à une série d'accords nationaux et d'entreprise visant à améliorer les qualifications des femmes, les conditions de travail, l'accès aux secteurs sous-représentés de l'emploi et la conciliation du travail et de la vie de famille. Beaucoup d'accords nationaux et d'accords d'entreprise contiennent désormais des clauses sur l'égalité des sexes et l'action positive, comprenant la mise en place de Commissions paritaires de l'égalité au niveau régional et au niveau de l'entreprise qui sont chargées de la mise en œuvre de la législation sur l'action positive (Schiek 2012). Les mesures de conciliation font l'objet d'une attention particulière et octroient, par exemple, aux femmes et aux hommes le droit de demander des horaires flexibles ou à temps partiel. Une base de données des conventions collectives a été établie par le Conseil national de l'économie et du travail (CNEL).

Les trois confédérations italiennes, CGIL, CISL et UIL indiquent que malgré un cadre législatif positif pour l'égalité des chances et l'action positive, la négociation collective au niveau national, sectoriel et au niveau de l'entreprise est le meilleur moyen de promouvoir les bonnes pratiques et d'appliquer le cadre législatif sur l'égalité des chances. Toutefois, les syndicats signalent que la crise économique a sérieusement compromis les négociations collectives, en particulier dans le secteur public, rendant plus difficile la négociation en faveur de conditions de travail favorables au travail à temps partiel des femmes et aux horaires de travail flexibles.

Les rapports sur les revenus dans les entreprises en Autriche

En **Autriche**, l'amendement de 2011 de la Loi sur l'égalité de traitement a prévu des dispositions pour réduire l'écart de salaire entre les sexes et parvenir à la transparence des systèmes de rémunération sur le lieu de travail. Cela a été jugé prioritaire dans le plan national d'action de 2008 pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes sur le Marché du Travail. C'est une question importante car l'Autriche a un des écarts salariaux entre les sexes les plus élevés de l'UE, il était de 23,7% en 2011. Depuis 2011, les entreprises de plus de 1000 salariés doivent faire un rapport sur les revenus tous les deux ans afin d'assurer la transparence des salaires et pouvoir faire des ajustements pour combler l'écart de rémunération entre les sexes. Cela a été étendu aux entreprises de plus de 500 salariés en 2012, aux entreprises de plus de 250 salariés en 2013 et à celles de plus de 150 salariés en 2014. La Fédération syndicale autrichienne (ÖGB) et la Chambre du travail ont activement participé à l'élaboration de ces mesures permettant d'améliorer la transparence de la rémunération.

Le rapport sur les revenus de chaque entreprise doit être transmis au comité d'entreprise et, si les entreprises n'ont pas de comité, le rapport doit être mis à la disposition de tous les salariés. Les rapports sur les revenus se fondent sur les groupes professionnels définis dans les conventions collectives de chaque entreprise. Étant donné que les conventions collectives couvrent 95 % des salariés, cela s'applique à la plupart des entreprises. En l'absence de convention collective, le rapport sur les revenus doit couvrir les niveaux de rémunération prévus dans la structure salariale de l'entreprise. Dans le cas où aucune structure salariale n'existe, l'employeur est tenu de préciser les groupes professionnels de l'entreprise.

Le **Médiateur pour l'égalité** a pour mission de fournir des données sur les revenus, de renforcer les capacités et d'aider les entreprises à rendre leurs données salariales transparentes. Le Ministère autrichien des affaires féminines, en partenariat avec les partenaires sociaux et le Médiateur pour l'égalité, a élaboré un certain nombre de ressources, y compris un manuel expliquant comment le rapport sur les revenus doit être rédigé et comment les données doivent être calculées. Un dépliant et des lignes directrices pour les comités d'entreprise ainsi que des séminaires d'information pour les employeurs ont également été mis en place. Un calculateur de salaire¹⁰ a été développé pour aider les employeurs à élaborer des rapports sur les revenus et leur permettre de calculer le niveau salarial adéquat en fonction des qualifications, de la profession et d'autres facteurs. Il peut également être utilisé par les salariés pour connaître les niveaux de rémunération corrects de leur emploi actuel ou lorsqu'ils ont un entretien d'embauche. Le calculateur tient compte de l'éducation, de l'expérience professionnelle et du type de travail effectué. À partir de ces informations, il est possible d'identifier les différences entre les rémunérations des femmes et celles des hommes pour un même travail ou un travail de même valeur. Les deux outils ont le potentiel d'accroître la transparence des systèmes de rémunération. Ils sont destinés à sensibiliser les employeurs et les travailleurs aux causes de l'écart de rémunération entre les sexes et aux solutions permettant de le combler. Cependant, il n'y a aucune sanction prévue pour forcer les entreprises à éliminer les inégalités salariales identifiées dans les rapports sur les revenus. Malgré cela, fin 2011, environ deux tiers des entreprises avaient effectué des rapports sur les revenus dans les délais requis.

En outre, en Autriche, la Loi sur l'organisation sociale des entreprises stipule que les partenaires sociaux doivent aborder l'égalité des chances dans les conventions collectives et inclut des dispositions prévoyant que les comités d'entreprise doivent créer un comité pour l'égalité des chances et conclure des accords au niveau des entreprises. Les syndicats GPA-DJP et VIDA sont favorable à l'idée d'avoir un **cycle spécial de négociation collective pour résoudre le problème de l'important écart salarial entre les sexes de l'Autriche**.

10 Pour plus d'informations sur le calculateur de salaire voir : http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_de/discussion_paper_austria_de_2011_en.pdf

Le GPA-DJP a suggéré que des négociations spéciales pourraient avoir lieu trois fois sur une période de 10 ans, les employeurs et les syndicats y discuteraient des chiffres détaillés relatifs aux salaires dans leur secteur et proposeraient des mesures concrètes pour réduire l'inégalité salariale entre hommes et femmes.

Les enquêtes sur l'égalité des rémunérations en Suède

Le modèle de fixation des salaires en **Suède** repose sur une autonomie par rapport à l'État, ce qui signifie que les partenaires sociaux réglementent et se mettent d'accord sur les salaires et les conditions de travail. **Les enquêtes sur l'égalité des rémunérations** ont été introduites en vertu de la **Loi sur l'égalité des chances de 1994** et ont été largement perçues comme s'écartant du modèle de négociation salariale suédois. En 2001, une loi modifiée a été introduite, elle comprenait des instructions précises sur la manière dont les écarts de rémunération devaient être examinés et analysés et exigeait de la part des employeurs d'élaborer des plans d'action pour résoudre les différences qui ne pouvaient pas être justifiées. La loi exige que les employeurs fournissent des données transparentes sur le salaire des femmes et des hommes ainsi que sur les conditions de travail afin d'identifier les différences salariales sur le lieu de travail. La législation concerne la formulation des conventions collectives, les avantages en nature et les critères d'évaluation des performances des travailleurs et elle charge les partenaires sociaux d'intégrer les dispositions de l'enquête sur les rémunérations dans la négociation des conventions collectives.

Les modifications introduites en 2009, qui ont été critiquées par les syndicats à l'époque, ont entraîné le rétrécissement du champ d'application de la législation, une mesure qui, selon le gouvernement, était nécessaire pour réduire le coût administratif et la durée pour les employeurs. Depuis 2009, les enquêtes de rémunération ne doivent être effectuées que tous les trois ans, les plans d'action ne s'appliquent qu'aux employeurs ayant 25 salariés ou plus (avant, c'était dix salariés ou plus) et ces plans d'action ne doivent être mis à jour qu'au moins tous les trois ans. Les dispositions comprennent l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes effectuant un travail identique ou similaire, le but étant de montrer les différences de salaire au niveau de la fourchette salariale et de la croissance des salaires dans une entreprise, mais aussi l'obligation de procéder à une analyse de l'égalité salariale pour un travail de même valeur pour les emplois faiblement rémunérés principalement exercés par des femmes et pour les emplois mieux rémunérés à prédominance masculine. Toutes les différences de rémunération identifiées doivent être justifiées de manière objective; toutes les différences qui ne peuvent être justifiées doivent être abordées dans le plan d'action.

Selon l'Office national de médiation (2008), la loi accorde aux partenaires sociaux un rôle important dans la négociation des accords sur l'égalité de traitement, l'égalité des salaires et les enquêtes de rémunération sur le lieu de travail. Les clauses des conventions syndicales donnant la priorité aux emplois à prédominance féminine ont grandement contribué à niveler les différences de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les employeurs sont tenus de coopérer avec les travailleurs et leurs syndicats afin d'établir, d'analyser et de diffuser les résultats des enquêtes de rémunération, et les syndicats sont autorisés à accéder aux données salariales des entreprises à cette fin. Les syndicats ont activement participé à la formulation et à la mise en œuvre des enquêtes de rémunération. La Loi précise que les données salariales doivent être fournies aux salariés afin de permettre la comparaison avec un travail égal et un travail de même valeur. Dans l'ensemble, les conventions collectives ont amélioré la transparence de la rémunération et la compréhension des partenaires sociaux quant à l'utilisation de principes objectifs pour déterminer des salaires égaux.

En Suède, le **Médiateur pour l'égalité** est chargé d'aider et de suivre les enquêtes de rémunération. Entre 2001 et 2008, les enquêtes sur les rémunérations ont couvert un quart des salariés sur le marché du travail suédois. Parmi les répercussions positives des enquêtes de rémunération, il y a les ajustements salariaux pour les femmes dans les professions à prédominance féminine. Une autre enquête menée auprès de 600 employeurs a conclu que 60% des employeurs ont ajusté les salaires ou introduit d'autres mesures pour parvenir à l'égalité salariale pour un travail de même valeur. Les ajustements salariaux concernaient 5800 salariés, dont 90% étaient des femmes; et un tiers des employeurs ont introduit d'autres mesures pour parvenir à l'égalité de rémunération y compris des mesures de perfectionnement professionnel, des formations pour les cadres en matière de fixation des rémunérations et des mesures pour permettre à davantage de femmes d'accéder à des postes à responsabilité. La Suède a une ségrégation du marché du travail selon le sexe des plus importante au monde et les syndicats déclarent que les emplois principalement exercés par des femmes continuent à être systématiquement sous-évalués, même si les femmes sont en moyenne plus instruites que les hommes.

4.3 LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES CONVENTIONS COLLECTIVES VISANT À RÉDUIRE LES INÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Trois grands thèmes ressortent de l'enquête 'Négocier pour l'égalité' de la CES et ont trait à la portée et au type d'accords qui ont été négociés par les syndicats pour réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

Premièrement, tous ceux qui ont répondu à l'enquête de la CES ont démontré avoir conscience et accorder une importance considérable à l'objectif d'égalité des sexes. Ceci est dû à une plus grande sensibilisation et compréhension des inégalités entre les sexes, y compris la ségrégation professionnelle. Les différents éléments de ces progrès incluent :

- ▶ Une augmentation de la féminisation des syndicats (les femmes représentent environ 45 % des membres de la CES) ;
- ▶ Une priorité accrue de la nécessité de politiques et de stratégies syndicales axées sur l'égalité des sexes dans les structures décisionnelles syndicales ;

- ▶ Une influence importante sur la législation pour l'égalité entre les sexes de l'UE;
- ▶ L'engagement fort de la CES en matière d'égalité des genres;
- ▶ Quelques réalisations clés au niveau du dialogue social européen, telles que le cadre d'actions des partenaires sociaux européens sur l'égalité hommes-femmes (CES et al. 2005) et les principes directeurs du CCRE et de la FSESP pour l'élaboration de plans d'action pour l'égalité hommes-femmes dans l'administration locale et régionale (2007).

Beaucoup de syndicats n'ayant pas négocié des accords de réduction des inégalités de rémunération, ont déclaré que cela était lié au manque de couverture de la négociation collective et au faible engagement des employeurs, plutôt qu'au manque d'attachement à l'objectif d'égalité des sexes.

Deuxièmement, il y a des différences de stratégie de négociation parmi les syndicats. Les syndicats qui représentent les travailleurs des pays ayant un écart de rémunération entre les sexes élevé (principalement les pays du nord et de l'ouest de l'Europe) ont inévitablement essayé d'avoir plus d'influence sur les causes structurelles des inégalités de rémunération, telles que la sous-évaluation du travail des femmes, la ségrégation professionnelle et les faibles revenus des femmes. En revanche, les syndicats représentant les travailleurs des pays où l'écart de rémunération est faible (principalement les pays d'Europe centrale et orientale) ont des stratégies différentes, souvent ils se focalisent principalement sur les bas salaires, l'augmentation des salaires minimums dans l'ensemble de l'économie et la mise en œuvre de politiques de conciliation de la vie professionnelle et familiale. Dans de nombreux cas, le dialogue social au niveau national est un mécanisme permettant de négocier des salaires sectoriels minimums, notamment lorsque la couverture de négociation est faible. Les dispositions législatives concernant la négociation pour l'égalité et la couverture ainsi que le niveau de la négociation collective ont été identifiées comme étant des facteurs importants qui influencent la capacité à négocier pour l'égalité.

Troisièmement, un nombre significatif de syndicats ont adopté une approche globale afin de réduire les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes, reflétant parfois une prise de conscience du fait que les causes structurelles des inégalités de rémunération entre les sexes exigent une approche multidimensionnelle. L'enquête a révélé que les accords sur la conciliation et la formation/l'évolution des carrières sont ceux qui sont les plus souvent négociés avec les employeurs, car ce sont des questions qui sont souvent prévues par la législation nationale et/ou ont bénéficié d'une grande visibilité au niveau des politiques nationales et communautaires. On pourrait également soutenir que la conciliation de la vie professionnelle/familiale et la formation/l'évolution des carrières des femmes représentent des zones relativement 'soft' des négociations dans lesquelles les employeurs sont disposés à s'engager, en comparaison à la réduction des inégalités salariales qui s'effectuerait directement via les structures de négociation salariale.

Cela démontre également que souvent, les employeurs sont disposés à négocier sur les innovations sur le lieu de travail, y compris la formation et l'évolution de la carrière des femmes, quand elles sont perçues comme ayant un impact sur la compétitivité de l'entreprise (Wolf et Heinze 2007, Eurofound 2012a, 2012b).

L'enquête 'Négocier pour l'égalité' de la CES a montré que **plus de la moitié des syndicats ont négocié des accords spécifiquement axés sur la réduction des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes**. Un plus grand nombre de syndicats ont déclaré qu'ils avaient tenté d'intégrer des aspects de l'égalité des sexes dans leurs principaux accords, ou que les accords étaient non discriminatoires et profitaient aux hommes et aux femmes de façon égale. Dans certains cas, des **stratégies d'intégration de la dimension de genre** spécifiques ont été mises en place pour s'assurer que les accords étaient sensibles à la dimension de genre et quelques syndicats, par exemple, en Espagne et en Finlande, ont surveillé les accords à cet égard.

L'enquête a recueilli plus de 100 exemples de conventions collectives au niveau national, sectoriel et de l'entreprise ayant l'objectif explicite de réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. L'**annexe 3** présente un résumé des accords recueillis, qui couvrent un éventail de questions, y compris les données ventilées par sexe, les augmentations salariales pour les travailleurs faiblement rémunérés, les négociations pour l'augmentation des salaires minimums, les augmentations de salaire pour les travailleurs des industries à prédominance féminine, les évaluations/classifications des emplois exempts de préjugés sexistes, la conciliation du travail et de la vie de famille, et l'évolution des carrières et la formation. Certaines conventions portent sur des questions spécifiques/uniques comme les audits salariaux/enquêtes salariales dans l'entreprise, l'évaluation/classification des emplois, la conciliation, la formation ou l'évolution de carrière. D'autres portent sur une large gamme de questions d'égalité qui ont une incidence sur les inégalités de rémunération.

L'enquête demandait aux syndicats de rendre compte des différents types de conventions qu'ils avaient négociées afin de réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

Comme le montre le Tableau 4, près de la moitié des syndicats ayant répondu à l'enquête ont signalé des accords sur la conciliation de la vie professionnelle/familiale, suivi de 38 % qui ont négocié des accords sur la formation et l'évolution de carrière des femmes. Peu de syndicats ont pris des mesures qui ont directement influencé la négociation salariale, par exemple, par l'intégration des inégalités de rémunération entre les sexes dans les négociations ou les conventions salariales existantes. Dans ce contexte, les accords les plus couramment signalés étaient ceux qui octroyaient des **augmentations de salaire aux travailleurs faiblement rémunérés** (signalés par 30% des syndicats) et des **allocations pour 'l'égalité' supplémentaires attribuées aux travailleurs faiblement rémunérés des secteurs à prédominance féminine** (19% des syndicats). Un peu plus du quart des syndicats a négocié des accords afin d'améliorer la **transparence des systèmes de rémunération/systèmes de classification des emplois** et 23% ont négocié des accords relatifs aux **audits salariaux/enquêtes sur les rémunérations menées sur le lieu de travail**.

Des conventions sur l'**évaluation des emplois afin de résoudre le problème de la sous-évaluation du travail des femmes** ont été signalées par 21% des syndicats, alors qu'un petit nombre (4%) a négocié des accords sur le salaire lié à la performance. Un peu plus d'un cinquième des syndicats ont déclaré qu'ils avaient abordé la question des inégalités de rémunération à travers d'autres types d'accords. Par exemple, en Allemagne, le DGB a indiqué que la transposition de la Directive européenne sur le travail intérimaire (2008/104/CE) avait amené les syndicats à conclure des conventions pour augmenter les salaires des travailleurs intérimaires, beaucoup étant des femmes. Il s'agit principalement de conventions pour les travailleurs intérimaires négociées pour la période 2013-2017.

Tableau 4 : Les conventions collectives visant à réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes

| | Confédérations | Fédérations | Tous |
|---|----------------|-------------|----------|
| Conciliation de la vie professionnelle/familiale | 51% (18) | 42% (5) | 49% (23) |
| Formation et évolution de carrière | 43% (15) | 25% (3) | 38% (18) |
| Augmentation salariale pour les bas salaires | 34% (12) | 17% (2) | 30% (14) |
| Les bas salaires des femmes dans les secteurs à prédominance féminine | 26% (9) | 0% | 26% (9) |
| Transparence des systèmes de salaire/classification des emplois | 26% (9) | 25% (3) | 26% (12) |
| Enquêtes de rémunération/audits salariaux | 23% (8) | 25% (3) | 23% (11) |
| Évaluation des emplois/sous-évaluation du travail des femmes | 20% (7) | 25% (3) | 21% (10) |
| Sensibilité au genre dans les salaires liés à la performance | 6% (2) | 0% | 4% (2) |
| Autre | 6% (2) | 25% (3) | 11% (5) |

Source : Enquête de la CES de 2013

Un grand nombre de syndicats ont négocié en adoptant une approche globale, ce qui est manifeste dans les conventions pour l'égalité des entreprises en France. La **Confédération finlandaise des syndicats des salariés diplômés de l'enseignement supérieur, AKAVA**, négocie des accords aux niveaux sectoriels et nationaux. Ayant accès à des niveaux relativement bons de données ventilées par sexe, le syndicat déclare que cela permet aux négociateurs d'avoir des outils pour signaler les catégories salariales où il y a des discriminations liées au sexe, qui sont ensuite privilégiées et pour lesquelles des augmentations de salaire sont négociées. Les accords portent sur un large éventail de sujets, y compris les augmentations salariales pour les travailleurs faiblement rémunérés et pour les travailleurs dans les emplois à prédominance féminine, la transparence des systèmes de rémunération, une évaluation des emplois exempte de préjugés sexistes, des enquêtes salariales relatives au lieu de travail et les politiques de temps de travail.

L'enquête a également révélé que les inspecteurs du travail auront un nouveau rôle à jouer et seront chargés de l'identification des infractions conformément à la législation sur l'égalité entre les sexes en Lituanie, Lettonie et à Chypre. En Lettonie, le LBAS a signalé un accord avec l'inspection du travail de l'Etat, qui est mis en œuvre dans cinq centres et ce, avec l'aide d'un conseiller en droit du travail.

Les défis auxquels font face les syndicats dans les négociations collectives

Le **Tableau 5** présente les principaux défis auxquels sont actuellement confrontés les syndicats dans leur lutte contre les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Le Tableau se base sur des questions qui demandaient aux syndicats d'évaluer s'ils estimaient que le niveau des défis dans chaque domaine était faible, moyen ou élevé.

Dans l'ensemble, les syndicats signalent un plus grand nombre de défis de niveau élevé dans tous les domaines, par rapport aux défis de niveau faible ou moyen. Le plus grand défi est le manque de données salariales sur les rémunérations des femmes et des hommes au niveau sectoriel ou de l'entreprise, suivi de la tendance à l'individualisation de la négociation et l'augmentation des secteurs à bas salaires. De nombreux syndicats ont signalé que les niveaux de couverture de la négociation collective étaient bas et en train de se détériorer et que bon nombre de ces problèmes étaient aggravés par l'impact de la crise économique, comme il en question à la Section 2 qui porte sur la crise économique.

Tableau 5 : Les défis rencontrés par les syndicats dans la négociation pour réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes

| Classement des principaux défis signalés par les syndicats (%) | Défi faible | Défi moyen | Défi élevé |
|--|-------------|------------|------------|
| Manque de prise de conscience de l'égalité des genres chez les négociateurs syndicaux | 31% | 34% | 35% |
| Aucune stratégie ou engagement des syndicats pour lutter contre l'écart de rémunération entre les sexes dans la négociation collective | 43% | 23% | 34% |
| Niveau bas de couverture de la négociation collective | 26% | 15% | 59% |
| Manque d'engagement du gouvernement ou de l'employeur dans la promotion du dialogue social | 19% | 18% | 63% |
| Tendance à l'individualisation de la rémunération (négociée individuellement) | 15% | 12% | 73% |
| La crise économique a fait que l'égalité des sexes a rétrogradé dans l'ordre des priorités | 18% | 19% | 63% |
| Une augmentation des secteurs à bas salaires | 10% | 17% | 73% |
| Le manque de transparence dans les systèmes de rémunération et de classement | 20% | 15% | 65% |
| Le manque de données salariales sur les rémunérations des femmes et des hommes au niveau sectoriel et au niveau des entreprises | 12% | 8% | 80% |

Source : Enquête de la CES de 2013

Même dans les pays où la couverture de négociation est la plus élevée, des défis subsistent. Les travailleuses du secteur privé, dans les lieux de travail non syndiqués et, en particulier, les travailleuses migrantes et les travailleuses domestiques, sont souvent hors de portée de la négociation collective. Plusieurs syndicats ont signalé les niveaux de salaire faibles, et qui relèvent parfois de l'exploitation, des travailleuses migrantes et des travailleurs domestiques et ont souligné l'importance de la ratification de la **Convention 189 de l'OIT sur le travail décent pour les travailleurs domestiques** par les gouvernements. En **Turquie**, le principal problème est que beaucoup de femmes travaillent dans le secteur informel et ne sont protégées ni par la législation ni par des conventions collectives. **LO-Norvège** a signalé que dans certains services privés qui emploient un grand nombre de femmes, la couverture de négociation collective est faible, ce qui rend difficile la maîtrise des salaires. Cela est en partie lié à la lutte contre le dumping social, les travailleuses migrantes reçoivent souvent une rémunération inférieure et ont de moins bonnes conditions de travail. En même temps, les salariés du haut de l'échelle, principalement des hommes, ont un niveau de rémunération individualisée plus élevé qui se situe en dehors du champ d'application des négociations salariales collectives. Cependant, la stratégie de négociation collective pour augmenter le taux de rémunération des travailleuses à bas salaire de LO-Norvège a largement réussi car le « nombre de femmes faiblement rémunérées diminue encore en Norvège ». Au **Luxembourg**, le Code du travail (Article 162-12) indique que l'égalité de salaire pour les hommes et les femmes doit être incluse dans les conventions collectives. Une analyse des conventions collectives par Ecker (2007) montre que l'égalité tend à être traitée de manière générale dans les conventions, qui contiennent des clauses générales qui ne vont pas au-delà de la référence à l'égalité de traitement entre hommes et femmes et/ou mentionnent que la convention collective appliquera le principe d'égalité salariale. La plus récente convention collective dans le secteur bancaire au Luxembourg stipule toutefois que les banques offriront la possibilité d'avoir des interruptions de carrière et un congé parental et qu'elles s'engagent à réaliser un Plan pour l'égalité (Diallo et Plasman 2011).

La faible couverture de la négociation collective est un important obstacle à la conclusion d'accords sur l'égalité pour certains syndicats en Europe centrale et orientale. Par exemple, en **Estonie**, le principal défi est la faible densité syndicale et la faible couverture de la négociation collective, ce qui fait que les syndicats ont beaucoup de difficultés à avoir un impact sur l'égalité des sexes. Malgré cela, au niveau confédéral, des formations sur les questions de genre et l'écart de rémunération entre les sexes ont été organisées pour les organisations membres. En 2011, un manuel sur les conventions collectives et la façon de négocier en matière d'égalité des sexes a été élaboré. La confédération signale que la négociation collective a principalement lieu au niveau de l'entreprise, ce qui n'est pas suffisant pour résoudre les problèmes liés aux rémunérations peu élevées des femmes. Au niveau des entreprises, il y a eu moins de 200 accords. Un grand nombre de travailleurs (97%) travaillent dans les PME, où il n'y a aucun syndicat et pas de conventions.

Dans le secteur des soins de santé, les principaux problèmes sont les salaires et s'assurer que la portée des conventions soit étendue à l'ensemble des travailleurs. Seuls deux secteurs – le transport routier et la santé – ont conclu des accords qui ont augmenté le salaire minimum, ce qui, selon le syndicat, a profité aux travailleuses.

Le manque d'engagement des employeurs dans les négociations sur l'égalité des sexes est un autre défi de taille qui, d'après la réponse d'un syndicat, « fait que les syndicats sont tenus à l'écart ». En **Hongrie**, la Ligue démocratique des syndicats indépendants LIGA et la Confédération des syndicats autonomes VDSZ rapportent toutes deux que les bas salaires et les problèmes de subsistance de base sont les principaux sujets de la négociation collective. Ces questions n'ont pas été abordées spécifiquement du point de vue de l'égalité des genres et de l'écart de rémunération entre les sexes et il n'y a eu aucun accord traitant spécifiquement des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Les syndicats font valoir que le faible taux de couverture de la négociation collective et l'accès limité aux données ventilées par sexe rendent l'intégration de ces questions au programme des négociations plus difficile. De même, la Confédération chypriote **SEK** déclare ne pas avoir conclu d'accord visant en particulier la réduction des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, bien que des accords sur des mesures de conciliation aient été conclus. Le problème, depuis la crise économique, est que « les questions d'égalité ne sont pas considérées comme prioritaires ». Cependant, la question de l'égalité des salaires pour un travail de même valeur a été discutée dans le cadre du dialogue social à Chypre et les partenaires sociaux se sont engagés à prendre des mesures pour réduire l'écart de rémunération entre les sexes. La SEK a suggéré qu'un **protocole d'accord entre partenaires sociaux** devait être conclu pour indiquer que les employeurs sont tenus d'appliquer la législation en matière d'égalité salariale, et d'élaborer un Code de conduite pour analyser les salaires et améliorer la transparence des salaires, accepté par le Ministère de l'emploi et de la sécurité sociale.

Les syndicats en Turquie sont confrontés à de grands défis. La Confédération, **HAK-IS**, signale que bien que les droits syndicaux soient garantis par le droit du travail, dans la pratique, il y a de sérieux obstacles à leur mise en œuvre. Le chômage non réglementé et non déclaré est un grave problème qui touche environ 50% des travailleurs; dans certains secteurs, comme le textile, 80% des travailleurs sont concernés. Ces dernières années, d'importants licenciements de travailleurs ont eu lieu et les travailleurs ont peu de sécurité d'emploi. Les conventions collectives ne s'appliquent qu'au niveau de l'entreprise où des seuils précis ont été établis, y compris la condition d'avoir plus de 50% de syndicalisation (40% dans les entreprises ayant plus d'un lieu de travail) avant qu'un syndicat puisse se lancer dans une convention collective. L'autre problème est que seuls les membres des syndicats bénéficient des conventions collectives. Le syndicat signale qu'il y a un faible taux de participation des femmes dans les équipes de négociation collective et que les hommes ne sont pas assez conscients de la nécessité de négocier sur les questions relatives au travail des femmes. Le syndicat donne l'exemple d'hommes qui sont mieux payés que les femmes à des postes comparables, même si le niveau d'études des femmes est supérieur.

4.4 LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE, FAMILIALE ET PRIVÉE

Beaucoup de syndicats ont évoqué les défis découlant des changements sociaux, économiques et démographiques importants en Europe et beaucoup ont donné la priorité aux politiques de conciliation de la vie professionnelle et familiale, y compris en matière de prise en charge des enfants. Dans certains cas, les syndicats ont joué un rôle essentiel en réclamant des droits légaux permettant de demander des horaires de travail flexibles (comme en Allemagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni) et en concluant, au niveau national, sectoriel et de l'entreprise, des accords qui tiennent compte du temps de travail au cours de la vie (Fagan, Hegewisch et Pillinger 2006; Anxo et al. 2013) et en promouvant l'égalité des genres (Eurofound 2006, 2010 et 2012b). Les données d'études antérieures de la CES (Pillinger 2006 et 2010) montrent que le partenariat social peut favoriser des approches novatrices en matière de temps de travail grâce à la résolution conjointe des problèmes et à des solutions communes.

La conciliation du travail et de la vie familiale est de plus en plus reconnue comme étant un principe fondamental de l'égalité des sexes, les progrès en la matière ont été illustrés par un large éventail de mesures politiques de l'UE, notamment la Stratégie 2010-2015 de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui renforce son engagement à promouvoir des rôles non discriminatoires entre les sexes et la conciliation de la vie professionnelle et familiale. L'UE a joué un rôle très important dans l'élaboration de politiques de conciliation travail/famille grâce à des accords des partenaires sociaux européens, notamment la Directive de 1996 sur le congé parental et la Directive révisée de 2010 sur le congé parental¹¹ ainsi que la Directive de 1997 sur l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel.¹² Il y a d'autres mesures pertinentes telles que la Directive de 1993 sur le temps de travail¹³ et les objectifs en matière de structures d'accueil d'enfants du Conseil de Barcelone de 2002.¹⁴

Le comblement de l'écart de rémunération entre les sexes et, en particulier, de l'écart des pensions est inextricablement lié aux politiques de conciliation qui permettent aux femmes d'entrer sur le marché du travail et d'y rester (Eurofound 2010 et 2013).

Cela exige des approches politiques intégrées, comme le suggère la Commission, « un mélange de politiques de conciliation comprenant des formules de travail flexibles, un système de congé familial, y compris de fortes mesures d'incitations de nature à encourager les pères à assumer davantage de responsabilités familiales et une offre de services d'accueil des enfants abordable et de qualité » (European Commission 2013 : 12). Les objectifs de Barcelone concernant les structures d'accueil pour les enfants et la mise en œuvre de politiques de soins durables pour l'avenir sont essentiels pour que les politiques de l'UE et des États membres puissent promouvoir une croissance durable et équitable et atteindre l'objectif du taux d'emploi de 75% dans le cadre de la Stratégie Europe 2020 et la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi. Même si des écarts entre les sexes persistent dans l'ensemble des indicateurs, les politiques de conciliation ont contribué à augmenter le taux d'emploi des femmes. Toutefois, les données montrent que la participation au marché du travail des mères a eu un effet limité sur le taux de pauvreté des enfants, alors que les ménages sans enfants ont des augmentations de revenus plus importantes (OCDE 2011) et que les femmes ayant des enfants subissent une 'pénalité salariale', ayant pour résultat un plus grand écart de rémunération entre les sexes (Eurofound 2012b). La CES a demandé une stratégie globale couvrant tous les domaines politiques, allant des investissements dans les structures d'accueil pour les enfants et les personnes âgées, à l'introduction de nouvelles directives sur le congé familial et du droit au congé de paternité au niveau de l'UE (CES 2006 et 2007).

Les conventions collectives et les négociations des partenaires sociaux ont permis d'obtenir des modalités de travail flexibles pour promouvoir le congé parental et le temps partagé en famille ; et la réduction du temps de travail afin de permettre aux travailleurs de mieux maîtriser leur temps (Plantenga et Remery 2006, Eurofound 2012, Pillinger 2006 et 2010). Par exemple, la politique et la législation aux Pays-Bas ont encouragé les hommes et les femmes à réduire leur temps de travail et à prendre un travail à temps partiel plus long. L'enquête 'Négociateur pour l'égalité' de la CES montre que les syndicats reconnaissent de plus en plus l'importance d'une participation plus conséquente des pères à la garde des enfants, ce qui nécessite de meilleures dispositions légales, intégrées et prolongées dans les conventions collectives, afin de compenser le congé parental, tout en s'assurant que les horaires de travail flexibles et l'organisation du travail permettent aux parents d'assumer leurs responsabilités familiales et, en particulier, encouragent les hommes à prendre un congé. La transposition de la directive portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par les partenaires sociaux (Directive 2010/18/UE) sera donc importante pour la prolongation de la durée du congé parental à quatre mois pour les parents qui travaillent, et pour la disposition incitant les pères à prendre congé (au moins un des quatre mois de congé ne peut être transféré à l'autre parent). La Directive reconnaît également que le niveau de revenu est un facteur qui influence la prise de congé par les parents, surtout les pères et c'est important étant donné la faible prise du congé parental par les hommes (Commission européenne, 2012b). Toutefois, des obstacles importants demeurent dans de nombreux États membres où le droit légal à un congé parental reste non rémunéré. Dans l'enquête de la CES, les syndicats de certains pays ont indiqué que les horaires de travail réduits des femmes et les difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale étaient les principaux obstacles à l'égalité des sexes.

11 La Directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES et la Directive du Conseil 2010/18/UE du 8 mars 2010, qui met en œuvre l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la Directive 96/34/CE

12 La directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

13 La directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

14 Voir : http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/barcelona_european_council.pdf

Le Tableau 5 ci-dessus montre que **c'est dans le domaine de la conciliation du travail et de la vie familiale que le plus grand nombre d'accords ont été conclus**. Dans l'ensemble, 49 % des syndicats ayant répondu à l'enquête ont conclu des accords dans ce domaine (51 % des confédérations et 42 % des fédérations). Ils couvrent trois grands domaines :

- ▶ Des mesures de conciliation mises en place soit via des conventions collectives autonomes soit dans le cadre de conventions collectives plus larges sur l'égalité, le temps de travail et/ou la rémunération ;
- ▶ Des accords qui régissent plus spécifiquement les heures de travail, la flexibilité du temps de travail, les droits des travailleurs à temps partiel et le droit des travailleurs ayant des responsabilités parentales à augmenter ou diminuer leur temps de travail et les modalités de congé des parents, y compris des droits supplémentaires pour les pères afin de leur permettre de participer à la vie familiale;
- ▶ Des accords qui ont été décisifs dans l'élargissement des droits relatifs à la conciliation, par exemple, dans le cadre du congé parental ou des arrangements liés à la maternité, au-delà des dispositions qui existent dans la législation nationale.

En **Bulgarie**, le **CITUB** et **Podkrepa** déclarent que les négociations pour des accords sur la conciliation de la vie professionnelle et familiale pour les travailleuses est un domaine dans lequel les employeurs sont disposés à s'engager afin de retenir les travailleuses qualifiées. Les conventions collectives salariales ont eu peu d'impact sur la réduction des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, ce qui a conduit les syndicats à se focaliser sur des accords pour augmenter le salaire minimum, améliorer les prestations sociales et de maternité des femmes et améliorer la conciliation du travail et de la vie familiale. Podkrepa affirme : « nous sommes convaincus que la négociation collective a un rôle clé à jouer dans la résolution des problèmes d'égalité entre les sexes, y compris les écarts de rémunération. C'est pourquoi nous insistons sur la négociation de 'paquets' de prestations, qui peuvent avoir un impact sur la discrimination indirecte ». D'importantes inégalités de genre existent en Bulgarie et les syndicats se focalisent fortement sur la protection des travailleuses, en promouvant l'égalité des femmes et le droit à la protection de la maternité. En particulier, les préoccupations concernant le changement démographique et les faibles taux de fertilité ont conduit certaines entreprises à introduire des mesures pour aider les mères qui travaillent sur le lieu de travail. Deux exemples d'accords ayant prolongé le congé payé annuel des mères, négociés par Podkrepa, sont résumés ci-dessous :

- ▶ Une convention collective sectorielle a été conclue le 27 octobre 2011 entre la compagnie Irrigation Systems Plc et la Fédération syndicale Podkrepa. Elle prévoit un congé annuel plus long pour les mères qui travaillent (trois jours additionnels de congés annuels payés pour les mères ayant deux enfants de moins de 18 ans; cinq jours additionnels pour les mères ayant trois enfants ou plus de moins de 18 ans). Le congé peut être pris lorsque le salarié en fait la demande et ne peut être compensé en numéraire, sauf en cas de cessation de la relation de travail.

- ▶ Un accord entre Bulgartransgaz EAD, une société par actions appartenant à l'État bulgare et le syndicat Podkrepa, a permis aux mères ayant des enfants de moins de 18 ans d'avoir droit à des jours de congés annuels payés supplémentaires pour chaque année civile (les quatre jours de congés annuels payés supplémentaires pour les mères ayant deux enfants ou plus sont passés à six jours de congés annuels payés).

En **Turquie**, **HAK-İŞ** souligne que l'absence de services de garde d'enfants est un obstacle majeur à la participation des femmes au marché du travail. La Confédération s'est engagée dans un projet visant à améliorer les conditions de travail des femmes à travers le dialogue social. La législation stipule que, s'il y a plus de 150 travailleurs sur le lieu de travail, l'employeur doit fournir une crèche. Cependant, les confédérations déclarent que les employeurs contournent la législation en employant 149 travailleurs. Le projet s'est concentré sur de plus petits lieux de travail où un service de garderie pilote a été mis en place. Vu les difficultés pour conclure des accords dans ce domaine, c'est un bon exemple des résultats obtenus par le syndicat en dehors du champ d'application de la négociation collective.

Dans certains cas, des accords ont été négociés et étendus au niveau de l'entreprise grâce à une loi habilitante. C'est le cas en **Italie** où le cadre de la législation sur l'égalité des sexes et le bon taux de couverture de la négociation ont débouché, au niveau des entreprises, sur un certain nombre de contrats relatifs à la conciliation de la vie professionnelle et familiale. En **Norvège**, les syndicats ont également abordé les inégalités structurelles liées au travail à temps partiel et aux congés; par exemple, le syndicat de la métallurgie a conclu, en 2012, un accord qui a permis d'obtenir deux semaines de congés payés pour les pères (comme dans le secteur public).

LO-Suède soutient que, en plus du congé parental comme élément clé de la stratégie des syndicats, le rôle de la sécurité sociale, la protection sociale et l'accès à des services de garde d'enfants abordables sont des questions essentielles. Toutefois, elles tendent à être réglées au niveau politique. Lors du séminaire de la CES à Stockholm, la confédération a soutenu que si les hommes et les femmes avaient des salaires égaux, les hommes seraient plus susceptibles de prendre un congé parental. La confédération a dès lors mis en place un certain nombre de mesures.

Un accord entre **LO-Suède** et la **Confédération suédoise des employeurs**, conclu dans le cadre du cycle de négociations, a mené à l'introduction d'un supplément pour congé parental basé sur un nouveau régime d'assurance fixé par convention collective. L'accord visait particulièrement les domaines de négociation qui touchent principalement les femmes et prévoit un allongement du congé parental de 150 jours à 180 jours ainsi qu'une disposition complémentaire autorisant tous les parents à se rendre à la maternité deux fois pendant les heures de travail. L'assurance nationale du congé parental compense environ 80% de la baisse de salaire jusqu'à un salaire d'environ 37 000 SEK par mois.

L'assurance est financée conjointement sous la forme d'une prime fixe prise en charge par tous les employeurs couverts par l'accord. L'accord remplace les paiements pour congé parental introduits par les accords précédents et double la durée pendant laquelle les salariés reçoivent des paiements complémentaires de l'employeur en plus du congé parental payé par l'État. Les syndicats estiment que l'allongement des paiements pour le congé parental encouragera davantage d'hommes à prendre un congé parental.

Une autre approche a été adoptée dans les négociations, il s'agit de reconnaître les congés parentaux comme périodes admissibles devant être prises en compte pour les augmentations salariales dans les conventions collectives. Cela a été l'approche adoptée, par exemple, par les syndicats en Autriche et en Suède. Le syndicat **PRO-GE** en **Autriche** déclare que cela a été « une étape importante vers la réduction des inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes [et a permis de donner] une reconnaissance, dans les conventions collectives, des congés sans solde pris par les parents ». Dans ce contexte, le syndicat affirme que la prise en compte des périodes admissibles pour les augmentations de salaires dans les conventions collectives continuera à être une priorité à l'avenir. Certaines conventions précisent également que les cotisations de retraite doivent être maintenues pendant le congé parental, comme c'est, par exemple, le cas pour les accords en **Bulgarie**. Au **Luxembourg**, un accord de 2005 dans le secteur bancaire a prévu des dispositions pour que le congé parental soit compté comme période de travail quand des décisions de promotion sont prises. Au **Danemark**, le syndicat HK signale que les conventions collectives dans les secteurs public et privé comportent maintenant des clauses qui garantissent des cotisations de retraite aux parents en congé de maternité ou en congé parental. Le syndicat privilégie le partage égal du congé parental entre femmes et hommes et le considère comme un axe important des futures conventions collectives.

Les syndicats, en **Italie**, ont privilégié les accords sectoriels et d'entreprise sur la conciliation de la vie professionnelle et familiale, dans le cadre de l'objectif de changement de l'environnement social et culturel, et des stéréotypes liés au genre. Par exemple, le projet du syndicat du secteur manufacturier, **FILCTEM** (CGIL), est de réaliser un grand **changement social, économique et culturel** grâce à l'émancipation des femmes sur le marché du travail et dans l'ensemble de la société (voir Encadré 4, ci-dessous). Un des problèmes rencontrés par les femmes en Italie est que les réductions des aides sociales introduites par les mesures d'austérité ont eu un impact sur la participation des femmes au marché du travail. La **CISL**, par exemple, affirme que le bien-être de l'entreprise, axé sur la conciliation du travail et de la vie de famille, est non seulement essentiel pour l'égalité des sexes mais également pour le succès des entreprises. Une des demandes de la CGIL est d'investir dans le système de protection sociale et de donner des droits égaux et universels aux femmes parce que cela leur permettrait d'avoir plus de contrôle sur leur vie. Un protocole d'accord pour la promotion de l'action positive visant à faciliter la conciliation du travail et de la vie familiale a été signé en 2014 dans la région de Marche entre les syndicats ANCI, UPI, CGIL, CISL, UIL et les principales associations d'employeurs.

Cela a été très important pour affirmer la nécessité de partager les responsabilités familiales entre les hommes et les femmes et de promouvoir cela par le biais des conventions collectives de deuxième niveau, en mettant particulièrement l'accent sur des horaires de travail flexibles et une organisation du travail qui favorisent la conciliation de la vie professionnelle et privée. Les syndicats pensent que la négociation d'accords dans ce domaine est essentielle pour la défense des emplois des femmes.

La CGIL, la CISL, et l'UIL ont réussi à négocier plusieurs accords auprès de grandes entreprises comme ENEL, Nestlé/San Pellegrino et Bitron. Par exemple, un accord avec la société énergétique dans le cadre de l'accord sur le système de protection sociale de l'entreprise 'People Care de ENEL', comprend des mesures en matière de bien-être et de santé, de soins aux familles, d'horaires de travail flexibles, et l'accès des femmes aux postes d'encadrement. L'accord porte plus spécifiquement sur la flexibilité du temps de travail, y compris le télétravail et le congé parental. Un accord sur le télétravail et le congé parental, notamment l'augmentation du congé parental et de l'indemnisation pour les hommes, a été signé avec Nestlé/San Pellegrino. Des accords sur la flexibilité du temps de travail et les droits des travailleurs à temps partiel ont été négociés depuis les années 1990 avec l'entreprise d'électronique Bitron. Un des premiers accords d'entreprise prévoyant des horaires de travail flexibles a été conclu en 2009.

Encadré 4 : Les négociations de FILCTEM dans le secteur manufacturier pour un modèle d'entreprise axé sur 'l'égalité des sexes sociale'

Le syndicat italien de l'industrie manufacturière, FILCTEM, a encouragé une évolution des modèles de négociations et un changement de culture pour tenir compte des inégalités entre les sexes dans les négociations de deuxième niveau. Les exemples de domaines dans lesquels l'égalité des sexes a été intégrée dans les accords sont la garde des enfants, les prestations de maternité, les horaires de travail flexibles et les changements d'horaires de travail en fonction de l'âge des enfants et des responsabilités familiales, les droits des travailleurs ayant des responsabilités parentales à alterner entre travail à temps partiel et travail à temps plein, le télétravail et la formation des femmes après leur congé de maternité. Dans certaines grandes entreprises, des mesures familiales et de bien-être supplémentaires ont été négociées dans des domaines tels que la garde des enfants et l'aide aux familles ayant des personnes âgées à leur charge. Ces accords ont été particulièrement importants pour le secteur de textile où 62% des travailleurs sont des femmes.

La priorité stratégique du syndicat est d'obtenir un changement culturel en intégrant la dimension de genre dans la défense des emplois féminins et la négociation d'accords au niveau sectoriel et de l'entreprise. Il s'agit

plus spécifiquement de changer l'organisation du travail et remédier à la ségrégation professionnelle. C'est d'autant plus important que les emplois des femmes sont de plus en plus précaires et temporaires. Le point de départ est la constatation selon laquelle la négociation et les conventions collectives ne sont pas neutres du point de vue du genre, en particulier dans le contexte de la crise. Si la négociation répond aux besoins des femmes, elle a un effet multiplicateur qui profite à tous. FILCTEM, ainsi que les principaux syndicats sectoriels, a négocié un grand nombre d'accords d'entreprise avec les employeurs dans le secteur des industries manufacturières (textiles, produits chimiques, caoutchouc/plastique et services publics) et les femmes représentent 40% de l'ensemble des travailleurs. Les accords sectoriels ont été évalués quant à leur impact selon les genres, ce qui a permis au syndicat d'intégrer les préoccupations relatives à l'égalité entre les sexes dans la négociation et le renouvellement de 30 conventions sectorielles nationales ainsi qu'une série d'accords d'entreprise. Des accords ont été négociés avec bon nombre de grandes entreprises manufacturières, y compris des multinationales comme Bridgestone, Gucci, Luxottica, L'Oréal et ITC Farma. Les accords conclus au niveau de l'entreprise portent en particulier sur les mesures de conciliation abordées dans le cadre, plus vaste, des rôles sociaux des femmes.

Ce 'modèle social d'égalité entre les sexes' a impliqué une analyse de la manière dont l'égalité des sexes a été abordée dans les accords sectoriels et d'entreprise dans cinq domaines : 1) les horaires de travail flexibles, 2) la formation, 3) les mesures de soutien à l'économie familiale, 4) le temps de travail, la conciliation du travail et de la vie familiale, les soins aux enfants et 5) l'organisation du travail. Le syndicat a réalisé des études d'impact selon les sexes des accords dans le secteur manufacturier et cite 40 accords de bonne pratique qui ont intégré les questions de genre dans l'ensemble de ces domaines. Des outils pratiques et des listes de contrôle sur la façon d'intégrer les questions d'égalité entre les sexes et les mesures de conciliation dans les accords ont été mis au point pour les entreprises. Le syndicat estime que l'égalité entre les sexes ne peut être atteinte que si les négociateurs prennent en compte le contexte social plus large de la vie publique et privée des femmes.

Lorsqu'elle a pris la parole à la Conférence de la CES 'Négocier pour l'égalité' à Vilnius en 2013, Delia Nardone, Secrétaire nationale de la FILCTEM, a dit : « L'objectif a été d'aborder les stéréotypes liés au sexe et de suggérer un modèle culturel différent. En effectuant une analyse des accords, nous avons été en mesure de montrer qu'aucune convention collective n'était neutre du point de vue du genre ». Elle a continué en déclarant que « en promouvant un modèle social et organisationnel différent pour la négociation, nous avons convaincu les employeurs que les femmes étaient une ressource pour eux. L'égalité des sexes est un objectif que nous devons tous atteindre ».

Une récente enquête d'IG Metall en Allemagne, menée dans le cadre de sa campagne 'Act Now', a montré que les femmes voulaient plus de temps pour concilier travail et vie familiale. Ces dernières années en Allemagne, les syndicats se sont davantage focalisés sur la conciliation de la vie professionnelle et familiale. IG Metall a négocié des accords afin de prolonger le congé parental dans les industries des métaux et de l'électronique (Knüttel 2013). Dans l'enquête menée par IG Metall, deux-tiers des comités d'entreprise ont affirmé qu'il s'agissait d'une question importante. Toutefois, à ce jour, seul 15% des accords conclus par les comités d'entreprise contiennent des mesures de conciliation. IG Metall s'est engagé à privilégier la conciliation du travail et de la vie familiale comme objectif du syndicat pour le cycle de négociations de 2015. En outre, le syndicat a négocié avec des entreprises plusieurs accords sur la flexibilité du temps de travail et les comptes épargne-temps. Le syndicat affirme que les accords menant à des temps de travail réduits de 35 heures par semaine ont été bénéfiques pour les parents.

4.5 LES SALAIRES MINIMUMS ET LES AUGMENTATIONS SALARIALES POUR LES TRAVAILLEURS FAIBLEMENT RÉMUNÉRÉS

Les syndicats ont longtemps soutenu que l'augmentation du salaire des travailleurs faiblement rémunérés et l'introduction de salaires minimums pouvaient avoir un impact significatif sur la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes. La fixation du salaire minimum s'effectue dans trois grands domaines : 1) **le salaire minimum légal** déterminé par la législation ; 2) **le salaire minimum élargi** défini par le biais des conventions collectives pour une région, une industrie ou une catégorie professionnelle ; et 3) **le salaire minimum fixé collective-ment**, négocié avec les employeurs en fonction de leur capacité contributive minimale. Ce dernier a prédominé dans les pays où il n'y a aucun salaire minimum légal, par exemple, en Allemagne et dans les pays nordiques.

Bien que le type de fixation des salaires minimums varie d'un pays à l'autre, les données indiquent que l'augmentation du salaire minimum est susceptible de réduire l'écart de rémunération entre les sexes (Grimshaw et al. 2013, Rubery et Grimshaw 2011, Eurofound 2013). Les pays qui ont fixé les salaires minimums collectivement ont une plus petite proportion de bas salaires et une plus grande protection des travailleurs à temps partiel et intérimaires (Eurofound 2013 et 2014). Des recherches provenant de **Belgique**, par exemple, montrent que lorsque les salaires minimums augmentent les inégalités salariales et l'écart de rémunération entre les sexes diminuent (Vandekerckhove 2012). Certains syndicats soutiennent néanmoins que, à elle seule, cette stratégie est trop générale pour remédier aux causes structurelles de l'écart de rémunération.

L'augmentation du risque de **pauvreté au travail** à travers l'Europe affecte de façon disproportionnée les travailleuses (Commission européenne 2010, Commission européenne 2014b). Près d'un tiers de la population en âge de travailler fait partie des travailleurs pauvres, beaucoup d'entre eux sont des femmes (Commission européenne 2014b). Plus de 8% des travailleurs européens vivent avec des salaires qui sont en-dessous du seuil de pauvreté européen, cela touche particulièrement les pays ayant une répartition des revenus inégale et des salaires minimums bas (Commission européenne 2012c). Dans certains pays, les salaires minimums légaux bas ont conduit plusieurs syndicats à mener en priorité des campagnes en faveur de salaires minimums suffisants pour vivre. Par exemple, en **Bulgarie**, 42,6% des femmes, contre 37,4% des hommes, sont sous-payées. Dans ce contexte, le salaire minimum peut permettre d'améliorer les revenus des femmes (OIT 2012). En Roumanie, jusqu'en 2011, le salaire minimum national était fixé lors de consultations avec les partenaires sociaux et c'était le point de départ des négociations salariales, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui. Selon les syndicats, en **Roumanie**, le salaire minimum reste en-dessous du minimum vital, car les salaires minimums représentent un quart du salaire moyen et, en comparaison, la moitié du salaire moyen de l'Irlande.

Les travailleurs à temps partiel qui sont majoritairement des femmes gagnent des salaires horaires significativement inférieurs à ceux des travailleurs à temps plein. Les salaires minimums bas et l'incapacité de certains pays à augmenter les salaires des travailleurs les moins bien rémunérés, perpétue l'écart de rémunération entre les sexes (Eurofound 2010). Le risque croissant de pauvreté au travail a débouché sur une Résolution du Parlement européen (2010) sur le rôle du salaire minimum dans la promotion d'une société inclusive et, en 2012, sur une proposition de la Commission européenne d'introduire des salaires minimums dans toute l'Europe et de les augmenter, si possible, afin de réduire le dumping social et le 'nivellement par le bas du coût du travail'.

Près des trois quarts des États membres disposent d'une certaine forme de salaire minimum national légal, dans les autres pays, des conventions collectives sectorielles ont fixé les taux de salaire minimum, comme en Autriche, au Danemark, en Finlande, en Allemagne, en Italie, en Suède, en Norvège et à Chypre. Toutefois, les taux de couverture des salaires minimums convenus dans les secteurs faiblement rémunérés, qui emploient principalement des femmes, sont beaucoup moins élevés en Allemagne et en Norvège. En Norvège, par exemple, 68% des travailleurs du détail et 50% des travailleurs du secteur des hôtels/restaurants sont couverts par le salaire minimum prévu dans les conventions collectives. En Allemagne, la couverture est plus faible, avec environ 50% de couverture dans le textile/l'habillement, 55% dans le commerce de détail et seulement 36% dans les services aux particuliers (y compris la coiffure). Dans plusieurs pays, dont la Norvège, l'Allemagne, l'Italie et la Finlande, les conventions collectives peuvent étendre les dispositions en matière de salaires minimums aux employeurs non syndiqués. Cependant, la Commission européenne a recommandé que les pays où le salaire minimum est relativement élevé le baissent, comme ce fut le cas en Grèce dans le cadre du programme de la Troïka.

Comme le montre le Tableau 5 ci-dessus, **près d'un tiers des syndicats ont négocié des accords sur les salaires minimums et des accords pour augmenter la rémunération des travailleurs faiblement rémunérés**. Voici des exemples, cités par les syndicats, de négociations sur les salaires minimums qui auraient eu un impact significatif sur les bas salaires des femmes :

- ▶ **L'ÖGB et ses syndicats affiliés en Autriche** ont, de longue date, demandé un salaire minimum mensuel brut de 1 500 € dans les conventions collectives conclues par les partenaires sociaux, ce qui correspond à un salaire horaire brut de 8,70 €. S'il était introduit, cela profiterait à environ 600 000 salariés, dont la moitié seraient des travailleurs à temps partiel et environ 70% des femmes. Les syndicats avaient négocié un niveau de salaire minimum de 1 000 € dans toutes les conventions collectives sectorielles en 2008.
- ▶ Certains syndicats ont négocié des conventions spécifiques à certaines professions ou à certains secteurs afin de garantir un salaire minimum aux travailleuses faiblement rémunérées. Par exemple, en **Irlande, le syndicat des services SIPTU** a négocié une ordonnance réglementant l'emploi qui garantit un taux de salaire minimum de 9,50 € pour les nettoyeurs. L'accord a été essentiel pour sortir les salaires de la concurrence et éviter de placer les contractants syndiqués dans une situation défavorable. Le statut constitutionnel de la structure du 'Registered Employment Agreement (REA)' (contrat d'engagement enregistré), qui protège légalement les taux de rémunération et les conditions d'emploi de dizaines de milliers de travailleurs dans toute l'Irlande, est maintenant mis en doute suite à un arrêt de la Cour suprême, rendu en mai 2013, et déclarant les REA inconstitutionnels.
- ▶ Le **DGB et syndicats affiliés en Allemagne** ont fait campagne pendant de nombreuses années pour un salaire minimum obligatoire qui était au centre des négociations visant à augmenter les salaires des travailleurs faiblement rémunérés. Par exemple, le **syndicat des services Ver.di** a négocié des salaires minimums sectoriels dans les secteurs à bas salaires en 2008 (par exemple, le secteur des soins et celui des déchets). Toutefois, les employeurs ont été peu disposés à mettre en œuvre les accords. Le syndicat a également inclus un élément forfaitaire dans les négociations salariales du secteur public pour les travailleurs des administrations nationales et locales, en plus de l'augmentation du pourcentage, ce qui a entraîné une augmentation de pourcentage plus élevée pour les travailleurs faiblement rémunérés. La première année, cela a entraîné une augmentation salariale de 50 € plus 3,1%, ce qui équivalait à 7,11% pour les salariés en bas de l'échelle, comparé à 4,02% pour les travailleurs en haut de l'échelle. Le taux actuellement visé par le DGB et ses affiliés est de 8,50 € l'heure. Le salaire minimum obligatoire doit être introduit d'ici 2017, sur la base d'une législation qui fait actuellement l'objet de discussions au parlement allemand.

- ▶ En **Lituanie**, la confédération Solidarumas signale que la négociation au niveau national par le biais du Conseil tripartite a été un important mécanisme de fixation des salaires minimums. Suite à une longue période de négociation, le salaire minimum a augmenté de 18%, après un gel des salaires de cinq ans. Le syndicat a commencé à négocier au niveau sectoriel, mais il y a eu quelques marches arrière car les employeurs ne voulaient pas reconnaître les négociations.
- ▶ En **France**, la **CGT** rapporte qu'une réunion tripartite annuelle est organisée afin de discuter du niveau de salaire minimum, sur la base de l'indexation sur le pouvoir d'achat et les salaires moyens. Les négociations sur les salaires minimums ont également lieu au niveau sectoriel et au niveau des entreprises. Cependant, la recommandation du semestre européen de geler les salaires et de réduire les salaires minimums est, selon la CGT, une infraction au tripartisme et menace d'élargir l'écart de rémunération entre les sexes.
- ▶ **NSZZ Solidarnosc en Pologne** a négocié avec le gouvernement afin d'augmenter le salaire minimum à 50% de la rémunération moyenne. Le syndicat a joué un rôle clé notamment en intervenant auprès des tribunaux pour s'assurer que les salaires impayés soient payés, étant donné que la crise économique a entraîné une augmentation considérable des salaires non payés et des augmentations salariales qui ne sont pas honorées.
- ▶ Au **Royaume-Uni**, la pression syndicale a conduit à l'introduction d'un salaire minimum national en 1999 qui a eu un impact positif sur les travailleuses faiblement rémunérées. Les récentes campagnes syndicales en faveur d'un salaire minimum vital ont mis l'accent sur l'impact que cela pourrait avoir sur les travailleuses. Il est calculé sur la base de la somme nécessaire aux ménages afin d'avoir un niveau de vie minimum acceptable, actuellement 7,65£ (9,10€) à l'échelle nationale et 8,80£ (10,50€) à Londres. Selon UNISON, membre de la FSESP (2013), suite à sa campagne, au moins 34 Autorités locales en Angleterre et au pays de Galles ont mis en place le salaire minimum vital.
- ▶ En **Espagne**, les syndicats ont depuis longtemps l'objectif d'élever le niveau de **salaire minimum** en augmentant le salaire dans les tableaux du Salaire Minimum **Interprofessionnel Garanti**, fixés chaque année par le gouvernement. Cela a mené à l'introduction d'objectifs spécifiques dans la négociation collective sectorielle et d'entreprise concernant la réglementation des niveaux du salaire minimum, ainsi que la défense de l'égalité dans les catégories d'emploi et au niveau des salaires, la promotion de la réduction de la ségrégation professionnelle et la recherche d'un meilleur accès pour les femmes à la formation et à la promotion.

Les syndicats en **Belgique, en Autriche, en Suède et en Italie** ont négocié des accords pour protéger les droits des travailleurs domestiques (CES 2011). En **Belgique**, par exemple, un accord entre les partenaires sociaux a conduit à un engagement à négocier sur les salaires et les conditions de travail des travailleurs domestiques. En **Italie**, la première convention collective concernant les travailleurs domestiques remonte à 1974 et elle a été révisée tous les quatre ans. Elle couvre un large éventail de questions liées à la rémunération et aux conditions d'emploi des travailleurs migrants. L'affilié suisse de la CES, le **SGB/USS** a négocié un « contrat de travail standard », fixant le salaire minimum et les conditions de travail des travailleurs domestiques. En **Espagne**, la confédération **CCOO** a signalé qu'il y avait eu, en 2012, une proposition visant à augmenter le salaire minimum et des négociations sur la nouvelle réglementation pour les travailleurs domestiques après leur récente incorporation au système de sécurité sociale général. Le syndicat a considéré cet objectif comme prioritaire pendant un certain temps et cela a donné lieu à des améliorations majeures des conditions de travail et des droits en matière de protection sociale des travailleurs domestiques. La CCOO et l'UGT exigent des augmentations annuelles nominales supérieures aux indicateurs de pouvoir d'achat afin de définir un scénario à mi-parcours.

4.6 AUGMENTER LE SALAIRE DES TRAVAILLEURS DANS LES SECTEURS À PRÉDOMINANCE FÉMININE

La ségrégation professionnelle est largement considérée par de nombreux syndicats comme une cause majeure de l'écart de rémunération entre les sexes. Certains syndicats se sont attaqués aux problèmes liés à la ségrégation professionnelle et à la sous-évaluation du travail des femmes en visant des hausses salariales supplémentaires pour les travailleurs des secteurs à prédominance féminine. Dans le cadre de cette approche, les travailleurs des secteurs à prédominance féminine obtiennent des augmentations salariales supérieures à la moyenne, au motif que cela est nécessaire pour remédier à la sous-évaluation professionnelle du travail des femmes, à la ségrégation professionnelle et aux stratégies de négociation collective qui traditionnellement octroient des hausses salariales moyennes plus élevées aux travailleurs masculins.

Comme le montre le Tableau 5 ci-dessus, **26% des syndicats ayant répondu à l'enquête de la CES ont déclaré qu'ils avaient négocié des augmentations salariales spécifiques pour les femmes dans les secteurs à prédominance féminine**. Ces dernières ont été exclusivement négociées par les confédérations syndicales et avaient pour objectif d'« élever le plancher » en augmentant la rémunération des travailleurs faiblement rémunérés dans les secteurs et métiers principalement féminins. Dans certains cas, les syndicats ont visé des augmentations de salaire supplémentaires pour les secteurs principalement féminins faiblement rémunérés. La **Confédération islandaise du travail** a privilégié,

dans ses négociations de conventions collectives en 2008 et en 2010, des augmentations de salaire supplémentaires pour les travailleurs faiblement rémunérés. Des augmentations salariales pour les travailleurs peu rémunérés ont été négociées, principalement dans le secteur de la santé et des soins, pour les emplois non qualifiés ou semi qualifiés à prédominance féminine. Pendant la crise économique, la Confédération du travail a cherché à protéger ces groupes contre de nouvelles réductions de salaire.

Cette approche a été adoptée par les syndicats du secteur public en **Bulgarie, au Danemark, en Allemagne, en Norvège et au Royaume-Uni**, au motif que l'amélioration de la rémunération des travailleuses faiblement rémunérées avait un impact significatif sur la réduction des inégalités de rémunération (FSESP 2013). Il y a eu des stratégies visant à supprimer les grades les moins élevés dans le secteur public au Danemark et dans l'administration locale au Royaume-Uni, tout comme la négociation d'augmentations salariales forfaitaires pour les travailleurs faiblement rémunérés du secteur public en Allemagne. Au Royaume-Uni, les accords salariaux pour les travailleurs de l'administration locale ont conduit à la suppression des catégories salariales les plus basses et à une augmentation de 2,3% pour les travailleurs qui ont accédé à la catégorie supérieure. En Irlande du Nord, le syndicat des services publics, NIPSA, a négocié un accord d'égalité des rémunérations en 2010, ce qui a conduit les travailleurs des trois principales catégories à se retrouver dans une nouvelle structure des rémunérations, avec des salaires plus élevés pour une main d'œuvre majoritairement féminine. En Bulgarie, des augmentations salariales pour les femmes dans les emplois à prédominance féminine ont été obtenues dans le secteur de la santé en 2011. Dans le secteur de la santé, où les salaires des infirmières sont très bas, la fédération des services de santé, KNSB, a négocié des augmentations salariales supplémentaires pour les infirmières.

En Norvège, après des augmentations du salaire des travailleurs faiblement rémunérés du secteur public, la **Commission pour l'égalité entre les sexes norvégienne** a recommandé des hausses ciblées des salaires pour les professions à prédominance féminine dans le secteur public. Cependant, les syndicats du secteur public, **Ver.di en Allemagne et Kommunal en Suède**, déclarent que, ces dernières années, les employeurs ont été peu disposés à augmenter le salaire des travailleurs faiblement rémunérés par des augmentations forfaitaires. Dans d'autres secteurs, des augmentations salariales pour les travailleurs faiblement rémunérés ont été négociées.

En **Irlande, MANDATE**, le syndicat des travailleurs du commerce de détail a négocié des accords pour de meilleures rémunérations et un travail décent pour les travailleurs dans le secteur du détail caractérisé par une prédominance féminine, des rémunérations faibles et des emplois à temps partiel. En 2013, un accord a été conclu, il prévoit une augmentation de salaire de 3% pour les travailleurs du grand magasin Dunnes Stores, qui sont surtout des femmes. Le syndicat tente d'obtenir une augmentation similaire pour les 4000 travailleurs de la chaîne de magasins Penney.

La mise en place de fonds spéciaux – **'les allocations pour l'égalité'** - est une des approches adoptées pour remédier aux inégalités de rémunération; un budget supplémentaire pour l'égalité est négocié dans la convention collective. Des exemples d'accords en Finlande, en Suède et en Norvège ciblant les travailleurs dans les emplois à prédominance féminine et prévoyant des allocations pour l'égalité sont donnés ci-dessous.

- ▶ En **Finlande, les 'allocations pour l'égalité'** ont été introduites afin d'améliorer les rémunérations dans les secteurs à prédominance féminine et à bas salaires. Le montant de l'indemnité d'égalité dépend de la mesure dans laquelle les emplois sont à prédominance féminine ou faiblement rémunérés. 'Des allocations pour l'égalité' ont été introduites pour la première fois dans les cycles de négociations collectives de 1988-2005 dans le cadre d'accords sectoriels spécifiques. Une allocation pour l'égalité de 2% a été accordée aux salariés dans les professions à prédominance féminine dans le secteur public, dont 1,5% est alloué aux salariés faiblement rémunérés. La convention collective de 2007-2010 pour les salaires dans le secteur municipal comportait des allocations pour l'égalité destinées aux travailleurs dans les emplois principalement féminins et faiblement rémunérés. Dans l'accord de gouvernement pour 2007-2010, 0,2% de la masse salariale du gouvernement a été utilisée pour réduire l'écart de rémunération entre les sexes. Dans le secteur public, une allocation pour l'égalité salariale de 0,2% a été calculée sur la base d'un indice de parité salariale qui a mesuré la rémunération des femmes et des hommes dans certains départements ou organismes. Cette approche a été poursuivie lors du dernier cycle de négociations, des accords sectoriels ont alloué 0,5% des coûts salariaux totaux à la réduction des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes (2012-2014).
- ▶ **LO-Suède** a également négocié une **'Allocation pour l'égalité'** pour les professions à prédominance féminine. Cela a été un élément central du cadre de coordination des salaires de LO-Suède, où les syndicats nationaux coordonnent leurs revendications avant les négociations syndicales nationales au niveau sectoriel. L'approche la plus réussie pour réduire les inégalités de salaire a été d'ajuster les différences de salaire entre les secteurs dominés par les femmes et ceux dominés par les hommes. Cela a commencé lors du cycle de négociations salariales de 2007 où, outre les demandes générales d'augmentations salariales, un 'fonds pour l'égalité' a été créé afin d'égaliser les salaires. La taille du fonds a été décidée dans chaque secteur de négociation en fonction du nombre de femmes gagnant moins de 20 000 SEK. Les négociations au niveau du syndicat national ont abouti à des accords d'une durée de trois ans, dans lesquels les plus fortes augmentations salariales négociées ont été obtenues pour le secteur du détail et le secteur municipal, qui sont tous deux dominés par la présence de femmes. Lors des cycles de négociation de 2013, les demandes coordonnées des syndicats nationaux de LO sont restées focalisées sur les travailleurs ayant les plus bas revenus dans les grands secteurs de négociation à prédominance féminine. L'accord de 2013 précise que dans l'ensemble des accords nationaux, tous les secteurs ayant des salaires moyens inférieurs à 25 000 SEK par

mois, auront une augmentation minimum en couronnes au lieu de pourcentages. LO considère l'introduction de majorations forfaitaires comme un autre moyen de réduire la différence de pourcentage entre les emplois à prédominance féminine faiblement rémunérés et les autres emplois à prédominance masculine.

- En **Norvège**, les syndicats ont négocié des hausses salariales plus élevées pour les femmes dans les catégories d'emplois principalement féminins des secteurs public et privé. Dans les négociations salariales du secteur manufacturier de 2012, le syndicat LO a affirmé que les employeurs avaient contesté les augmentations des travailleurs faiblement rémunérés. Un accord négocié par le Médiateur de l'État a abouti à la conclusion d'accords prévoyant une rémunération supplémentaire pour les travailleurs faiblement rémunérés des secteurs à prédominance féminine. La Convention collective générale de l'État comporte un chapitre sur les conventions locales au motif que, « lorsque les différences salariales signalées ne sont fondées sur aucun autre élément que le sexe, l'employeur doit, en consultation avec les syndicats, remédier aux différences de salaire conformément à la Loi sur l'égalité ».

4.7 ASSURER LA TRANSPARENCE DES SALAIRES

L'enquête de la CES a révélé que des accords sur des **enquêtes/rapports sur les salaires ont été signalés par près d'un quart des syndicats**. Des exemples d'accords prévoyant l'élaboration d'enquêtes/rapports sur les salaires au niveau des entreprises ont été cités dans les pays suivants : **Autriche, Danemark, Suède, Finlande et Royaume-Uni**. Dans les pays où les rapports/enquêtes sur les salaires sont requis par la législation, par exemple, en Autriche, en Finlande et en Suède, il a été plus facile de conclure des conventions collectives sur l'égalité de rémunération avec les employeurs (comme indiqué à la Section 4.2). Par exemple, en Suède, les syndicats jouent un rôle actif et coopératif dans la conception et la mise en œuvre des enquêtes de rémunération sur le lieu de travail, dispositions qui sont maintenant fréquemment incluses dans les conventions collectives.

En **Autriche**, les lois qui obligent les entreprises à faire des rapports sur les revenus ont progressé grâce à des accords sectoriels qui ont précisé le type de données qui devaient être analysées et présentées. Ce qui est important, c'est que la qualité des données salariales dépend du niveau de l'accord (niveau sectoriel ou de l'entreprise). Les syndicats ont joué un rôle actif dans l'intégration des dispositions concernant les rapports sur les revenus dans les conventions collectives et dans la formation et l'accompagnement des membres pour analyser les données provenant des rapports sur les revenus. Ce que nous apprend l'expérience autrichienne, c'est que les membres des comités d'entreprise, qui ont acquis une expérience en matière d'analyse des rapports sur les revenus et d'identification des inégalités potentielles du système salarial, ne sont souvent pas automatiquement membres des équipes de négociation.

La mise en œuvre de la législation **danoise** sur l'égalité des salaires a entraîné la négociation de certains accords importants en 2010. Par exemple, le **syndicat DK** a négocié un certain nombre d'accords avec les municipalités afin de mener des enquêtes sur les salaires dans les municipalités. Il y a, par exemple, la convention collective pour les municipalités de 2010 qui a négocié des dispositions et des critères à respecter avant d'effectuer des enquêtes de rémunération.

4.8 DES CLASSIFICATIONS ET DES ÉVALUATIONS DES EMPLOIS NON SEXISTES

Des accords sur la transparence des rémunérations qui prévoient **des systèmes de classification des emplois et d'évaluation du travail non sexistes ont été signalés par un peu plus d'un quart des syndicats** ayant répondu à l'enquête 'Négocier pour l'égalité' de la CES. Des exemples de bonnes pratiques en matière d'accords pour une classification des emplois et une évaluation du travail non sexistes ont été cités dans le cas de **la Belgique, l'Islande et la Finlande**. La FSESP (2013) a également donné des exemples dans le secteur public, notamment le système d'évaluation du travail néerlandais dans le secteur de la santé publique, qui a contribué à assurer un salaire plus élevé aux travailleurs du secteur des soins de santé.

Certains syndicats, par exemple, en **Belgique, en France, en Suède et au Royaume-Uni** ont mis en place des évaluations du travail se basant sur des critères objectifs et des critères analytiques (fondés sur des facteurs tels que la compétence, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail) ainsi que des lignes directrices pour les négociateurs. **À Chypre**, une formation spécifique a été donnée aux Inspecteurs du travail et aux partenaires sociaux, elle portait sur **une évaluation des emplois sans biais sexistes**, dans le cadre d'un projet sur l'égalité de rémunération financé par l'Union européenne.

Une des approches adoptées par les syndicats est d'utiliser la négociation collective pour éliminer les systèmes de rémunération discriminatoires en introduisant des **critères non sexistes**. Par exemple, en **Finlande**, le nouveau **système salarial transparent** introduit en 2008 comprend des critères d'évaluation du travail non discriminatoires envers les femmes et une rémunération fondée sur les prestations. Certains syndicats ont élaboré des lignes directrices sur la manière de garantir la neutralité des systèmes de classification des emplois et des systèmes d'évaluation du travail. Les syndicats **belges** soulignent le rôle important joué par l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes qui a récemment inclus la participation des syndicats dans l'élaboration de **systèmes de classification des emplois non discriminatoires** (cf. Encadré 5, ci-dessous). Au Royaume-Uni, il y a eu l'introduction de nouveaux systèmes de rémunération et de classification, dans le cadre de l'accord sectoriel de la santé **Agenda for Change** (Programme pour le changement) et du **Single Status Agreements** (Accord de statut unique) dans l'administration locale, des évaluations des emplois non sexistes pour lutter contre la sous-évaluation du travail féminin et éliminer les structures salariales injustes

ou discriminatoires. En **Allemagne**, les négociations et l'action de grève des travailleurs des services municipaux sociaux et de soins aux enfants ont mené à un accord pour un nouveau système de salaire et de classement ainsi que des négociations ayant pour objectif d'éliminer les discriminations restantes, qui doivent débiter en 2014.

Encadré 5 : Les négociations pour une classification des emplois non sexiste en Belgique

La loi du 10 mai 2007 pour lutter contre la discrimination entre hommes et femmes établit un cadre juridique solide pour l'égalité des sexes. Elle oblige les partenaires sociaux intersectoriels, sectoriels et les entreprises à prendre des mesures pour régler l'écart de rémunération entre les sexes. Selon les syndicats de Belgique, cela a fourni un cadre juridique pour les accords portant sur une évaluation des emplois exempte de biais sexistes et sur la sous-évaluation du travail des femmes. Depuis 1999, les partenaires sociaux sont engagés en faveur de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, par le biais de classements des emplois non sexistes. La législation sur l'égalité salariale, adoptée le 22 avril 2012 a introduit « l'obligation de négocier des mesures contre l'écart salarial au niveau sectoriel ». Les dispositions législatives sont les suivantes :

- ▶ Les entreprises doivent fournir des données salariales ventilées et, pour les entreprises de plus de 50 salariés, un plan d'action est exigé; les entreprises doivent nommer des médiateurs d'entreprise;
- ▶ Les conventions collectives doivent être conclues au niveau de l'entreprise et prévoir des systèmes de classification non discriminatoires;
- ▶ Au niveau sectoriel, les comparaisons du coût du travail avec les pays voisins demanderont également l'élaboration d'un rapport sur l'écart de rémunération entre les sexes;
- ▶ Des conventions collectives doivent être conclues au niveau sectoriel, si ce n'est pas encore le cas, et les commissions paritaires doivent établir des classifications des emplois non sexistes et non discriminatoires.

Les syndicats de Belgique signalent que l'obligation d'introduire une classification des emplois a été mal appliquée; le problème réside en partie dans le fait que la classification des emplois est très compliquée et qu'il est difficile de parvenir à un accord sur les critères qui doivent être utilisés. Les syndicats déclarent qu'il est nécessaire d'avoir de meilleurs indicateurs et des **critères non sexistes** afin d'effectuer des comparaisons de valeurs égales.

Dans ce contexte, des lignes directrices sur la '**non-discrimination dans l'évaluation et la classification des fonctions**' ont été établies par des experts des syndicats pour l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en Belgique (Pardon et Biard 2013). Il s'agit d'explications et de listes de contrôle sur les systèmes de classification des emplois neutres du point de vue du genre, avec un système de scores pour garantir que la neutralité de genre soit atteinte. Des conseils détaillés sont fournis concernant l'introduction d'un projet d'évaluation des emplois, la préparation de l'évaluation des emplois, la description des emplois, l'évaluation des emplois à l'aide de critères objectifs et l'élaboration d'un système de classification des emplois non sexiste. Six grands critères (avec des sous-critères) ont été établis pour mener à bien une analyse de l'emploi non sexiste basée sur une méthode analytique (connaissances et qualifications, résolution des problèmes, responsabilités, communication, travail d'équipe, gestion d'équipe et environnement de travail).

Ce qui est important, c'est que tous les emplois sont basés sur les mêmes critères, ce qui a été utile pour aborder les domaines des compétences des femmes négligés dans les secteurs traditionnellement féminins. Cette approche sera importante à l'avenir pour la valorisation du travail des femmes et pour veiller à ce que les compétences des femmes ne soient pas négligées. Les syndicats en Belgique pensent que les conventions collectives seront essentielles à l'avenir pour mettre en œuvre des évaluations non sexistes des fonctions, en particulier au niveau sectoriel. L'élaboration par les syndicats de lignes directrices supplémentaires visait en particulier à préparer les négociateurs à l'application de la législation.

La valorisation du travail des femmes a été une stratégie clé pour les syndicats en France. En 2004, **une grille d'évaluation des emplois pour apprécier l'équivalence des emplois des femmes et des hommes** a été élaborée. Les syndicats voulaient augmenter les salaires, mais les employeurs y voyaient une occasion de réduire les salaires. Cela a conduit la FO à remettre en question la stratégie parce qu'elle avait été formulée de telle sorte qu'elle pouvait entraîner une réduction du salaire des femmes. Le FO a soutenu qu'en l'absence de critères non sexistes, il existe un risque de détérioration du salaire de la femme. Etant donné qu'il y avait un budget salarial fixe, les employeurs ont déclaré que les augmentations salariales des femmes devaient provenir d'une réduction des salaires des hommes. Cependant, la FO souligne qu'il est important d'avoir des mesures correctrices pour s'attaquer aux bas salaires des femmes, mais pas au détriment du salaire des hommes. La FO a dressé une liste de questions qui concernent la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes – la question qu'ils posent est de savoir comment traduire cet outil dans la pratique? Cela soulève des questions importantes sur l'évolution des grilles et la manière dont les qualifications sont évaluées dans les grilles de rémunération.

Dans ce contexte, les syndicats français soulignent qu'il est important d'avoir des critères objectifs pour combattre la sous-évaluation et l'oubli des compétences des femmes (comme la résolution de problèmes, les compétences émotionnelles ou de soin, le multitâche, l'extension de la technologie au travail administratif, la gestion du temps, etc.). De même, la confédération française **CFDT** a proposé que des critères non sexistes soient établis dans des grilles de classification des emplois afin d'éviter le creusement des inégalités de rémunération. La CFDT a indiqué que des plans ont été mis en place afin de tester de nouveaux critères, et qu'un guide pour des critères non sexistes a été élaboré par des experts en coopération avec les syndicats afin d'identifier une méthodologie de détection des critères discriminatoires dans la classification des fonctions.

Cependant, l'enquête de la CES indique que, dans certains pays, les syndicats ont éprouvé des difficultés à appliquer le principe de 'travail de valeur égale' en raison de l'absence d'une définition juridique et/ou de difficultés à mettre en place un salaire égal pour un travail de valeur égale. Dans certains cas, ce fut en raison de l'absence d'outils spécifiques permettant de procéder à une évaluation des emplois non sexiste, dans d'autres cas, les syndicats ont invoqué le fait que la décentralisation de la négociation compliquait l'identification d'un comparateur permettant de faire une comparaison entre deux emplois sur la base du principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale. La ségrégation professionnelle, l'externalisation accrue (qui a particulièrement affecté les emplois féminins) et les difficultés d'accès à des informations de comparaison, ont été identifiés comme étant les principaux obstacles. Le manque de transparence des salaires, notamment dans le secteur privé, a rendu difficile l'identification des inégalités salariales pour un travail de valeur égale. Dans certains pays, la législation ne fait pas référence à une interdiction des systèmes de classification des emplois discriminatoires. D'ailleurs, une enquête distincte des affiliés menée par la CES (2012) a conclu que quatre pays (la Belgique, l'Espagne, la Lituanie et la Suède) n'avaient aucune définition du « travail de valeur égale » dans leur législation. Les syndicats de ces pays ont déclaré que cela rendait le concept vulnérable à des interprétations divergentes et à l'incertitude et qu'il s'agissait d'un obstacle à l'établissement d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Un certain nombre de syndicats ont souligné la réticence des employeurs à aborder les questions d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et, dans certains cas, les conditions du marché du travail servent de justification aux inégalités salariales.

Plusieurs syndicats ont signalé un **manque d'instruments ou de méthodes concertées** pour effectuer des évaluations des emplois non sexistes. En République tchèque, le Tribunal du travail a suggéré qu'il fallait un guide pour l'évaluation des emplois et un catalogue des emplois avec des descriptions, sur la base de différents critères et catégories d'emploi. Dans l'ensemble, les syndicats estiment qu'une **évaluation des emplois sans biais sexiste** est très importante et que les syndicats doivent avoir accès aux informations relatives aux salaires et aux emplois dont disposent les employeurs afin qu'il soit possible d'inscrire les taux de salaire de chaque emploi

dans les conventions collectives. De nombreux syndicats ont souligné la nécessité de lignes directrices claires, y compris des définitions juridiques précises, sur les outils pour une évaluation des emplois non sexiste et les méthodes permettant de remédier à la sous-évaluation du travail des femmes.

4.9 LA RÉMUNÉRATION LIÉE À LA PERFORMANCE

La tendance à l'individualisation de la rémunération est considérée comme préoccupante par de nombreux syndicats, qui soulignent le manque de transparence des primes accordées pour des performances. Par exemple, en **Allemagne**, **Ver.di** s'est opposé aux rémunérations liées à la performance et certains accords dans le secteur public les ont supprimées. Les rémunérations liées à la performance sont devenues plus courantes dans le **secteur public au Royaume-Uni**, particulièrement dans les emplois mieux rémunérés et plus professionnels. En **Estonie**, l'écart important de rémunération entre les sexes s'explique en partie par l'individualisation des salaires et le lien entre salaire et productivité, en plus du faible pouvoir de négociation des syndicats.

Rendre visible les critères sous-jacents à une rémunération liée à la performance est devenu un important sujet de négociation syndicale dans certains pays. Smith (1996) révèle que la rémunération liée à la performance pourrait représenter 6% de l'écart de rémunération entre les sexes. Cependant, certains syndicats ont soutenu qu'une plus grande transparence des critères de performance et de leur application pouvait avoir des avantages importants pour la rémunération des femmes, notamment dans certaines catégories d'emplois qualifiés.

La position de **LO-Suède** est d'éviter l'individualisation des salaires et le syndicat considère les méthodes collectives passant par des accords au niveau central comme les plus adéquates pour la fixation des salaires. Ils partent du principe que les salariés les plus faiblement rémunérés ne bénéficient pas des approches individualisées, contrairement aux salariés mieux rémunérés. LO déclare qu'une approche en fonction de la classe est nécessaire, étant donné que les femmes ne disposent pas d'un fort pouvoir de négociation, ce qui a conduit LO à se focaliser sur une mise à niveau des salaires passant par un salaire plus élevé pour les travailleurs les plus faiblement rémunérés. Toutefois, certains syndicats en Suède se demandent si cette stratégie ne pourrait pas potentiellement désavantager les femmes dans les emplois publics mieux rémunérés.

Le syndicat suédois des administrations locales, **Vision**, a signé en 2012 un accord salarial de quatre ans qui prévoyait des augmentations salariales générales d'au moins 2,6% pour les deux premières années, suivi d'augmentations salariales individualisées pour les deux dernières années de l'accord. Le syndicat estime que les augmentations individuelles permettront de garantir aux travailleurs des augmentations salariales plus élevées, ce qui constituera un système plus équitable qui permettra de réduire l'écart de rémunération entre les sexes.

L'accord exige que l'employeur verse des primes sur la base d'une évaluation transparente des compétences et des performances liées au travail effectué ainsi que du salaire perçu. Il est prévu que des guides et des outils soient élaborés pour permettre aux employeurs et aux syndicats d'évaluer les emplois en ce sens.

Une approche similaire a été adoptée par **SACO**, la confédération représentant les associations professionnelles en Suède. Le syndicat s'est fixé comme objectif de réduire l'écart de rémunération entre les sexes en se focalisant davantage sur la transparence de l'individualisation des salaires. Cela comprend le développement d'un outil de recherche des salaires pour le personnel de l'université, qui permet une évaluation des qualifications et des niveaux de salaire, établie sur la base des informations fournies par les membres et les employeurs.¹⁵ Il établit les salaires moyens et la répartition dans les différents métiers, ce qui permet au syndicat de voir ce que gagnent les gens et s'ils reçoivent bien le taux du marché pour le travail effectué. Le syndicat affirme que cela constitue une base pour de bons accords, mais il revient aux individus de négocier leurs salaires. Les pensions et les congés font également partie du package, et les travailleurs ont la possibilité d'échanger une augmentation salariale contre une période de congé supplémentaire, selon les besoins de l'individu. SACO considère les évolutions en matière de salaires individuels comme bénéfiques pour les femmes. Le syndicat a encouragé cette transparence salariale parce que les augmentations salariales individuellement négociées, qui prédominent dans ce secteur, étaient très variables, avaient tendance à profiter aux hommes et n'étaient pas transparentes ni fondées sur des critères clairs.

4.10 LA MANIÈRE DONT LES ACCORDS ONT ÉTÉ NÉGOCIÉS

L'enquête 'Négocier pour l'égalité' de la CES a demandé aux syndicats de rendre compte de la manière dont les accords ont été négociés et de la manière dont ils ont justifié la nécessité d'éliminer les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes face aux employeurs. Beaucoup de syndicats ont déclaré qu'il avait fallu plusieurs années de plaidoyer et de campagne, tant au sein même du syndicat qu'au niveau externe avec les employeurs, afin que les questions de genre soient prises au sérieux. Plusieurs syndicats ont réitéré l'importance du « Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes » des partenaires sociaux européens (2005), qui a fixé comme objectif politique à la négociation collective d'être un outil pour l'égalité des sexes, tandis que d'autres ont souligné l'importance de la législation sur l'égalité de rémunération et sur l'égalité entre les sexes car elle établit un cadre juridique qui sert de base à la négociation collective.

La plupart des syndicats ont indiqué que les premières étapes de la négociation d'accords sur l'écart de rémunération entre les sexes avaient été le résultat de décisions politiques sur l'égalité des sexes dans les organes décisionnels des syndicats et les congrès syndicaux, ce qui a été essentiel à la constitution d'une large base de soutien syndical. Beaucoup de syndicats ont déclaré qu'ils avaient mené **des campagnes et des lobbyings de longue haleine**, qui ont été essentiels à la formulation de leurs demandes aux employeurs. En Islande, par exemple, les deux accords signés par les employeurs, résultent de la recherche et de la collecte de données par la **Confédération islandaise du travail**. Cela a mené à un dialogue avec la Confédération des employeurs à l'occasion duquel des données sur les inégalités salariales ont été présentées, et le résultat est que les employeurs ont été convaincus de la nécessité de conclure des accords sur les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Une base de preuves solide semble également avoir été cruciale pour convaincre les employeurs de prendre au sérieux l'égalité des sexes dans les conventions, comme l'a également déclaré la **CGT en France**. Les syndicats en France ont fondé leurs arguments sur une analyse détaillée des rapports de l'entreprise portant sur les salaires des femmes et des hommes, les heures de travail, la formation, l'embauche, l'évolution des carrières, la qualification et la classification des emplois. Sur cette base, ils ont pu définir où il y avait des discriminations et des inégalités, qui servent ensuite de fondement à leurs revendications.

¹⁵ Voir : <http://www.jusek.se/About-Jusek/>

En **Autriche**, l'intégration de la dimension hommes-femmes a été incluse comme priorité politique dans le plan de travail du syndicat adopté par le Comité national mixte en 2008. Les syndicats ont dès lors coopérer avec les organismes nationaux pour l'égalité et les ONG en concluant un accord national avec le gouvernement, qui reste en vigueur aujourd'hui. LO-Suède a soulevé la question des causes structurelles de l'inégalité salariale et de la valorisation inégale du travail des femmes et du travail des hommes auprès du syndicat et des employeurs. Dans un pays avec une très grande ségrégation du marché du travail, ces questions sont devenues prioritaires dans les discussions avec les employeurs. LO-Suède a, par exemple, également souligné le fait que la légitimité de l'ensemble du système des conventions collectives repose en partie sur le fait que les partenaires sociaux peuvent modifier des systèmes salariaux obsolètes qui sont considérés comme profondément injustes par la plupart des catégories salariales.

Dans certains cas, les syndicats ont dû présenter des arguments solides et élaborer des lignes directrices et des formations pour **les négociateurs syndicaux**, et ensuite utiliser cela pour convaincre les employeurs de l'importance de réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Par exemple, une **étude belge** faite par la CSC / Hiva / FTU (2010) sur « La perspective de genre dans la concertation sociale au niveau sectoriel » précise l'importance d'une perspective de genre, en général, et dans tous les secteurs. Elle énonce les principaux domaines d'action, des recommandations relatives à la négociation collective et cela a été suivi d'une campagne de sensibilisation, de la publication de brochures et de fiches d'information pour les négociateurs. L'**ACV/CSC** signale que de beaux progrès ont été accomplis dans la mise en œuvre des recommandations. Un autre exemple vient du **syndicat belge CNE**. Il s'agit d'un rapport énonçant une série de propositions pour les négociations et d'un document intitulé « Egalité, mission inachevée : propositions pour les négociations 2013-2014 dans les secteurs et les entreprises », et qui donne des objectifs et des conseils sur la façon de négocier sur l'égalité (CNE 2013).

4.11 CONCLUSION

Cette section a souligné l'importance des conventions collectives dans la réduction des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle a examiné un éventail d'approches adoptées dans la négociation syndicale, notamment pour les faibles rémunérations des femmes et la ségrégation professionnelle, de la valorisation inégale du travail féminin, du partage inégal des responsabilités professionnelles et familiales et la nécessité de l'intégration de la question de l'égalité des sexes dans toutes les conventions collectives. Au cours du projet 'Négocier pour l'égalité', plus de 100 exemples de conventions ont été recueillis auprès de affiliés de la CES, et dans l'étude de la CES, des accords sur la conciliation du travail et de la vie de famille ont été signalés par près de la moitié des syndicats, et plus d'un tiers ont rendu compte d'accords pour améliorer la formation et l'évolution des carrières des femmes. Un nombre considérable de syndicats ont pris des mesures qui ont directement influencé la négociation salariale, par exemple, en négociant une augmentation du salaire minimum ou en intégrant la question des inégalités de rémunération entre les sexes dans les négociations ou les conventions salariales existantes. Cela a amené certains syndicats à négocier des augmentations salariales supplémentaires pour les travailleurs faiblement rémunérés ou « des allocations pour l'égalité » octroyées aux travailleurs faiblement rémunérés dans les secteurs à prédominance féminine.

Une des principales questions soulevées par l'étude 'Négocier pour l'égalité' est l'importance de la transparence salariale et des données ventilées par sexe. Un grand nombre de syndicats ont identifié ces questions comme étant des priorités pour les négociations futures. Ceci, ainsi que des critères non sexistes dans la classification des emplois et les systèmes d'évaluation des emplois, et la nécessité de remédier aux rémunérations faibles dans les secteurs à prédominance féminine, reflète une préoccupation concernant les causes structurelles de l'inégalité des salaires des femmes et de la sous-évaluation du travail des femmes qui doivent être abordées de façon plus systématique. Ce qui est important aussi, c'est que la fixation des salaires, de plus en plus caractérisée par une approche individualisée et liée à la performance, exige de la part des syndicats de contester l'impact de genre de ces systèmes de fixation salariale, en créant des outils qui favorisent la transparence de la rémunération et des critères non sexistes. Les sections suivantes examinent de plus près les stratégies et politiques syndicales visant à promouvoir la négociation pour la réduction des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

SECTION 5 : LES STRATÉGIES, LES POLITIQUES ET LES ACTIONS DES SYNDICATS POUR RÉDUIRE LES INÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'ensemble de la société doit s'attaquer au problème de l'inégalité salariale, toutes les institutions de la société ont la responsabilité d'assurer l'égalité de rémunération, l'inégalité salariale est une des pires formes de discrimination... Les syndicats doivent se battre pour qu'il y ait plus de femmes aux postes de direction et plus d'actions qui mettent l'accent sur la vie publique-privée-politique-sociale et sur l'égalité des droits.

Ekaterina Yordanova (CITUB / Membre du Présidium du Comité femmes de la CES), s'exprimant à l'occasion du séminaire 'Négocier pour l'égalité' de la CES à Sofia, le 17 avril 2013

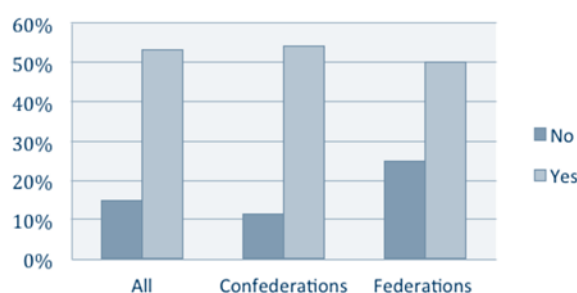
5.1 INTRODUCTION

Cette dernière partie traite de l'ensemble des actions, stratégies et politiques syndicales qui ont été introduites pour sensibiliser et promouvoir des négociations en faveur de l'égalité entre les sexes. Celles-ci s'appuient sur les politiques et stratégies internes des syndicats, ainsi que sur des actions et des campagnes syndicales visant à influencer les débats politiques nationaux. Un grand nombre de syndicats ont mis en place des mesures concrètes, y compris des stratégies cohérentes et des positions politiques fortes qui ont entraîné des changements dans la façon dont les syndicats négocient. Comme l'a montré la dernière section, la négociation collective est sérieusement sous pression. Cependant, de nombreux syndicats adoptent des approches nouvelles et innovantes dans la négociation collective pour lutter contre les inégalités de rémunération entre les sexes. Une grande partie de ce travail a été intégrée dans les stratégies, les positions politiques et les campagnes des syndicats, qui ont amélioré la visibilité des inégalités de rémunération entre les sexes et qui souvent, reflètent une beaucoup plus grande prise de conscience des causes complexes et multifformes de l'écart de rémunération entre les sexes et des inégalités structurelles entre les sexes. Toutefois, dans un environnement plus hostile où des menaces pèsent sur l'autonomie de la négociation collective et sur les progrès en matière d'égalité entre les sexes, les syndicats sont face à une pression encore plus forte lorsqu'il s'agit de maintenir l'égalité des sexes à l'ordre du jour des négociations collectives et des programmes politiques des gouvernements nationaux. Ainsi, bon nombre des exemples donnés dans cette section sont les réponses aux défis auxquels sont actuellement confrontés les syndicats dans les négociations pour réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

5.2 LES STRATÉGIES ET LES POLITIQUES DES SYNDICATS

En ce qui concerne les stratégies et politiques syndicales visant à réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, le Tableau 6 montre que **plus de la moitié des syndicats ayant répondu à l'enquête de la CES ont déclaré qu'ils avaient mis en place une stratégie ou une politique visant à réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes** (54% des confédérations, 50% des fédérations). Chez les syndicats qui ont mis en place des stratégies et des politiques dans ce domaine, il y a un relativement bon équilibre entre les stratégies et les politiques qui mettent l'accent plus particulièrement sur un salaire égal pour un travail de valeur égale et celles qui visent d'autres domaines ayant un impact sur les inégalités de rémunération (par exemple, les politiques de conciliation, la formation et l'évolution des carrières). Beaucoup de stratégies et de positions politiques sur l'égalité des sexes sont parties des syndicats établis dans le nord et l'ouest de l'Europe, où l'écart de rémunération entre les sexes et la ségrégation professionnelle

Graphique 6 : Stratégies/politiques syndicales pour réduire les inégalités de rémunération (%)



Source : Enquête de la CES de 2013

ont toujours été conséquents. En revanche, les syndicats des pays d'Europe centrale et orientale ont mené moins d'actions pour réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Dans ces pays, qui ont tendance à être caractérisés par un faible écart de rémunération, les stratégies syndicales ont été plus focalisées sur les bas salaires de l'ensemble des travailleurs, plutôt que spécifiquement sur les inégalités de rémunération entre les sexes.

Les exemples de stratégies et de politiques donnés par les syndicats dans l'enquête 'Négocier pour l'égalité' de la CES montrent que les inégalités salariales sont souvent considérées comme ayant des causes multiples et exigeant des stratégies pluridimensionnelles. Plusieurs syndicats signalent que leur orientation stratégique a été influencée par les recommandations qui se trouvent dans la **Résolution de la CES** « Réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes » et les priorités établies dans le **Cadre d'Actions sur l'égalité hommes-femmes des partenaires sociaux européens** (2005). Par exemple, le **BNS en Roumanie** a utilisé ce cadre comme base pour son travail de négociation et de sensibilisation, et cela a permis d'organiser une formation pour les négociateurs afin d'intégrer la question dans le programme des négociations collectives de différents secteurs.

Certains syndicats ont des stratégies spécifiques en matière d'égalité des rémunérations et d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Par exemple, en 2013, le syndicat **finlandais AKAVA** a adopté une stratégie pour l'égalité de rémunération et une politique d'égalité de rémunération. Le syndicat rapporte que les questions d'égalité entre les sexes ont suscité un intérêt croissant au cours des dernières années et le groupe de travail pour l'égalité d'AKAVA a été récemment relancé, avec la participation active de ses affiliés. Dans le cadre de l'engagement du syndicat à intégrer la dimension hommes-femmes, des lignes directrices et des formations sur l'égalité de rémunération ont également été mises en place pour les équipes de négociation collective. En Autriche, l'**ÖGB** dispose d'une politique en matière d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et privilégie les actions dans les domaines qui ont une incidence sur les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, par le biais de politiques de conciliation, de formation et d'évolution des carrières des femmes, et de mesures pour remédier à la sous-évaluation du travail des femmes et à la ségrégation entre les sexes. Un rapport « Der Kollektivvertrag – Instrument zur Chancengleichheit » (Les conventions collectives – un instrument pour l'égalité des sexes) définit ces priorités et comporte des lignes directrices pour les négociateurs.

Le plus souvent, les orientations politiques stratégiques ont été établies lors des Congrès syndicaux. Par exemple, au **Portugal**, la **6^{ème} conférence de la CGTP-IN** sur l'égalité entre les femmes et les hommes s'est tenue en 2013 et a permis l'adoption d'un plan d'action 2013-2017 et d'une liste de revendications prioritaires (« Carta Reivindicativa Imediata »).

Lors du dernier congrès du **Syndicat des enseignants de Norvège**, il a été décidé d'accorder la priorité à l'égalité salariale, « le syndicat travaillera en faveur de l'égalité réelle et d'une société où les femmes et les hommes ont des conditions et des valeurs égales. Le principe de l'égalité de rémunération doit être la base de notre travail, et les groupes professionnels à prédominance féminine devraient avoir les mêmes salaires que les professions à prédominance masculine ayant le même niveau éducatif, les mêmes compétences et responsabilités ».

Il y a également des exemples de priorités stratégiques communes qui sont élaborées au sein des confédérations syndicales au niveau national. En **Belgique**, par exemple, les trois confédérations nationales (ACV/CSC, ABVV/FGTB et ACLVB/CGSLB) ont signé une **Charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans les syndicats en 2004**. La Charte vise à aider les syndicats à l'intégration de la dimension de genre dans la négociation collective ; elle comprenait l'adoption d'une déclaration sur le principe d'intégration de la dimension hommes-femmes et l'engagement d'accorder davantage d'attention aux questions de genre, à partir de l'analyse de la position des femmes dans leurs propres organisations.

Le **DGB en Allemagne** a développé une série de stratégies visant à éliminer les inégalités de rémunération entre femmes et hommes, notamment un **Réseau syndical pour l'égalité salariale entre les sexes** (Netzwerk Entgeltgleichheit), une sensibilisation des comités de négociation à la négociation collective et aux politiques salariales qui ont une incidence sur les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes et l'adoption de politiques d'intégration de la dimension hommes-femmes.

LO-Suède a établi un certain nombre de priorités politiques afin d'encourager une répartition du congé parental plus équitable entre les femmes et les hommes, ce qui constitue, selon le syndicat, une condition préalable importante à l'égalité des femmes sur le marché du travail. De même, le syndicat estime qu'un dispositif de garde d'enfants financé par les pouvoirs publics est essentiel pour s'assurer que les parents, en particulier les femmes, ne soient pas contraintes à réduire leurs heures de travail ou à accepter de moins bonnes conditions de travail. En outre, le LO est déterminé à œuvrer pour mettre fin à la ségrégation entre les sexes et pour combler les différences de rémunération quel que soit le sexe prépondérant dans une profession ou un secteur. L'autre priorité de LO est de réduire l'écart de rémunération entre les sexes en réduisant le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée dans les secteurs couverts par les conventions collectives des syndicats LO.

Plusieurs syndicats en Europe centrale et orientale ont déclaré qu'ils n'avaient pas mis en place de politiques ou stratégies spécifiques afin de réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Par exemple, la confédération polonaise **NSZZ Solidarnosc** signale que la Constitution du syndicat établit que « l'organisation représentera chaque membre de manière égale » et par conséquent, il est difficile de prendre des mesures spécifiques par rapport à la situation des femmes.

En Bulgarie, **Podkrepa** signale que le syndicat n'a pas de stratégie spécifique pour réduire les inégalités de rémunération. Toutefois, la confédération participe au projet financé par le Fonds social européen 'Podkrepa, pour un travail décent', qui a permis au syndicat d'intégrer un certain nombre d'actions pour l'égalité entre les sexes en mobilisant de nouveaux membres, en changeant la culture de négociation et en mettant en œuvre la législation sociale et la législation du travail. En Bulgarie, le travail faiblement rémunéré des femmes reste le plus grand défi et une priorité majeure pour les syndicats.

Les stratégies communes des partenaires sociaux en matière d'égalité de rémunération

Dans certains cas, des stratégies visant à lutter contre les inégalités de rémunération entre les sexes ont été développées conjointement par les partenaires sociaux, ce qui a été possible dans les pays où de bonnes structures de dialogue social existent.

La **Confédération islandaise** du travail a une stratégie globale et la volonté de s'attaquer à l'écart de rémunération entre les sexes dans la négociation collective. Parmi les réalisations importantes de la confédération, il y a l'adoption d'un **Protocole entre partenaires sociaux** dans le cadre des conventions collectives de 2008 et 2010 qui comprend un engagement à promouvoir l'égalité des sexes et la mise en place, pour les entreprises, d'un système de certification en matière d'égalité des sexes et de respect du salaire égal pour un travail de valeur égale. Le Protocole a également prévu une coopération avec Statistics Iceland afin d'améliorer l'accès à des données transparentes ventilées par sexe pour que les partenaires sociaux puissent analyser les données et identifier tout écart de rémunération entre les sexes, tout en promouvant aussi l'information et la formation sur l'égalité des sexes pour les travailleurs et les entreprises.

Cette approche commune a été également adoptée en **Finlande** qui est l'un des rares pays à avoir une stratégie nationale en matière d'égalité salariale développée et mise en œuvre en partenariat avec les partenaires sociaux. Le **Programme tripartite finlandais pour l'égalité des salaires de 2006-2011** a abordé la négociation collective, les mesures visant à éliminer la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe, le soutien à l'évolution des carrières des femmes et leur présence aux postes de direction, ainsi que le développement des systèmes de salaire et de congé parental afin de favoriser l'équilibre entre le travail et la famille. L'objectif était de réduire l'écart de rémunération de 15% d'ici 2015. Même si le programme n'a pas été entièrement mis en œuvre et si les syndicats ont critiqué le contenu et la couverture des enquêtes sur la rémunération, l'égalité de rémunération entre les sexes a diminué de 1% grâce aux conventions collectives sur l'égalité de rémunération et à l'introduction de nouveaux systèmes de rémunération analytiques, de plans pour l'égalité et d'enquêtes sur la rémunération ainsi que de mesures concernant l'évolution de carrière des femmes (Meulders et al. 2011, Khoreva 2012, Webster 2013).

Le syndicat **allemand IG Metall** a mis en place une série de mesures pour aider les acteurs économiques dans la mise en œuvre des politiques d'égalité entre les sexes. Le projet d'IG Metall **'Let 's go - l'égalité salariale pour les femmes'** (Auf geht's – faire Entgelt für Frauen) vise à amener l'égalité salariale au cœur des activités des comités d'entreprise et des activités de plaidoyer.¹⁶ Divers outils et ressources, y compris un outil pour calculer l'écart salarial entre les sexes, ont été développés dans le cadre du projet.

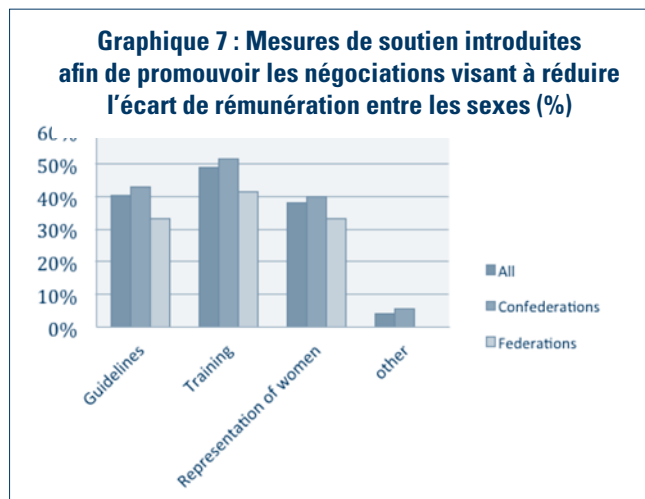
La brochure téléchargeable présentant les objectifs de « L'égalité au travail ? - Nous vous soutenons » vise à travailler avec les comités d'entreprise et les délégués syndicaux pour améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes. Le syndicat déclare que l'évolution démographique et la pénurie croissante de travailleurs qualifiés font de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie, la politique et la société un sujet d'actualité.

5.3 LES MESURES DE SOUTIEN INTRODUITES PAR LES SYNDICATS POUR PROMOUVOIR LES NÉGOCIATIONS SUR L'ÉGALITÉ

Un des plus grands défis pour les syndicats est de s'assurer que les questions d'égalité entre les sexes soient intégrées dans la structure décisionnelle syndicale et dans la négociation collective. C'est un engagement de longue date de la CES et de ses membres. La féminisation croissante des syndicats, l'appel et l'influence de plus en plus forte des femmes pour la promotion de l'égalité des sexes a conduit progressivement de nombreux syndicats à aborder ces questions dans les négociations collectives. Le Graphique 7 présente les principales mesures et les actions introduites par les syndicats pour la promotion de l'égalité des sexes dans la négociation collective. **Près de la moitié des syndicats ayant répondu à l'enquête ont organisé des formations en matière d'égalité des sexes et d'intégration de la dimension hommes-femmes pour les équipes de négociation, 40% ont introduit des lignes directrices spécifiques sur la façon d'intégrer une perspective de genre dans la négociation collective et 38% ont signalé des mesures pour améliorer la représentation des femmes dans les équipes de négociation collective.**

16 Pour de plus amples informations, voir : <http://www.igmetall.de/SID-00030880-7C5CE3C8/fairen-entgelt-fuer-frauen-11300.htm>

Un certain nombre d'«autres» actions ont été signalées par les syndicats, y compris des activités spécifiques pour contrôler le contenu potentiellement discriminatoire des conventions collectives, des campagnes sur l'égalité de rémunération et les inégalités salariales, des études et la collecte de données, le développement de systèmes de certification et ils ont également tenté d'influencer la législation et la politique nationale.



Source : Enquête de la CES de 2013

Des lignes directrices pour les négociateurs syndicaux

Comme le montre le Tableau 7, un peu plus de 40% des confédérations syndicales et un peu plus de 30% des fédérations syndicales ont introduit **des lignes directrices sur la réduction des inégalités de rémunération pour les équipes de négociation collective**. Elles vont de lignes directrices générales qui visent à sensibiliser au problème des inégalités de rémunération entre les sexes à des lignes directrices précises et détaillées portant sur des sujets et secteurs particuliers, souvent préparées avant les cycles de négociation collective.

Les exemples de lignes directrices comprennent notamment les lignes directrices émanant des structures féminines au sein des syndicats, et d'autres développées par le biais des structures de négociation collective. Par exemple, le **syndicat des services allemand Ver.di** a publié une série de lignes directrices visant à promouvoir l'égalité des sexes dans les négociations collectives, en insistant particulièrement sur l'intégration de la dimension de genre dans la négociation collective pour les syndicats affiliés et les comités d'entreprise par l'intermédiaire de sa structure nationale de négociation collective.

Certains syndicats, par exemple, en **Belgique, en France, en Lituanie et au Royaume-Uni**, ont mis la priorité sur le développement d'outils et de lignes directrices sur des critères non sexistes pour l'évaluation des emplois. Il s'agit d'un domaine que de nombreux syndicats ayant répondu au sondage ont identifié comme lacunaire en termes de capacité et de sensibilisation, et beaucoup ont suggéré qu'il s'agissait d'un domaine important pour les futures actions syndicales visant à lutter contre la sous-évaluation du travail des femmes.

En **Lituanie, la confédération LPSK** a, à cet effet, élaboré une **'convention collective type'** pour les entreprises. En 2005, les partenaires sociaux nationaux se sont mis d'accord sur une 'Méthodologie pour l'évaluation des emplois et des postes' fondée sur huit facteurs (1) l'éducation, 2) l'expérience professionnelle, 3) le niveau du poste et le niveau d'encadrement, 4) la portée de la prise de décision et la liberté d'action, 5) l'autonomie et la créativité au travail, 6) la responsabilité, 7) la complexité du travail et 8) les conditions de travail). Les partenaires sociaux la considèrent comme un outil important compte tenu du faible niveau de couverture de la négociation collective dans les entreprises en Lituanie. L'accord a été signé par les deux organisations patronales lituaniennes et les trois confédérations syndicales nationales.

En **Belgique, l'ACV/CSC** a sorti un dépliant sur l'égalité entre les sexes qui propose aux négociateurs des outils sur la rémunération, la formation et les travailleurs à temps partiel, entre autres. **L'ABVV/FGTB** a également un certain nombre d'outils et de politiques visant à promouvoir l'égalité des sexes dans la négociation collective. Au niveau fédéral, un grand travail a été effectué en matière d'intégration de la dimension hommes-femmes, même si le défi est de faire en sorte que ces outils soient entièrement intégrés dans la négociation collective. Une brochure produite par **ACV/CSC**, en Belgique, **'Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise'** énonce des lignes directrices, pour les comités syndicaux, sur la manière d'aborder l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises et les institutions. Elle affirme que, bien que la législation soit une condition sine qua non à l'égalité, des engagements spécifiques des partenaires sociaux et des pouvoirs publics sont nécessaires afin de mettre en œuvre la législation dans la pratique. Elle suggère des moyens grâce auxquels les représentants syndicaux peuvent intégrer l'égalité salariale à l'ordre du jour des comités d'entreprise en vue d'évaluer l'écart salarial dans l'entreprise et de faire des suggestions d'actions pour s'attaquer aux causes de l'écart de rémunération¹⁷.

17 Voir : http://www.csc-en-ligne.be/Images/brochurecart_tcm22-283459.pdf

En **Autriche**, l'**ÖGB** a introduit une série d'aides, d'informations et de formation pour les équipes de négociation et les membres des comités d'entreprise, y compris des lignes directrices pour la négociation, des listes de contrôle et un manuel sur les rapports salariaux. Les syndicats ont participé à une campagne de sensibilisation à l'écart de rémunération entre les sexes et l'ÖGB organise, une fois par an, une journée de l'égalité salariale. L'ÖGB a également créé une plate-forme en ligne avec des informations, des conseils et du matériel utile pour promouvoir la sensibilisation à la transparence de la rémunération. Il y a également une liste de contrôle sur la manière d'analyser un rapport sur les revenus et un manuel sur l'élaboration du rapport sur les revenus.¹⁸ Des lignes directrices sur l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les négociations collectives ont été établies par le **syndicat autrichien des travailleurs du secteur privé, du secteur graphique et des journalistes (GPA)** et le **syndicat du secteur du métal et du textile (GMT)**. Le GPA s'est engagé à examiner toutes les conventions collectives pertinentes afin d'identifier les dispositions discriminatoires fondées sur le genre et de les éliminer des conventions collectives.

Les autres lignes directrices signalées comprennent celles établies en 2004 par le Département pour l'égalité de la confédération chypriote **DEOK** sur l'égalité de rémunération pour les formateurs syndicaux et les affiliés. En **Irlande**, l'**ICTU** a conçu une boîte à outils pour les négociateurs syndicaux, les responsables et les militants en 2004. La boîte à outils 'Négociateur pour l'égalité – Gender & Pay Toolkit', énonce des lignes directrices pratiques pour les négociateurs syndicaux, les responsables et les militants et comprend une « clause de genre type » pour les négociateurs syndicaux.¹⁹ Les lignes directrices pour les négociations locales produites par le **Syndicat des enseignants de Norvège** incluent un chapitre sur l'égalité salariale et la Loi sur l'égalité.

Une des stratégies importantes consiste à discuter, adopter et élaborer des lignes directrices spécifiques sur l'égalité entre les sexes pour les négociateurs syndicaux avant chaque cycle de négociation collective. Cela constitue une évolution importante dans certains pays, notamment lorsqu'il s'agit de veiller à ce que les lignes directrices soient précises et pertinentes pour les négociations. C'est le cas, par exemple, en Suède, en Finlande, en Islande et en Espagne. En **Islande**, la Confédération du travail établit des lignes directrices visant à promouvoir l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les équipes de négociation dans le cadre des conventions collectives négociées en 2008 et 2010. Elle a été soutenue par le Comité pour l'égalité et la famille de la confédération qui a organisé des formations sur l'intégration de la dimension de genre dans la négociation collective et sur le renforcement de la participation des femmes dans le processus décisionnel au sein du syndicat. En **Espagne**, le **syndicat du secteur de la métallurgie MCA-UGT** prépare des lignes directrices annuelles sur l'égalité entre les sexes pour les équipes de négociation collective,

18 Voir : http://www.csc-en-ligne.be/Images/brochurecart_tcm22-283459.pdf

19 Voir : <http://www.ictu.ie/publications/fulllist/negotiating-for-equality-gender-and-pay-toolkit/>

Encadré 6 : Association des syndicats libres de Slovénie : L'écart de rémunération entre les sexes – de la connaissance à la pratique

Le projet *L'écart de rémunération entre les sexes – de la connaissance à la pratique* comporte un manuel 'à travail égal, salaire égal: Guide de mise en œuvre', avec des mesures visant à réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Il est basé sur une étude réalisée sur l'écart de rémunération entre les sexes en Slovénie qui a conclu que l'inégalité salariale résulte de la détermination inégalitaire du salaire de base, de la classification inégalitaire des rémunérations; des bonus, indemnités et avantages en nature dont bénéficient l'emploi masculin et de la sous-évaluation du travail des femmes. Le 'guide de mise en œuvre' identifie les stratégies que les partenaires sociaux peuvent mettre en œuvre pour assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, en mettant l'accent sur le rôle des conventions collectives d'entreprise. Les solutions énoncées dans le guide comprennent l'intégration du principe de non-discrimination et de critères non sexistes dans la détermination des rémunérations et des primes dans les conventions collectives d'entreprise, une évaluation des emplois non sexiste et la non-discrimination par rapport aux congés de maladie pour obligations familiales. Ces actions ont été mises en œuvre dans le cadre d'un projet financé par l'UE (2012-2013), mené par l'Association des syndicats libres de Slovénie, en partenariat avec des confédérations syndicales d'Autriche, de Croatie, de Serbie, de Slovénie et du Monténégro.

Pour plus d'informations, voir: http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&view=article&id=1172:gender-pay-gap--from-expertise-to-action&catid=21:opis-projektov&Itemid=26

et elles sont renforcées par des cours de formation annuels pour les jeunes négociateurs et responsables. En **Belgique**, la CNE a élaboré des propositions spécifiques pour la négociation collective avant les négociations de 2013-2014. Le rapport '**L'égalité, mission inachevée, proposition pour les négociations de 2013-2014 dans les secteurs et les entreprises**'²⁰ a présenté des propositions spécifiques et des lignes directrices pratiques pour les négociateurs syndicaux dans les domaines du travail à temps partiel des femmes, de la ségrégation professionnelle, de la conciliation du travail et de la vie familiale, de la sous-évaluation du travail des femmes, des données ventilées par sexe et de la transparence salariale.

20 Voir : Egalité, mission inachevée. Propositions pour les négociations 2013-2014 dans les secteurs et les entreprises. Disponible sur : <http://www.cne-gnc.be/cmsfiles/file/FEMMES/13-05-07%20Egalite%20Mission%20Inachevee.pdf>

Les lignes directrices bipartites et tripartites

Dans certains cas, les lignes directrices ont été établies grâce à des initiatives bipartites et tripartites entreprises avec les organismes de l'égalité et de l'emploi. Aux **Pays-Bas**, la Fondation tripartite du travail (Stichting van de Arbeid, STAR) a établi une **'liste de contrôle sur l'égalité de rémunération dans les systèmes de paiement'**, qui est un instrument pour les partenaires sociaux afin qu'ils puissent vérifier leurs systèmes de paiement. Dans certains pays, les organismes nationaux pour l'égalité ont joué un rôle important dans la promotion de bonnes pratiques et la publication de lignes directrices pour les partenaires sociaux, bien que certains syndicats aient identifié des problèmes par rapport au soutien des organismes d'égalité, étant donné les mesures d'austérité. Des lignes directrices spécifiques ont été rédigées dans les pays qui ont des dispositions législatives concernant des plans d'égalité et des rapports sur les revenus, souvent en partenariat avec les employeurs, les organismes pour l'égalité et les ministères nationaux. C'est le cas, par exemple, en **Autriche**, où les syndicats ont joué un rôle important en mettant au point un **manuel pratique sur la façon de mettre en œuvre les rapports des entreprises sur les revenus**. Le manuel s'appuie sur les expériences et les résultats des pratiques d'entreprise existantes en matière de transparence des revenus et de rapports sur les revenus et donne des lignes d'orientation aux syndicats et aux employeurs. Le manuel mis à jour a été édité en tant que coopération entre ÖGB-Femmes et le Ministère fédéral des femmes.²¹

La formation et la sensibilisation des équipes de négociation collective

Un autre aspect très important et souvent directement lié aux lignes d'orientation susmentionnées, a été de changer les perceptions et les stéréotypes et de sensibiliser les équipes de négociation collective à la manière dont les questions de genre peuvent être intégrées dans les négociations. La majorité des syndicats ont leurs propres départements d'éducation et de formation, et/ou sont impliqués dans la formation sur différents aspects de l'égalité des sexes. Au niveau national, **près de la moitié de l'ensemble des syndicats signalent qu'ils ont effectué des formations sur les inégalités salariales**, dont beaucoup ont été conçues pour sensibiliser les équipes de négociation collective, les négociateurs syndicaux, les dirigeants et les membres. Cela va de formations sur l'égalité de rémunération dans la négociation collective destinées aux négociateurs syndicaux, comme l'a signalé le **Syndicat des enseignants de Norvège**, à la sensibilisation plus informelle au sein des syndicats, comme indiqué par le **syndicat belge BTB du Port d'Anvers**, qui a organisé des réunions informelles avec des travailleuses afin d'encourager la participation des femmes aux négociations collectives et dans les structures décisionnelles. Le **NUT au Royaume-Uni** reconnaît que « la négociation collective est un élément clé de la lutte

pour l'égalité des femmes », et il s'est engagé en faveur de l'éducation au changement, par exemple, en ce qui concerne les stéréotypes liés au genre. Le syndicat a récemment développé des ressources sur le thème **'Briser le moule'**, qui vise à changer les attitudes et à lutter contre les stéréotypes fondés sur le genre de la prochaine génération.²²

La **confédération** portugaise **CGTP-IN** a une stratégie qui met l'accent sur la négociation collective, les actions syndicales au niveau de l'entreprise et la participation aux organismes visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, par exemple, la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi. Une partie de ce travail consiste à mener des campagnes de sensibilisation et des études. Le syndicat a directement influencé et participé à l'initiative **'Agir pour l'égalité'**, qui a débuté en 2007, en mettant l'accent sur les actions de sensibilisation des représentants syndicaux au niveau sectoriel et régional. Le projet avait un objectif éducatif (Agir pour l'égalité dans les écoles) qui visait à sensibiliser à l'égalité dans la formation des enseignants, et il mettait l'accent sur la violence sur le lieu de travail et dans la famille. Entre 2010 et 2012, la CGTP-IN a participé à un projet financé par l'UE visant à améliorer l'équilibre vie professionnelle-vie privée grâce à l'aménagement du temps de travail dans six secteurs. Il comportait une étude sur l'impact de l'organisation du temps de travail sur la conciliation travail-vie privée et un guide sur l'organisation du temps de travail. Il comprenait plusieurs activités, notamment des ateliers sectoriels, des bulletins d'information et des activités de sensibilisation.

Une étude de la **CGTP-IN** sur l'égalité des sexes dans l'industrie a conclu que la ségrégation professionnelle était la principale cause de l'écart de rémunération entre les sexes. Le syndicat affirme que c'est « notre principal défi pour l'avenir ». Suite à cette étude, la principale Fédération de l'industrie (Fiequimetal) a organisé un séminaire en 2013 pour discuter des conclusions. Les participants au séminaire ont convenu qu'il fallait persuader les entreprises d'améliorer leur image en intégrant les questions d'égalité des sexes dans leurs plans de responsabilité sociale des entreprises. Le séminaire a soulevé deux problèmes à résoudre, tout d'abord celui de la négociation individualisée et des systèmes discriminatoires de rémunérations liées aux performances et ensuite, le problème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le séminaire a conclu qu'il était important de renforcer les interventions syndicales au niveau du lieu de travail afin de mieux s'attaquer aux questions de genre.

Dans certains cas, les formations syndicales se sont déroulées au niveau européen via le département de formation de l'Institut syndical européen (ISE), qui a organisé au cours de ces dernières années un certain nombre de formations européennes et de séminaires sur l'égalité salariale et les inégalités de rémunération entre les sexes dans le cadre de ses actions sur l'intégration de la dimension hommes-femmes. Il y a eu, par exemple, une formation organisée conjointement par la FSESP et l'ISE qui a permis aux syndicats des services publics

²¹ « Einkommensbericht – Praxis-Ratgeber » (Rapports sur les revenus – un guide pratique). http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=S06/Page/Index&n=S06_30.1.a&cid=1370420192530

²² Voir : <https://www.teachers.org.uk/files/stereotypes-stop.pdf>

de partager des expériences et d'élaborer des stratégies pour promouvoir l'égalité de rémunération dans les négociations collectives, qui s'est tenue à Bruxelles en 2011.²³

Améliorer la représentation des femmes dans les équipes de négociation collective

Au cours des deux dernières décennies, la proportion de femmes dans les syndicats est devenue de plus en plus importante, s'élevant à environ 45% de l'adhésion syndicale en 2013 (CES 2013). Il y a des variations dans la syndicalisation des femmes en Europe.²⁴ On constate un niveau plus élevé de femmes syndiquées et occupant des postes de direction dans les pays nordiques et baltes, que dans d'autres pays européens. La publication de la CES **De l'adhésion à la prise de décision : œuvrer à la promotion des femmes au sein des syndicats** (CES 2010) a réitéré l'importance du rôle des femmes et de leur voix dans la gestion et la prise de décision des syndicats et dans les équipes de négociation collective. Il a été particulièrement important d'assurer un équilibre entre les sexes dans les équipes de négociation collective pour sensibiliser les syndicats aux négociations relatives à l'égalité des sexes. En outre, cela permet d'intégrer de nouvelles perspectives à l'ordre du jour des négociations collectives, qui peuvent enrichir et promouvoir de nouvelles approches pour la négociation collective et changer la culture et les attitudes, en s'appuyant sur les expériences et les connaissances des femmes.²⁵ L'enquête du 8 mars de la CES révèle que de nombreux syndicats adoptent des stratégies et des politiques visant à améliorer l'équilibre entre les sexes, et que trois quarts des confédérations ont une politique spécifique visant à accroître la présence des femmes dans leurs instances de décision (CES 2010).

Dans l'enquête 'Négocier pour l'égalité' de la CES, un grand nombre de syndicats ont souligné l'importance de la présence de femmes dans les équipes de négociation collective comme étant une condition préalable aux négociations visant à réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, et beaucoup ont signalé la mise en place de quotas ou d'autres mécanismes afin d'améliorer la représentation des femmes dans les processus décisionnels. **Un peu moins de 40 % des syndicats ayant répondu à l'enquête ont mis en place des politiques ou des stratégies visant à améliorer la représentation des femmes dans les équipes de négociation collective.**

23 Voir : http://fc.runo.se/~jel/epsuGPG_2011/

24 Dans l'ensemble, la syndicalisation au sein de l'UE est en moyenne de 23%, avec les niveaux les plus élevés en Finlande (74%) et en Suède (70%) et les niveaux les plus bas en Estonie et en Lituanie (10%) et en France (8%). L'affiliation syndicale ne reflète cependant pas la couverture de la négociation collective et en France, par exemple, l'affiliation syndicale est faible, mais les syndicats sont en mesure de mobiliser une grande partie de la population active. Il y a eu une baisse de la syndicalisation dans toute l'Europe, et les plus grandes pertes ont eu lieu dans les pays d'Europe centrale et orientale. En Allemagne, par exemple, le DGB a perdu 48% de ses membres depuis son apogée en 1991. Il y a une syndicalisation plus élevée dans le secteur public, par rapport au secteur privé, et les femmes sont plus susceptibles d'être membres du syndicat dans le secteur public.

25 Le guide des ressources de la CES 'De l'adhésion à la prise de décision' est disponible sur : <http://www.etuc.org/publications/membership-leadership-advancing-women-trade-unions-resource-guide#.Uzgcigo90x>

Par exemple, en **Belgique**, les résolutions du Congrès de l'**ACV/CSC** ont débuté par une campagne interne pour augmenter le nombre de militantes syndicales et améliorer la représentation des femmes dans les instances dirigeantes. Un quota d'un tiers de femmes dans les structures syndicales devait être atteint en 2006. Les questions de genre ont été intégrées dans la politique de formation du syndicat et toutes les organisations membres de la confédération ont dû élaborer un plan d'action pour l'égalité des sexes. Un comité national spécifique, une unité de coordination et un forum en charge de l'égalité des chances **ABVV/FGTB** ont été mis en place. Bien qu'il ait eu des améliorations, le quota d'un tiers pour une représentation équilibrée des femmes dans les instances de direction n'a pas été atteint. Les femmes sont toujours sous-représentées parmi les hauts responsables du syndicat. Le syndicat affirme qu'il existe déjà des preuves d'un changement de mentalité et de culture, ce qui constitue une réalisation importante qui découle de ce récent changement de politique. Une autre confédération belge **ABVV/FGTB** a pris un engagement similaire en 2002. En **Roumanie**, la confédération **BNS** a participé à un projet de l'UE intitulé ESTHR 'Renforcer le rôle des femmes dans la société'. Il avait pour objectif d'améliorer la représentation des femmes dans le syndicat grâce à un réseau sur les genres, d'aider les femmes à lancer leurs entreprises et d'aider les travailleurs, en particulier les femmes, à avoir accès à l'emploi et au marché du travail. Il a débouché sur la création de huit Centres pour l'égalité à l'échelle nationale et d'un service d'aide en ligne.

L'évaluation de l'impact selon les genres des conventions collectives

Certains syndicats se sont focalisés sur la vérification du caractère non discriminatoire des conventions collectives et/ou de leur efficacité pour lutter contre les inégalités structurelles. Il s'agit souvent d'une volonté d'intégrer la dimension de genre, par exemple, en procédant à l'évaluation de l'impact selon les genres des conventions collectives avant leur renégociation ou leur mise à jour. Cela a été recommandé pour la première fois par les syndicats en 2009 en **Finlande** dans la **Convention collective pour les travailleurs de la fonction publique pour la période 2010-2012**, qui précise que des évaluations d'impact selon le genre des conventions collectives devraient particulièrement mettre l'accent sur l'impact selon le genre des rémunérations et des accords sur le temps de travail. Des évaluations d'impact selon le genre ont également été menées en vertu de la convention collective 2010-2011 pour les travailleurs des services de santé, des conventions collectives dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration et de la convention collective de l'Association des employeurs des entreprises de service. Il y a également une étude sur 'L'égalité entre hommes et femmes dans les conventions collectives de travail' menée par le Bureau des femmes de la **PEO à Chypre**. L'étude a analysé le contenu des conventions collectives en vue de promouvoir l'égalité dans les négociations collectives.

Plusieurs syndicats ayant répondu à l'enquête 'Négocier pour l'égalité' de la CES ont déclaré qu'ils avaient des plans de suivi et d'analyse des conventions collectives. Il s'agit d'une manière de partager des approches prometteuses et des solutions intéressantes, mais aussi d'identifier les lacunes en matière d'égalité entre les sexes. Le syndicat polonais **NSZZ Solidarnosc** envisage de le faire dans un avenir proche, et les syndicats en Finlande sont actuellement en train d'analyser la couverture des questions d'égalité salariale dans les conventions collectives. Un exemple **des audits sur l'égalité de la TUC au Royaume-Uni** est donné ci-dessous, dans l'Encadré 7.

Encadré 7 : Les Audits sur l'égalité de la TUC au Royaume-Uni

Les Audits sur l'égalité de la TUC ont été effectués tous les deux ans depuis 2003. Ils ont examiné les rôles des syndicats dans la promotion de l'égalité, y compris dans la négociation collective. Une analyse spécifique des conséquences de la crise dans l'Audit pour l'égalité de 2012 (TUC 2012) révèle que la plupart des syndicats ont déclaré qu'il était « plus difficile de négocier et de faire des progrès sur les questions d'égalité », ce qui les avait amenés à se focaliser sur « la défense de l'égalité et la protection de certains groupes contre certains inconvénients particuliers en ces temps difficiles ». L'Audit a démontré que de nombreux syndicats défendaient l'égalité des sexes, la moitié d'entre eux donnent des conseils aux négociateurs sur la manière de gérer l'impact sur l'égalité des licenciements ou des restructurations et pour soutenir les campagnes contre les coupes en matière d'égalité. L'Audit de 2012 a aussi révélé que les syndicats promouvaient toujours l'égalité des sexes et continuaient à défendre l'égalité des sexes dans les programmes de négociation.

Un des aspects intéressants des Audits sur l'égalité de la TUC est l'étude de plusieurs motifs de discrimination, qui s'est intéressée à la manière dont l'égalité a eu un impact sur un large éventail de groupes tels que les travailleuses migrantes, les travailleurs noirs et issus des minorités ethniques, les travailleurs handicapés, les travailleurs plus âgés et plus jeunes, les travailleurs LGBT, etc. Dans l'ensemble, l'Audit a constaté que les négociations sur le salaire et l'emploi des femmes pour obtenir, par exemple, l'accord des employeurs pour effectuer des audits sur l'égalité de rémunération et s'attaquer au problème des bas salaires des femmes dans les lieux de travail à prédominance féminine, étaient les stratégies de négociation les plus efficaces. La moitié des syndicats, comparé à 30 % en 2009, ont obtenu des résultats positifs pour les négociations collectives dans ces domaines. Par exemple, neuf syndicats ont déclaré qu'ils avaient négocié des audits sur l'égalité des salaires avec des employeurs du secteur privé.²⁶

En **Italie**, une étude réalisée par l'Institut de recherche de la CGIL, IRES-CGIL (Leonardi et De Sario 2012) a analysé cinquante accords dans le secteur privé et le secteur public. L'étude a montré que les conventions collectives ont grandement contribué à établir des comités mixtes - Commissions pour l'égalité des chances - avec les partenaires sociaux afin de faire avancer les négociations sur l'égalité des chances, l'évolution des carrières et la formation des femmes et les mesures de conciliation. Les Commissions pour l'égalité des chances sont chargées de surveiller les progrès relatifs à l'emploi des femmes et d'évaluer les possibles actions positives permettant de promouvoir l'égalité des chances (grâce aux observatoires nationaux). Par exemple, un accord entre une Commission nationale pour l'égalité des chances et le secteur des services a permis l'élaboration d'un plan visant à analyser l'égalité des chances, diffuser les bonnes pratiques et identifier les initiatives permettant de combattre la discrimination sur le lieu de travail et notamment celles relatives aux salaires et à l'accès à la formation professionnelle. Cependant, l'étude a révélé que la négociation d'entreprise a tendance à avoir une portée plus limitée que la négociation sectorielle ou territoriale et démontré que les accords nationaux ont beaucoup plus contribué à faire progresser l'égalité et la conciliation de la vie professionnelle et familiale. L'étude de la CGIL suggère que la décentralisation de la négociation impliquant une négociation d'entreprise, dite de 'second niveau', a le potentiel de permettre des négociations dans les domaines 'soft' liés à la conciliation du travail et de la vie familiale au moyen d'accords d'entreprise. L'un des principaux défis mis en évidence dans l'étude de la CGIL est que la crise économique a interrompu nombre des progrès en matière d'égalité entre les sexes obtenus par les syndicats, ce qui a poussé le gouvernement à la décentralisation et à l'individualisation et a entraîné des niveaux plus élevés de travail précaire.

Les systèmes de certification

En 2008, une convention collective entre la **Confédération islandaise du travail** et les employeurs a conduit à l'élaboration d'un système de certification volontaire sur l'égalité de rémunération, pour les entreprises – le **Système de gestion de l'égalité salariale**. Il s'agit d'un système pour surveiller et mesurer l'égalité salariale et présenter les résultats. L'objectif est d'encourager les entreprises à prendre des mesures afin d'améliorer continuellement la performance de leurs systèmes de gestion de l'égalité salariale et à s'assurer que les entreprises mettent en place des méthodes efficaces pour prendre des décisions en matière de rémunération. Cela s'applique à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, leur domaine d'activité et la proportion hommes-femmes de leur personnel. Des conseils concernant la classification/l'évaluation des emplois et l'analyse des salaires et des barèmes de traitement sont donnés. Les critères établis pour la certification consistent à ce que tous les emplois soient définis et à ce que des critères objectifs soient définis pour la classification des emplois. Les entreprises obtiennent le certificat sur la base de leur politique d'égalité salariale et de leurs plans pour l'égalité de rémunération et quand elles prouvent qu'elles ont effectué des audits sur l'égalité salariale.

26 Voir : <http://www.tuc.org.uk/equality-issues/equality-audit>

Les campagnes des syndicats

Parmi les exemples de campagnes syndicales, il y a la tenue des **'Journées de l'égalité salariale'** organisées par les syndicats de différents pays (comme l'Autriche, la Belgique, l'Allemagne, la République tchèque, le Danemark et la Hongrie), les campagnes de la TUC au Royaume-Uni et de ses affiliés pour un salaire minimum décent, et d'autres campagnes sur les questions relatives à l'égalité des sexes telles que le travail à temps partiel, le travail domestique et la violence fondée sur le genre. Plusieurs syndicats ont déclaré qu'ils avaient axé leurs campagnes sur la réduction de la précarité de l'emploi, par exemple, en Allemagne et en Espagne. La confédération espagnole CCOO indique qu'elle fait depuis de nombreuses années campagne pour l'amélioration de la réglementation du travail à temps partiel et des contrats de travail saisonniers temporaires, ce qui est devenu encore plus urgent avec la crise économique et la croissance du travail précaire en Espagne.

Par exemple, depuis 2006, les **confédérations syndicales belges ABVV/FGTB, ACV/CSC et ACLVB/CGSLB** organisent une 'Journée de l'égalité salariale' dans le but de sensibiliser à l'inégalité salariale. Les syndicats profitent de cet événement spécial pour communiquer au public leurs revendications en matière d'égalité de rémunération, d'égalité des chances et des conditions de travail.²⁷ La brochure de la journée de l'égalité salariale de l'ABVV-FGTB de 2012 ('On en fait plus, on gagne moins que les hommes'), met en évidence les problèmes de conciliation du travail et de la vie familiale et de la flexibilité du travail pour la rémunération des femmes, dans le but de promouvoir les bonnes pratiques en matière de conciliation vie professionnelle-vie privée dans les entreprises. En outre, les **syndicats allemands** organisent et participent à une journée nationale de l'égalité salariale, une fois par an et depuis 2009.²⁸ Une récente campagne organisée par le département en charge de l'intégration de la dimension de genre **du DGB** intitulée **'Je vaud mieux'** a donné lieu à des événements visant à sensibiliser à l'égalité des sexes.

Beaucoup de syndicats travaillent activement à défendre et influencer la législation gouvernementale sur l'égalité des sexes, la négociation collective et l'emploi. Dans certains cas, cela s'effectue par le biais de la participation aux organismes nationaux tripartites en charge du travail, de l'emploi et de l'égalité entre les sexes. **Près d'un tiers des syndicats ayant répondu à l'enquête ont déclaré qu'ils avaient directement fait pression sur les gouvernements pour améliorer la législation sur l'égalité entre les sexes**, même si certains syndicats ont indiqué que les ministères étaient souvent peu disposés à prendre les questions soulevées au sérieux. Des expériences concluantes ont été évoquées par les syndicats de Belgique, de Suède, de Finlande et d'Autriche. Par exemple, les syndicats en Finlande ont réussi à faire pression pour une législation révisée, mise en œuvre en 2014, promouvant une meilleure mise en œuvre des plans d'égalité et des évaluations des

emplois sur le lieu de travail. Parmi les autres réussites, il y a l'obtention de changements dans la législation nationale sur le congé parental par le biais du dialogue social, qui entrent en vigueur en 2014.

Les campagnes syndicales pour une législation plus stricte sur l'égalité de rémunération et l'égalité des sexes ont mis l'accent sur le rôle que les partenaires sociaux peuvent jouer dans la réduction des inégalités de rémunération par le biais de la négociation collective. Par exemple, en **Allemagne**, le **DGB** a fait campagne en faveur d'une loi pour l'égalité salariale sous-tendue par la transparence des salaires, ainsi qu'une approche unifiée pour identifier les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes dans toutes les entreprises et dans l'ensemble de la fonction publique. Le DGB estime que la législation devrait couvrir la discrimination directe (quand un homme gagne plus d'argent qu'une femme à une même position ou une position comparable) et la discrimination indirecte (quand les emplois des hommes sont plus valorisés que les emplois des femmes).

Des campagnes pour des salaires minimums ont été menées par les syndicats du **Royaume-Uni, d'Autriche et d'Allemagne**. Par exemple, le **DGB** a fait campagne pour un salaire minimum national de 8,50 €/heure, qui devrait être inscrit dans des conventions collectives universellement contraignantes, ainsi que pour la fin de ce qu'on appelle les 'mini-jobs'. Ces emplois ont été créés dans le cadre d'une relation de travail 'spéciale', pour laquelle l'employeur ne paie aucun impôt et les emplois ne sont pas intégrés dans l'assurance-santé publique et les régimes de retraite. Ils sont principalement effectués par des femmes et les possibilités de carrière sont extrêmement limitées. IG Metall a fait campagne pour un nouvel ordre du marché du travail avec l'introduction d'un salaire minimum qui couvre tous les travailleurs, y compris les travailleurs temporaires, avec l'objectif d'arriver à un salaire minimum de 8,50 € d'ici 2015. En Allemagne, plus de 7 millions de personnes sont employées dans le secteur des bas salaires; en grande partie dans les 'mini jobs', et les deux-tiers sont occupés par des femmes. La campagne d'IG Metall pour un salaire égal pour les travailleurs intérimaires et temporaires 'A travail égal - salaire égal' a gagné le large soutien du public. La campagne s'est déroulée à la suite de l'augmentation du travail temporaire en Allemagne et de l'inquiétude qu'avait IG Metall que le travail temporaire remplace le travail permanent.

Plusieurs syndicats ont déclaré qu'ils avaient fait campagne et mis la priorité sur la violence fondée sur le genre et le harcèlement sexuel dans les entreprises, comme l'ont, par exemple, signalé les syndicats de France et de Belgique. Il s'agit d'un domaine très important compte tenu de la proposition actuelle, notamment la campagne de la CSI²⁹ sur la table de **l'OIT**, qui demande l'adoption d'une **Convention de l'OIT sur la violence sexiste sur le lieu de travail**. Les syndicats en France a également souligné l'importance de ratifier la Convention de l'OIT sur les travailleurs domestiques.

27 Pour de plus amples informations, voir : <http://www.vrouwenloonwijzer.be/home> et <http://www.equalpayday.be>

28 Voir, par exemple : <http://frauen.dgb.de/themen/++co++ccd7daec-93cf-11e3-ba72-52540023ef1a> et <http://www.igmetall.de/equal-pay-day-2014-13372.htm>

29 Voir : http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop_violence_en.pdf

5.4 CONCLUSION

Cette section a montré des exemples des différentes mesures pour l'égalité entre les sexes qui ont été promues par les syndicats dans leur effort pour renforcer la négociation collective visant la réduction des inégalités de rémunération entre les sexes. Cela a conduit les syndicats à élaborer des initiatives pour promouvoir les négociations pour l'égalité et à fournir des outils pour permettre aux équipes de négociation collective d'aborder les questions de genre dans la négociation salariale.

On y donne des exemples des lignes directrices des syndicats, des listes de contrôle, des systèmes de certification et des formations qui ont été mises en place par les syndicats pour progresser dans les négociations pour l'égalité, ainsi que des projets et des campagnes spécifiques concernant les inégalités de rémunération selon les sexes.

SECTION 6 : CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

6.1 CONCLUSIONS

Les résultats de l'enquête 'Négocier pour l'égalité' de la CES et les contributions faites par les affiliés de l'ensemble de l'Europe lors des séminaires qui se sont tenus à Paris, Stockholm, Sofia et Bruxelles et lors de la conférence européenne qui s'est tenue à Vilnius, ont démontré que la négociation collective est un mécanisme extrêmement important pour la lutte contre la discrimination salariale. Toutefois, comme l'a montré ce rapport, malgré des progrès significatifs dans ce domaine, de nombreux problèmes subsistent lorsqu'il s'agit d'intégrer pleinement les inégalités de rémunération entre les sexes dans la négociation collective et de tenir compte des inégalités structurelles entre les sexes. Beaucoup de ces problèmes étaient antérieurs à la crise économique et se sont encore aggravés depuis le début de la crise en 2008.

Les syndicats peuvent jouer un rôle clé dans l'éradication des inégalités profondes et structurelles entre les sexes bien que, dans le contexte de la crise, cela nécessite une réflexion nouvelle sur la manière la plus efficace d'intégrer la dimension hommes-femmes dans les stratégies, les politiques et la représentation syndicales (Briskin 2014). En outre, le fait que les procédures de gouvernance économique de l'UE portent atteinte à la négociation collective, à la fixation des salaires et à l'égalité des sexes est préoccupant. Les recommandations du semestre européen et le processus de gouvernance concernant la décentralisation de la négociation collective, la modération des augmentations des salaires minimums et le rattachement plus étroit du salaire à la productivité, auront inévitablement un impact sur l'autonomie de la négociation collective et la capacité des syndicats à négocier pour réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. En plus de s'opposer à cette intervention visant à réduire l'autonomie de la négociation collective et de la fixation salariale, il sera important, à l'avenir, d'aborder ces questions par le biais de politiques intégrant la dimension de genre qui tiennent compte des inégalités structurelles entre les sexes et d'accorder plus d'attention à l'évaluation selon le genre de l'impact des politiques macroéconomiques.

Ce rapport a montré que la crise économique avait eu un effet négatif sur l'égalité des sexes et sur la rémunération des femmes, en réduisant la capacité des syndicats à négocier sur les inégalités de rémunération entre les sexes. L'enquête 'Négocier pour l'égalité' de la CES a révélé que :

- ▶ Des réductions, des gels et des modérations de salaire ont été signalés par deux-tiers des répondants.
- ▶ Les réductions, les gels et la modération des salaires concernent principalement le secteur public et affectent de plus en plus les femmes.

- ▶ L'introduction de mesures spécifiques pour éliminer les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes compte tenu de la crise économique a ralenti et les syndicats ont eu plus de difficultés à convaincre les employeurs d'aborder les questions de genre dans les négociations.
- ▶ Malgré le contexte défavorable, de nombreux syndicats tentent de rester focalisés sur les questions d'égalité entre les sexes et sur l'écart salarial entre les sexes/les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.
- ▶ La situation a été aggravée par une plus grande fragmentation, décentralisation et affaiblissement de la couverture de la négociation, en particulier dans les pays touchés par la crise économique.
- ▶ Dans la plupart des pays, aucune évaluation d'impact selon les genres des mesures d'austérité et des réductions salariales – qui sont souvent décidées sans les syndicats - n'a été réalisée ;

L'enquête 'Négocier pour l'égalité' de la CES a montré qu'il y a aussi bien eu des développements positifs que négatifs en ce qui concerne les négociations collectives visant à réduire les inégalités de rémunération. Comme indiqué dans la Section 2 sur la crise économique, la crise n'a pas seulement miné l'autonomie de la négociation collective, elle a aussi aggravé les inégalités qui existaient antérieurement entre les femmes et les hommes, et elle a donné lieu à des interventions politiques de crise qui souvent omettent d'analyser ou d'aborder l'impact disproportionné des mesures d'austérité et des coupes salariales sur les femmes. Plus important encore, de nombreux syndicats signalent qu'il est maintenant plus difficile de convaincre les négociateurs syndicaux et les employeurs d'aborder les inégalités dans les négociations et de mettre en œuvre des conventions collectives qui intègrent la dimension de genre.

Les problèmes de transparence des salaires et le manque d'accès à des données salariales ventilées par sexe entravent sérieusement la capacité des syndicats à négocier sur la question des inégalités de rémunération. Comme l'a montré la Section 3, cela limite le rôle que les syndicats peuvent jouer dans les négociations, dans la résolution de questions complexes associées à la sous-évaluation du travail et des compétences des femmes et dans l'identification de critères permettant d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale. L'enquête a révélé des variations importantes dans la qualité et la quantité de données ventilées permettant aux syndicats de négocier afin de réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Dans certains pays (par exemple, l'Autriche, la Belgique, le Danemark et la France), des données ventilées par sexes pour le lieu de travail sont exigées en vertu de la législation, alors que dans d'autres (p. ex., en Norvège, Suède, Finlande et Islande), les données nationales et

sectorielles ventilées sont négociées collectivement. Les informations obtenues dans l'enquête de la CES démontrent également que la qualité des données sur les salaires s'améliore lorsqu'il y a une discussion et une analyse commune effectuée par les partenaires sociaux.

Un large éventail de conventions collectives ont été présentées dans la Section 4, avec les principales conclusions de l'enquête de la CES :

- ▶ Les accords les plus fréquemment signalés portent sur la conciliation, la formation et l'évolution des carrières ainsi que les augmentations salariales pour les travailleurs faiblement rémunérés.
- ▶ Les autres domaines ayant fait l'objet de négociations sont notamment la transparence des systèmes salariaux/classification des emplois, les augmentations salariales pour les femmes dans les secteurs à prédominance féminine, la valorisation du travail des femmes grâce à l'évaluation des emplois, la réalisation d'enquêtes salariales sur le lieu de travail/audits salariaux et l'intégration de la dimension de genre dans les salaires liés à la performance.
- ▶ Certains accords portent sur des questions spécifiques/uniques comme les audits salariaux/enquêtes salariales dans l'entreprise, l'évaluation/classification des emplois, la conciliation, la formation ou l'évolution des carrières.
- ▶ D'autres portent sur une large gamme de questions liées à l'égalité qui ont une incidence indirecte sur les inégalités de rémunération.

Malgré le nombre important d'accords sur les inégalités de rémunération entre les sexes, l'enquête montre également que certains pays n'ont pas abordé les inégalités salariales entre les sexes dans les conventions collectives, en raison d'un manque d'engagement ou de capacité du syndicat ou à cause d'un contexte et d'un climat peu propices aux négociations visant à réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. En outre, beaucoup de conventions collectives continuent à attribuer des augmentations salariales plus élevées aux secteurs à prédominance masculine. Cela a conduit certains syndicats à revoir leurs stratégies et définir des positions de négociation visant à augmenter le salaire des femmes dans les secteurs à prédominance féminine pour essayer de niveler les différences salariales entre les secteurs et/ou trouver un moyen d'intégrer les inégalités structurelles et le travail de soin non rémunéré des femmes dans les nouvelles stratégies de négociation.

6.2 RECOMMANDATIONS

Les recommandations présentées ci-dessous s'inspirent des résultats des différentes activités de la CES et des échanges qui ont eu lieu tout au long du projet 'Négocier pour l'égalité'. Cela inclut l'enquête, les discussions tenues lors des quatre séminaires (à Paris, Stockholm, Sofia et Bruxelles) et de la conférence européenne qui s'est tenue à Vilnius, les 5-6 novembre 2013.

Les recommandations au niveau national

- ▶ Le rôle de la négociation collective dans la réduction des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes devrait être encouragé à tous les niveaux (national, sectoriel et entreprise). La négociation au niveau sectoriel devrait être privilégiée et il convient d'éviter la décentralisation et la fragmentation des systèmes de négociation. Les accords sectoriels doivent être encouragés car ils peuvent constituer un cadre important pour l'égalité des sexes dans l'ensemble d'un secteur, qui est fondé sur une compréhension commune. Au niveau de l'entreprise, les syndicats devraient coopérer pour formuler des positions communes afin de persuader les employeurs de prendre les questions d'égalité des sexes au sérieux, ce qui peut également nécessiter d'accorder plus d'attention à 'l'argument commercial de l'égalité' pour les entreprises.
- ▶ Les syndicats devraient persuader les gouvernements d'effectuer une évaluation d'impact, selon le genre, de la crise et des mesures d'austérité introduites, afin de prendre en compte les inégalités structurelles entre les sexes, la position plus vulnérable des femmes sur le marché du travail et l'écart salarial continu entre les sexes.
- ▶ Les syndicats devraient élaborer des outils pour l'intégration de la dimension hommes-femmes et s'engager à mener des évaluations d'impact selon le genre pour voir si la négociation est non sexiste et si les résultats des accords ont des effets imprévus sur les hommes et les femmes. À cet égard, les syndicats devraient être encouragés à adopter des stratégies d'intégration de la dimension de genre et des lignes directrices qui définissent des critères pour la réalisation d'évaluations de l'impact selon les genres des conventions collectives.
- ▶ Dans le cadre de l'intégration d'une perspective de genre dans toutes les négociations et conventions collectives, il faudrait tenir compte de :
 - la ségrégation professionnelle et la sous-évaluation du travail des femmes ;
 - le temps passé en dehors du lieu de travail par les parents qui prennent un congé parental au moment d'attribuer des augmentations de salaire ou des droits à retraite ;
 - les droits des travailleurs à temps partiel et des femmes qui ont des emplois précaires ;
 - la formation et les opportunités d'évolution des carrières des femmes, en particulier, les travailleuses à temps partiel et les travailleuses ayant un aménagement du temps de travail flexible ;

- la manière d'aborder le problème des bas salaires des femmes dans les secteurs à prédominance féminine et par le biais de salaires minimums spécifiques aux secteurs ;
 - la violence fondée sur le genre et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
- ▶ Des outils et des critères non sexistes pour l'évaluation des emplois doivent être mis au point pour les partenaires sociaux et ce, idéalement, en coopération avec les gouvernements, ainsi que des lignes directrices précises pour les syndicats sur la façon d'adopter et de mettre en œuvre des critères non sexistes et sur la manière d'introduire des évaluations des emplois de valeur égale dans les conventions collectives afin de remédier à la sous-évaluation du travail féminin.
 - ▶ Les syndicats devraient accorder la priorité stratégique à la lutte contre la ségrégation professionnelle en négociant de plus fortes augmentations salariales pour les travailleurs faiblement rémunérés, en particulier dans les secteurs à prédominance féminine. Cela devrait reposer sur une stratégie visant à réduire les différences salariales entre les secteurs à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine.
 - ▶ Les syndicats devraient mettre l'accent sur la négociation d'augmentations des salaires minimums, puisque l'expérience montre que, dans les secteurs à faibles revenus, cela peut être un des outils les plus intéressants pour combler l'écart de rémunération entre les sexes. Les employeurs devraient être tenus de faire une analyse de la rémunération minimale sur une échelle qui peut être utilisée par les syndicats dans la négociation.
 - ▶ Il faudrait prêter attention à la manière dont les bas salaires et l'écart de rémunération entre les sexes influencent les droits à retraite. Cela est particulièrement pertinent pour les femmes travaillant à temps partiel et dans les 'mini jobs'. Les cotisations et les droits à la retraite devraient être couverts pendant la période d'absence du travailleur qui est en congé parental.
 - ▶ Une amélioration de la transparence des données est nécessaire pour permettre aux syndicats d'engager des discussions avec leurs gouvernements et des négociations avec les employeurs. Les négociateurs devraient avoir le droit de faire des demandes spécifiques de données ventilées par sexe et de participer à l'analyse des données. Les employeurs devraient être tenus de fournir des données ventilées par sexe aux travailleurs et aux syndicats, y compris des données concernant les éléments non essentiels de la rémunération tels que les primes, le paiement d'heures supplémentaires et autres avantages. Cela devrait constituer le fondement des accords sur les systèmes de classification des emplois non sexistes.
 - ▶ Les syndicats devraient continuer à faire pression sur les gouvernements et l'UE afin de rendre les audits salariaux obligatoires pour les entreprises. Leurs critères, leur contenu et leur mise en œuvre devraient être établis en coopération avec les syndicats et le cas échéant, par le biais de conven-

tions collectives au niveau sectoriel. Des plans d'action pour l'égalité des sexes devraient être mis en place afin d'éliminer toutes les inégalités salariales entre les sexes injustifiées, ils devraient être axés sur les solutions et le suivi des résultats. De même, les syndicats devraient activement encourager les gouvernements et les employeurs à appliquer les recommandations de la Commission européenne(2014), Recommandation sur la transparence de la rémunération.

- ▶ Les confédérations syndicales devraient examiner les moyens permettant de coordonner leurs efforts conjointement dans le cadre de la négociation sur les inégalités de rémunération entre les sexes, au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel.
- ▶ Les syndicats doivent accorder une attention beaucoup plus grande à la lutte contre les stéréotypes sexistes et les préjugés culturels concernant le travail des femmes et des hommes, et à leurs répercussions sur l'évaluation du travail des femmes et la faible rémunération, ce qui est essentiel pour mettre fin à la ségrégation entre les sexes. Il convient également d'accorder plus d'importance à l'impact des responsabilités de soin de la femme, afin que les femmes ne soient pas désavantagées en termes de salaire ou de carrière. Il est dès lors essentiel de créer un climat dans lequel les hommes partagent équitablement les responsabilités familiales avec les femmes, y compris le congé parental, tout en s'engageant à renforcer les services publics de soins à l'enfant et aux personnes âgées.
- ▶ Les syndicats devraient organiser des cours de formation réguliers, pour les négociateurs, les membres des équipes de négociation collective, les responsables et les représentants du lieu de travail, portant sur l'intégration de la dimension du genre, les critères de négociation non sexistes, ce qu'il faut inclure dans les négociations et la façon de négocier pour réduire les inégalités de rémunération.
- ▶ Il est nécessaire qu'il y ait un équilibre entre les sexes dans les équipes de négociation collective et les syndicats doivent mettre en place des stratégies et politiques visant à assurer une représentation égalitaire ou proportionnelle des femmes et des hommes, conformément aux recommandations faites par la CES en 2010.

Les recommandations au niveau de la CES

Au sein de la CES, un élan politique continu et des efforts sont nécessaires pour pleinement mettre en œuvre les priorités établies en matière de négociation collective dans la Résolution de 2008 de la CES sur l'écart de rémunération entre les sexes.

- ▶ Sur la base de cette recherche et de ses recommandations, ainsi que des discussions menées au cours du projet 'Négociier pour l'égalité', une nouvelle Résolution de la CES sur l'égalité de rémunération et la transparence des salaires devrait être formulée et adoptée avant le congrès de la CES en 2015. Cela permettrait une mise à jour de la Résolution de 2008 et serait approprié étant donné la crise économique.
- ▶ Au sein de la CES et des fédérations syndicales européennes, les affiliés devraient discuter de plans d'action cohérents et de coopération stratégique entre la négociation collective et les comités pour l'égalité entre les sexes. Cela vaut également pour le Comité de coordination de la négociation collective de la CES, qui devrait surveiller les inégalités de rémunération dans leurs enquêtes annuelles, et veiller à la bonne poursuite de la coopération avec le Comité Femmes pour la formulation des politiques et des actions visant à réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.
- ▶ La CES et ses affiliés doivent surveiller la mise en œuvre de la Recommandation de la Commission européenne (2014) sur la transparence de la rémunération et insister vigoureusement sur la mise en œuvre des **quatre** domaines d'action nationale proposés,³⁰ en mettant particulièrement l'accent sur le rôle des négociations collectives et de la participation des partenaires sociaux.
- ▶ La CES a un rôle clé à jouer afin d'aider les syndicats grâce à des conseils sur la manière d'intégrer les questions de genre dans la négociation collective, y compris des conseils sur les questions qui doivent être incluses dans les négociations en matière d'inégalités de rémunération, de transparence des données ventilées par sexes, d'évaluation et de classification des emplois non sexistes. À cet égard, des lignes directrices concernant les bonnes pratiques pour les équipes de négociation collective pourraient être élaborées (des conseils pratiques et des stratégies concernant les données ventilées, une classification des emplois non sexiste et les outils pour l'évaluation du travail, les bas salaires et la sous-évaluation du travail des femmes).
- ▶ La Boîte à outils de la CES pour la coordination de la négociation collective et des salaires pourrait inclure une section sur la façon de combler et d'évaluer l'écart de rémunération entre les sexes dans le travail de coordination au niveau de l'UE et la façon de développer des stratégies pour réduire l'écart de rémunération entre les sexes par le biais de la négociation collective.
- ▶ Les représentants syndicaux doivent être formés à la sensibilisation à l'égalité entre les sexes pour les aider dans leur rôle de promotion de l'égalité dans les conventions collectives. Cela pourrait être encore développé par le biais de formations et de matériel du département de formation de l'ISE, en mettant particulièrement l'accent sur la formation en stratégies pour la négociation collective visant à réduire les inégalités de rémunération entre les sexes. L'ISE devrait envisager l'élaboration d'un programme de formation des formateurs et des supports de formation sur la négociation collective et les inégalités salariales.
- ▶ La CES devrait continuer à informer ses affiliés et faire du lobbying auprès de la Commission européenne au sujet de son intervention négative dans la fixation et la négociation salariale, par exemple, via les Recommandations spécifiques par pays adressées à quelques Etats membres. En particulier, la CES doit continuer à procéder à des évaluations régulières des Recommandations par pays en ce qui concerne leur impact sur l'écart de rémunération entre les sexes.
- ▶ La CES devrait fortement insister auprès de la Commission européenne pour que les Recommandations par pays comportent des objectifs de réduction de l'écart de rémunération entre les sexes, et pour qu'une dimension hommes-femmes forte soit intégrée dans la mise en œuvre des objectifs UE2020.
- ▶ Les recommandations de ce rapport devraient être présentées au Comité exécutif de la CES afin que les questions abordées fassent l'objet d'une discussion parmi les dirigeants syndicaux et soient utilisées comme base pour influencer les stratégies de négociation collective.

30 Les quatre domaines sont : i) permettre aux salariés de demander des informations ventilées par sexe sur tous les aspects de la rémunération, au nom de l'égalité salariale pour un travail égal et un travail de valeur égale ; ii) les grandes et moyennes entreprises sont encouragées à régulièrement rendre compte du salaire moyen selon le sexe ; iii) des audits salariaux devraient être réalisés dans les grandes entreprises, en coopération avec les partenaires sociaux et doivent inclure les systèmes d'évaluation des emplois utilisés par l'entreprise ; et iv) l'inclusion des questions d'égalité de rémunération et des audits de rémunération dans les négociations collectives.

ANNEXE 1 : Les syndicats ayant répondu à l'enquête 'Négocier pour l'égalité' de la CES

| Confédérations syndicales | |
|---------------------------|------------------|
| Autriche | OGB |
| Belgique | ABVV/FGTB |
| Belgique | ACV/CSC |
| Belgique | ACLVB/CGSLB |
| Bulgarie | CITUB/KNBS |
| Bulgarie | PODKREPA |
| Chypre | SEK |
| Chypre | DEOK |
| République tchèque | CMKOS |
| Danemark | LO-DK |
| Estonie | EAKL |
| France | CFDT |
| France | CGT |
| France | FO |
| Finlande | AKAVA |
| Allemagne | DGB |
| Hongrie | ASZSZ |
| Hongrie | LIGA |
| Hongrie | MSZOSZ |
| Islande | ASI |
| Irlande | ICTU |
| Italie | UIL |
| Lettonie | LBAS |
| Liechtenstein | LANV |
| Lituanie | LTUC |
| Norvège | LO-N |
| Pologne | NSZZ-Solidarnosc |
| Portugal | CGTP |
| Roumanie | BNS |
| Espagne | CCOO |
| Espagne | UGT-E |
| Suède | LO-S |
| Suisse | SGB-USS |
| Turquie | HAK-İŞ |

| Fédérations syndicales | |
|------------------------|-----------------------------------|
| Autriche | PRO-GE |
| Belgique | ABVV/FGTB Dockers |
| République tchèque | OS KOVO |
| Croatie | SMH-IS |
| Danemark | HK |
| France | FO Métaux |
| Lettonie | Syndicat letton de l'enseignement |
| Norvège | NITO |
| Norvège | Syndicat de l'enseignement |
| Slovénie | SKEI |
| Espagne | UGT-MCA |
| Suède | IF Metall |
| Royaume-Uni | NUT |

| Fédérations européennes | |
|-------------------------|--|
| CSEE | |
| FSESP | |

ANNEXE 2 : Réponses de l'enquête de la CES 'Négociier pour l'égalité' à propos des répercussions de la crise sur les négociations collectives visant à réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes

Autriche

ÖGB, PRO-GE

Réductions salariales, modération des salaires et gels des salaires

Les syndicats en Autriche affirment avoir pu empêcher des réductions de salaire significatives. Des contrats de travail de courte durée négociés par les partenaires sociaux sont entrés en vigueur en 2009 et ont bénéficié principalement à des hommes travaillant dans la production. Au cours des trois dernières années, la combinaison de contrats de courte durée et de mesures de qualification améliorées pour les salariés a sauvé beaucoup d'emplois dans tous les secteurs. En 2013, des gels des salaires dans le secteur public ont été introduits pour les commis au niveau fédéral. Après des négociations syndicales, une modération salariale, plutôt que le gel des salaires, pour quelques fonctionnaires dans les municipalités a été introduite. En 2014, des modérations salariales supplémentaires, au lieu de gels de salaire, ont été convenues pour le secteur public.

Impact sur la négociation

La crise économique a eu des incidences néfastes sur le climat des négociations collectives, et quelques secteurs moins bien organisés ont eu à subir des modérations salariales temporaires.

Impact sur les femmes

En 2010, les pertes d'emplois à temps plein ont particulièrement affecté les femmes et il y a eu une augmentation significative de nouveaux emplois à temps partiel ou atypiques, certains remplaçant les contrats à temps plein. En 2008, 41,5% des femmes travaillaient à temps partiel, cela a augmenté et est passé à 44,9% en 2012. Cela a eu un impact négatif sur les revenus des femmes. Les syndicats en Autriche signalent que les accords des partenaires sociaux et les nouvelles initiatives du gouvernement pourraient avoir contrecarré les effets de la crise sur l'écart de rémunération entre les sexes. Les données nationales montrent que l'écart de rémunération a légèrement rétréci, passant de 24% en 2009 à 23,7% en 2010.

| | |
|--|---|
| <p>Belgique ABVV/FGTB, ACV-CSC, SGSLB</p> | <p>Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires</p> <p>Les augmentations automatiques des salaires indexés sur le coût de la vie ont été minées par l'imposition en 2011 d'un gel des salaires par le gouvernement. Depuis 1996, la Belgique a une loi sur la modération salariale. Pour les années 2011-2012, une augmentation maximale de 0,3% a été imposée par le gouvernement belge, ainsi que le gel de tous les salaires pour la période 2013-2014. L'ABVV/FGTB s'est opposée à cette décision, de sorte que le gouvernement a dû accepter que la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ne serait pas effectué par le gel des salaires. Les syndicats prévoient qu'ils auront de grandes difficultés à négocier cette augmentation salariale liée aux inégalités entre les sexes, en raison du gel des salaires des deux prochaines années.</p> <p>Impact sur la négociation</p> <p>Des accords intersectoriels sont signés tous les deux ans en Belgique mais, en 2011, beaucoup de grandes entreprises n'ont pas signé d'accord. En général, les syndicats estiment que la crise a eu un effet négatif sur la négociation</p> <p>Impact sur les femmes</p> <p>Le petit changement dans l'écart de rémunération entre les sexes en Belgique est attribué au fait que les emplois des hommes ont été plus touchés par les réductions de salaire et le chômage pendant la crise économique. Les syndicats croient que la loi du 22 avril 2012 (évoquée dans la Section 3 du rapport) aura un impact notable sur la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes à l'avenir.</p> |
| <p>Bulgarie CITUB, PODKREPA</p> | <p>Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires</p> <p>Des mesures d'austérité sévères ont été mises en place depuis 1997. Le pays connaît la pauvreté et la stagnation, et il n'est pas facile de trouver des solutions durables. Des gels de salaire ont été introduits dans le secteur public pendant quatre ans (2009-2012). Des augmentations de salaires étaient autorisées pour les fonctionnaires, mais pas pour les autres salariés du secteur public. Dans le secteur privé, les travailleurs faiblement rémunérés furent les premiers à perdre leurs emplois, ce qui explique pourquoi les salaires moyens ont augmenté pendant la crise. Même s'il y a eu une croissance des salaires de 27,8% ces trois dernières années, la Bulgarie a toujours les niveaux de salaire les plus bas de toute l'UE.</p> <p>Impact sur la négociation</p> <p>Il y a maintenant une plus grande fragmentation des négociations et des syndicats, et donc différents niveaux d'accords et de négociations dans les entreprises. Cela reflète des styles de négociation différents au sein des entreprises et a entraîné de la confusion et des différences entre les entreprises. Pendant trois ans, il n'y a eu aucune indexation des salaires et aucune augmentation salariale. Les employeurs ont utilisé différentes tactiques pour retarder les accords et ils ont donné moins d'informations sur lesquelles négocier. Le problème est qu'une fois que l'accord a expiré, les employeurs refusent de le continuer – cela a particulièrement touché les secteurs à prédominance féminine, en particulier le secteur des services. Les deux confédérations syndicales craignent que les niveaux de salaire soient encore réduits et que les accords ne prévoient pas d'augmentations de salaire au-delà des niveaux du salaire minimum légal. Dans le secteur des administrations publiques, les employeurs ont refusé de se mettre d'accord sur une convention collective.</p> <p>Impact sur les femmes</p> <p>Les salaires des travailleuses ont été les plus touchés par la crise économique et les syndicats signalent que la pauvreté s'est aggravée et que le chômage a augmenté.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Croatie SMH-IS</p> | <p>Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires</p> <p>Des réductions de salaire dans le secteur de la métallurgie ont eu lieu en 2009 et 2010. Depuis 2009, le syndicat des travailleurs de la métallurgie de Croatie (SMH-IS) a conclu une trentaine d'accords au niveau des entreprises, ayant pour conséquence des réductions salariales de 10 à 20% dans les entreprises en difficulté. Des accords ont été conclus sur une base de 3 ou 6 mois, avec possibilité de prolongation. Dans l'ensemble, les accords ont eu un impact positif en préservant des emplois, et le syndicat voulait maintenir les conventions collectives précédentes, tandis que les employeurs ont respecté et apprécié les efforts entrepris par les syndicats pour sauver l'entreprise et l'emploi.</p> |
| <p>Chypre SEK, DEOK</p> | <p>Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires</p> <p>La crise économique a augmenté la pression sur les salaires des travailleurs. Entre 2012 et 2013, de nombreuses entreprises ont effectué des coupes salariales à deux chiffres, qui atteignaient 50% dans certaines entreprises, d'autres ont fortement réduit les horaires de travail. La fermeture prolongée des banques chypriotes et des développements particuliers à la Banque de Chypre et à la Banque Laiki ont entraîné d'importantes pertes d'emplois et une réduction des salaires et des prestations. Cette pression a été soulignée dans les récentes négociations et dans les accords au niveau national, sectoriel et au niveau de l'entreprise dans lesquels des modérations, gels et réductions salariales ont été décidées. Souvent, ces mesures ont été acceptées pour tenter de limiter l'impact négatif de la crise sur les autres conditions de travail telles que la sécurité de l'emploi, les garanties d'emploi et un meilleur accès à la formation.</p> <p>Impact sur la négociation</p> <p>Les syndicats signalent un environnement plus hostile à la négociation.</p> <p>Impact sur les femmes</p> <p>Les femmes et les hommes sont tous deux touchés par la crise, et il n'y a eu aucun impact sur l'écart de rémunération entre les sexes, qui est déjà conséquent.</p> |
| <p>République tchèque CMKOS, OS KOVO</p> | <p>Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires</p> <p>Les réductions salariales ont eu lieu dans les secteurs privés et publics. Les coupes dans le budget de l'Etat ont entraîné des réductions salariales de 10% en 2010 et depuis lors, les salaires ont été gelés. Les salaires minimums, qui sont couverts par la législation, n'ont pas augmenté depuis 2007. Les syndicats ont peu d'espoir que les plans du gouvernement pour une augmentation du salaire minimum de 320 à 340 euros par mois soient mis en œuvre.</p> <p>Impact sur la négociation</p> <p>Bien qu'aucune grande modification n'ait été apportée à la législation en matière de conventions collectives, la crise économique a sensiblement modifié l'environnement de négociation. Il est maintenant plus difficile de négocier</p> <p>Impact sur les femmes</p> <p>Pendant la première partie de la crise, plus d'hommes ont perdu leur emploi et certains petits changements dans l'écart de rémunération entre les sexes ont été notés. Les syndicats déclarent que les décisions prises par le gouvernement pendant la crise ont empiré la situation économique des femmes. Les données sur l'écart de rémunération entre les sexes n'ont pas tenu compte de la perte des emplois masculins plus faiblement rémunérés; dans le secteur public et le secteur des services, l'écart de rémunération s'est élargi. Un exemple est cité, une entreprise de fabrication qui emploie 570 travailleurs en comptait 1 000 il y a cinq ans. Trois quarts de la main d'œuvre étaient des femmes, maintenant les femmes ne représentent plus que la moitié de la main d'œuvre. Avec le chômage élevé, on constate également un changement dans la main d'œuvre, les hommes, par exemple, réalisent maintenant plus souvent le travail qui avait été traditionnellement effectué par les femmes dans le secteur du textile.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Estonie EAKL</p> | <p>Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires</p> <p>Des réductions salariales de 8 à 10% ont été imposées dans le secteur public (à l'exception des enseignants). Dans le secteur privé, les réductions de salaire varient de 10 à 30%, souvent parce que les travailleurs sont au chômage partiel et/ou étaient dans des lieux de travail non couverts par les conventions collectives. Des gels de salaire ont été négociés dans les secteurs couverts par des conventions collectives. Dans l'ensemble, le salaire moyen a diminué de 5 % en 2008 et il était relativement faible dans l'ensemble parce que la plupart des réductions de salaire concernaient les emplois faiblement rémunérés. En 2009, il y a eu une augmentation des salaires moyens de 1,1%.</p> <p>Impact sur la négociation</p> <p>Depuis 2009, il y a peu de nouvelles conventions collectives. Les syndicats ont essayé de maintenir les niveaux de rémunération existants et les salariés étaient peu disposés à mettre la question sur la table de peur que les employeurs réduisent les salaires. En 2012, il y a eu quelques nouveaux accords et une augmentation du salaire minimum de 10 %. Au niveau des entreprises, il y a différents types d'augmentation salariale constatés, certaines entreprises ont des rémunérations individualisées, qui tendent à profiter aux travailleurs les mieux rémunérés. D'autres ont négocié des augmentations de salaire pour tout le monde, comme par exemple des salaires minimums pour les différents emplois.</p> |
| <p>France CFDT, CGT, FO</p> | <p>Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires</p> <p>Depuis 2008, le gouvernement a adopté une politique de gel des salaires pour les services publics. Un accord national conclu le 11 janvier 2013, a indiqué qu'une réduction salariale ne peut être envisagée que dans des circonstances exceptionnelles pour les entreprises en difficulté économique et par le biais de négociations au niveau des entreprises. Le gel des salaires, au lieu de réductions salariales, a été négocié par FO-Métaux dans le cadre de l'accord national sur la compétitivité des entreprises. Dans le secteur privé, le principal impact a été la modération du salaire minimum.</p> <p>Impact sur les femmes</p> <p>Les syndicats français affirment que le contexte de crise économique a fait qu'il est devenu plus difficile de négocier des mesures d'ajustement salarial pour les femmes. Cependant, l'obligation de réduire l'écart salarial demeure, et les lois et les règlements ont été renforcés à cet égard, notamment par une pénalité financière de 1% de la masse salariale imposée aux entreprises qui n'ont pas de convention collective ou de plan unilatéral de l'employeur pour l'égalité sur le lieu de travail. A ce jour, la crise économique n'a pas eu d'impact significatif sur l'écart de rémunération entre les sexes.</p> |
| <p>Hongrie ASZSZ, LIGA</p> | <p>Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires</p> <p>Les réductions salariales dans le secteur public ont commencé en 2008 ; entre 2008 et 2012, elles ont atteint 9%.</p> <p>Impact sur les femmes</p> <p>La crise a eu un impact sur les emplois féminins traditionnels (par exemple, dans les soins de santé et l'enseignement), où les réductions salariales ont diminué la valeur des salaires de certaines des travailleuses les plus faiblement rémunérées. En 2008, les femmes gagnaient 86,8% du salaire des hommes, en 2011, l'écart s'est creusé à 85,2%.</p> |

Islande

ASI

Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires

En octobre 2008 et après, les travailleurs dans les secteurs publics et privés ont subi des réductions salariales, gels des salaires et modération salariale. Les secteurs qui ont été les plus affectés par la crise, par exemple, ceux qui emploient des employés de bureau qualifiés dans le secteur de la construction ou des finances, ont subi les pires réductions de salaire. Dans le secteur public, les travailleurs qualifiés et non qualifiés ont subi des gels de salaire et une modération salariale entre 2009 et 2010. En 2013, la majorité de ces réductions avaient été annulées, surtout pour les travailleurs qualifiés.

Impact sur les femmes

Un des succès des cycles de négociations collectives de 2008 et 2010 est que les syndicats ont particulièrement insisté sur l'augmentation du faible taux salarial des femmes dans les secteurs à prédominance féminine. La crise économique n'a pas relégué l'égalité des genres à la seconde place, mais a plutôt donné plus de poids à l'égalité des sexes sur le marché du travail. Selon les données statistiques islandaises, l'écart de rémunération entre les sexes non ajusté en Islande était de 18,1% en 2012 (18,5% dans le secteur privé et 16,2% dans le secteur public). Cela représente une diminution par rapport à 2008 (mais une augmentation par rapport au plus faible écart salarial entre les sexes de 17,5% enregistré en 2010).

Irlande

ICTU

Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires

Des réductions salariales ont eu lieu dans les secteurs privés et publics. Dans l'ensemble, il y a eu une réduction salariale moyenne de 8% dans le secteur privé, et les réductions ont été plus élevées dans le secteur public, avec une moyenne d'environ 15%. L'accord des services publics de 2010 a permis d'économiser 1,8 milliard d'euros. Par exemple, dans l'enseignement en 2010, un prélèvement de retraite de 7,5% a été introduit et le non-paiement de l'augmentation prévue de 3,5%, qui a été suivi par une autre réduction salariale moyenne de 6,5% pour les enseignants. En 2011, une réduction salariale de 15% a été imposée aux nouveaux arrivants dans l'enseignement et une réduction de la retraite de 4% a été imposée aux enseignants retraités. En 2012, l'allocation de qualification a été supprimée, elle allait de €1.644 à € 6.638. En 2013, d'autres réductions salariales ont été introduites pour les personnes ayant un salaire compris entre 35 000 et 65 000 €, avec des augmentations retardées de 6 mois (en moyenne 1 000 € - 2 000 €). Ceux qui gagnaient entre 65 000 € et 80 000 € ont eu une baisse salariale de 5,5%, et une réduction de 8% a été imposée à ceux qui gagnaient entre 80 000 € et 150 000 €.

Impact sur la négociation

La négociation collective a été fortement mise à mal, étant donné que bon nombre de réductions ont été imposées par le biais de législations d'urgence, avec peu ou pas de consultation des syndicats. L'ICTU a adopté une motion d'urgence lors de la conférence biennale de 2013, appelant à l'abrogation des mesures fiscales d'urgence de la législation relative à l'intérêt public. La motion stipule que la loi sape le principe de la négociation collective dans le secteur public et peut créer un précédent pour le secteur privé ; notant que la loi confère des pouvoirs extraordinaires aux ministres du gouvernement qui peuvent unilatéralement modifier les conditions d'emploi ; et note qu'aucune fin n'est précisée pour cette 'loi d'urgence'.

Impact sur les femmes

Les secteurs de l'économie dans lesquels la participation des femmes est plus élevée ont tous connu des pertes d'emplois notables et le passage à des emplois précaires, à faible rémunération ainsi qu'une augmentation du travail à temps partiel involontaire. Les femmes ont été affectées de manière disproportionnée par les réductions salariales. Une analyse effectuée par l'Institut syndical pour la recherche – NERI – a révélé que, depuis 2008, les revenus ont diminué en moyenne de 12% (11,8% pour les hommes et 12,2% pour les femmes), ce qui reflète une diminution des salaires, des prestations sociales et des augmentations des niveaux d'imposition sur les revenus.

| | |
|---|--|
| <p>Lettonie Syndicat letton de l'enseignement</p> | <p>Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires</p> <p>Les réductions salariales ont principalement eu lieu dans le secteur public, où la plupart des femmes travaillent. Le syndicat letton des travailleurs de l'enseignement et des sciences déclare que, dans l'enseignement supérieur, il y a eu des réductions salariales de 25%, parallèlement à une augmentation de la charge de travail. Dans l'enseignement général et professionnel, des réductions de salaire de 40% ont été introduites.</p> |
| <p>Liechtenstein LANV</p> | <p>Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires</p> <p>Certains secteurs ont subi des gels de salaire imposés pendant 2-3 ans, et la plupart des secteurs n'ont connu que des augmentations salariales individuelles, par exemple, dans les entreprises industrielles orientées vers l'exportation (transport, graphique, commerce et construction).</p> <p>Impact sur les femmes</p> <p>Les pertes d'emplois ont particulièrement touché les travailleuses et, plus particulièrement, les travailleuses peu qualifiées et à temps partiel.</p> |
| <p>Lituanie LTUC</p> | <p>Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires</p> <p>Entre 2008 et 2011, les réductions de salaire dans le secteur privé ont entraîné une baisse de 7% des revenus moyens des hommes. En comparaison, la rémunération moyenne des femmes a diminué de 0,5%, mais reste sensiblement inférieure à celle des hommes. La crise économique a particulièrement touché les secteurs à prédominance masculine, comme la construction, le transport, les mines et les carrières.</p> <p>Impact sur les femmes</p> <p>Le rôle économique des femmes a augmenté dans de nombreux ménages et il y a eu une augmentation significative de femmes qui sont devenues les principaux soutiens de famille.</p> |
| <p>Norvège LO-Norvège</p> | <p>Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires</p> <p>L'économie et la situation financière de la Norvège sont plus favorables que celles de la plupart des autres économies européennes. Il n'y a eu aucune mesure d'austérité ou d'assainissement budgétaire. Toutefois, la crise financière a entraîné une baisse de l'emploi en 2009, qui était plus élevée chez les hommes que chez les femmes.</p> <p>Impact sur la négociation</p> <p>Dans l'ensemble, la crise économique n'a pas modifié la forte tradition de coopération entre le gouvernement et les partenaires sociaux, et il y n'a eu aucun impact négatif sur l'égalité des sexes dans la négociation collective ou dans les politiques d'égalité des sexes.</p> |
| <p>Pologne NSZZ-Solidarnosc</p> | <p>Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires</p> <p>Des gels des salaires ont été introduits dans le secteur public en 2010 et l'ancienneté ainsi que d'autres bonus ont été annulés. Les seuls secteurs où les salaires continuent de croître sont l'industrie lourde et l'exploitation minière, ce que les syndicats attribuent au pouvoir de négociation.</p> <p>Impact sur la négociation</p> <p>La négociation collective a considérablement faibli pendant la crise économique. L'augmentation significative du chômage a rendu difficile la négociation sur les salaires et les conditions de travail étant donné la menace constante de licenciement.</p> <p>Impact sur les femmes</p> <p>Les femmes prédominent dans les formes précaires et atypiques d'emploi, comme le travail temporaire, les contrats de travail à courte durée ou le travail intérimaire.</p> |

Portugal
CGTP

Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires

En 2012, les salaires du secteur public ont été gelés, après des réductions salariales antérieures. Les fonctionnaires gagnant plus de €1.000 par mois ont eu une diminution des congés et des primes de Noël. Ces réductions ont été mises en place malgré une décision de la Cour constitutionnelle qui les a déclarées inconstitutionnelles. En 2013, le gouvernement a imposé un nouveau paquet de mesures d'austérité afin de 'compenser' la décision de la Cour constitutionnelle et aussi de respecter le compromis trouvé avec la troïka qui visait à réduire davantage les dépenses sociales (de 4,7 milliards d'euros). Les mesures comprenaient des réductions d'emplois et des salaires des fonctionnaires, y compris les compléments de salaire. Les heures de travail hebdomadaires sont passées de 35 à 40 heures par semaine.

Impact sur la négociation

Le CGTP-IN signale que la crise économique a mené à une situation économique d'urgence et au quasi effondrement de la négociation collective. Compte tenu des difficultés importantes dans la négociation collective, notamment au niveau sectoriel, les syndicats tentent maintenant de développer des actions au niveau de l'entreprise, dans ou en dehors de la négociation collective.

Impact sur les femmes

Étant donné que les femmes représentent 57% des travailleurs du secteur public et plus particulièrement, des travailleurs faiblement rémunérés, elles ont été affectées par les réductions de salaire et également le gel du salaire minimum national. Malgré la crise, l'égalité des sexes est toujours à l'ordre du jour du syndicat.

Roumanie
BNS

Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires

La réponse du gouvernement à la crise, qui consiste en des mesures d'austérité et des réformes structurelles, provient de la combinaison de pressions internationales (du FMI), de la doctrine de la coalition gouvernementale de centre-droit et des pressions exercées par les organisations professionnelles. En juin 2010, le gouvernement roumain a adopté un paquet de mesures anti-crise sévères, qui a entraîné des réductions de salaire de 25% pour les fonctionnaires et une réduction de 15% des prestations de la sécurité sociale. Le coût de la vie a également augmenté en raison d'une augmentation de la TVA de 19% à 24%.

Le nouveau Code du travail, adopté en mars 2011, est entré en vigueur malgré l'opposition des syndicats et des associations patronales. La législation facilite les licenciements et la conclusion de contrats de travail à durée déterminée et de travail temporaire. La restructuration de l'emploi dans le secteur public a entraîné la perte de 78 700 emplois, soit 21% du total des licenciements des pays de l'UE. Sur le total des pertes d'emploi, 60 610 étaient des postes gouvernementaux, soit plus de la moitié du total des postes gouvernementaux supprimés dans toute l'UE.

Impact sur la négociation

La crise a réduit l'influence des syndicats, en imposant des critères plus stricts en matière de représentation syndicale et de nouvelles procédures administratives pour l'enregistrement de nouveaux syndicats, et éliminer les syndicats dits professionnels, qui étaient la seule possibilité juridique permettant aux salariés de créer un syndicat. Des négociations et des conventions collectives nationales ont également été interrompues.

Impact sur les femmes

Les femmes ont été affectées par les réductions de salaire dans le secteur public car elles représentent la majorité des travailleurs du secteur public, et que leurs salaires étaient déjà plus faibles que dans le secteur privé. Dans le secteur de la santé et de l'éducation, les salaires sont environ neuf fois inférieurs aux salaires du ministère de la défense. Réduire de 25 % un petit salaire renforce les inégalités. D'autres effets négatifs résultent du faible pouvoir de négociation des femmes, leur prédominance dans les emplois du secteur public qui ont été perdus et l'augmentation du travail précaire chez les femmes. Les femmes qui ont été licenciées dans le secteur public sont obligées de travailler dans l'économie noire/grise (comme aidantes auprès des personnes âgées/jeunes enfants, professeurs particuliers, nettoyeuses, cuisinières, employées de maison). Beaucoup de ces femmes vont à l'étranger pour le travail (surtout en Italie et en Espagne).

| | |
|--|---|
| <p>Slovénie SKEI</p> | <p>Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires</p> <p>En Slovénie, le syndicat SKEI signale que les réductions de salaire et les gels de salaire ont principalement eu lieu dans le secteur public.</p> |
| <p>Espagne CC.OO, UGT, UCT-MCA</p> | <p>Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires</p> <p>Une sévère réduction des salaires a lieu depuis 2009. Des salaires collectivement négociés ont été réduits et des conventions collectives de travail n'ont pas été mises en œuvre. Beaucoup de travailleurs ont été affectés par des arriérés de salaires impayés et ont vu les conditions de travail se détériorer et la précarité de l'emploi augmenter. Les réductions de rémunération les plus importantes ont eu lieu dans le secteur public, et ont été mises en œuvre par le biais de la législation au niveau de l'administration nationale et régionale. Le niveau du salaire minimum a également été gelé et des réductions des prestations sociales et des services sociaux ont également eu lieu, couplées à une augmentation de la TVA, et le niveau de vie a diminué.</p> <p>Impact sur la négociation</p> <p>La crise économique a entraîné une décentralisation et une fragmentation accrues de la négociation, ce qui a compliqué la mise en œuvre de la législation sur l'égalité des sexes. Il y a un nombre croissant d'exemples de contrats au niveau des entreprises qui sont en train d'être élaborés sans les syndicats. En janvier 2012, un accord triennal a été signé, il recommandait des augmentations salariales inférieures à l'inflation, permettant dès lors aux entreprises de réduire les salaires et d'augmenter le temps de travail grâce à des négociations au niveau de l'entreprise. Le principal problème est le fait que la protection du Code du travail et les dispositions législatives sont sérieusement mises à mal. L'accord est très complexe et a des implications pour les travailleuses à temps partiel qui souhaitent augmenter leurs heures de travail. Le facteur clé est que 10% du temps de travail est considéré comme ajustable. Un accord signé entre l'UGT et les employeurs en 2012 a abouti à ce que les accords d'entreprise prévalent sur les conventions sectorielles. 1 400 conventions collectives ne seront plus applicables.</p> <p>Impact sur les femmes</p> <p>Au début, les salaires des hommes et les conditions de travail ont été les plus affectés par la crise économique, en particulier dans la construction et les industries connexes. Plus récemment, les réductions salariales et les pertes d'emplois ont eu lieu dans les secteurs des services féminisés, tels que le secteur financier. Dans le secteur public, en particulier celui de la santé et de l'éducation, les femmes ont subi des pertes d'emplois et des réductions salariales. Les syndicats espagnols affirment que les travailleuses ont continué à souffrir de discrimination sur le marché du travail, elles ont des taux plus élevés de contrats à durée déterminée et de travail à temps partiel. Les réductions de salaire ont eu des répercussions plus importantes sur les travailleuses. C'est particulièrement le cas dans les entreprises privées qui gèrent les services publics, où le défaut de paiement et les retards dans le paiement des salaires, l'augmentation des heures de travail et de la charge de travail sont monnaie courante. La croissance du travail à temps partiel, temporaire et à court terme involontaire (80% des femmes en Espagne ont des contrats à court terme) est un problème important.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Suède</p> <p>LO-Suède, IF Metall</p> | <p>Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires</p> <p>La fixation des salaires au sein des syndicats LO n'a pas été directement affectée par la crise économique. Malgré le fait qu'elle n'ait pas été affectée par la crise économique autant que les autres pays, l'économie suédoise a connu un ralentissement persistant. Cela a affecté le rythme des augmentations salariales et les augmentations des salaires nominaux restent faibles. Bien que la crise économique n'ait jusqu'à présent pas obligé la Suède à introduire des mesures d'austérité, l'industrie de l'exportation est très exposée et il y a maintenant une pression pour réduire les salaires.</p> <p>Impact sur les femmes</p> <p>Les salaires nominaux restant faibles, cela a eu un impact sur la redistribution des salaires entre les secteurs dominés par les femmes et ceux dominés par les hommes. En outre, il semble y avoir un certain glissement des salaires dans les accords industriels qui concernent les emplois à prédominance masculine du secteur privé, alors qu'aucune augmentation comparable n'existe dans les secteurs à prédominance féminine. Dans le secteur de la métallurgie, IF Metall signale que, bien qu'il n'y ait eu aucune réduction salariale, au cours de l'année de crise de 2009, les jeunes femmes ont été les plus touchées par les suppressions d'emplois étant donné qu'elles avaient été les dernières à être employées et que beaucoup étaient peu qualifiées. Bien qu'un salaire égal pour un travail égal soit garanti, le problème est que les femmes se retrouvent en grande partie dans les emplois non qualifiés.</p> |
| <p>Royaume-Uni</p> <p>NUT</p> | <p>Réductions salariales, modération salariale et gels des salaires</p> <p>Les travailleurs du secteur public y compris les enseignants ont connu un gel des salaires de deux ans (2011 et 2012), après quoi le gouvernement veut poursuivre avec un plafond salarial de trois ans de pas plus de 1% en moyenne d'augmentation salariale (de 2013 à 2015). Le NUT déclare qu'avant 2011, les professeurs ont souvent eu des hausses salariales inférieures à l'inflation. Les augmentations des cotisations de retraite se sont ajoutées à la pression à la baisse qui pèse sur la rémunération. Le syndicat des enseignants d'Ulster signale qu'il n'y a eu aucune augmentation salariale pour les professeurs depuis 2010 et la valeur réelle des salaires a donc considérablement chuté. Il a été très difficile de parvenir à des accords dans ce contexte.</p> <p>Impact sur la négociation</p> <p>Le gouvernement envisage des changements profonds des salaires et des conditions d'emploi des enseignants, en introduisant un système de fixation des salaires basé sur les écoles. Les propositions, si elles sont adoptées, menacent d'augmenter les inégalités et les discriminations salariales des enseignants, étant donné que les décisions sur la progression des salaires s'effectueront sur la base de facteurs qui échappent au contrôle des enseignants. Une des propositions affecterait particulièrement les enseignantes, il s'agit de la décision du gouvernement de mettre fin à 'la portabilité de la rémunération', ce qui signifie que les enseignants n'auraient plus le droit d'être payés sur la même base salariale lorsqu'ils changent d'école ou font une pause carrière pour élever leurs enfants.</p> |

ANNEXE 3 : Aperçu des accords recueillis dans l'enquête de la CÉS 'Négociier pour l'égalité'

Autriche ÖGB, PRO-GE

Un document de position commune a été adopté par les partenaires sociaux autrichiens (2008) « L'égalité entre les femmes et les hommes, une question de représentation des intérêts des travailleurs et des employeurs ». Il reconnaît que, pour combler l'écart de rémunération entre les sexes, il faut accorder de l'importance aux choix éducatifs et professionnels des filles et des garçons, aux politiques de l'entreprise visant à soutenir le partage égal des responsabilités parentales entre les mères et les pères, arriver à une plus grande proportion de femmes dans les postes de direction et établir un cadre amélioré pour le partage de la vie professionnelle et familiale. L'accord stipule que les calculs de salaires doivent être justes, égalitaires et transparents, et les partenaires sociaux se sont engagés à promouvoir l'égalité de rémunération grâce aux rapports sur les revenus prévus par la Loi sur l'égalité de traitement.

L'accord récent le plus important est l'Accord des partenaires sociaux nationaux de 2010 pour l'égalité des sexes sur le marché du travail. Il définit des priorités claires pour parvenir à la transparence des revenus au niveau de l'entreprise par le biais de rapports sur les revenus, de plans d'action, du développement d'un calculateur de salaire en ligne et une convention collective 'Manuel pour les partenaires sociaux/équipes de négociation' (produit par la suite par les partenaires sociaux, « La convention collective : un instrument pour l'égalité des chances »). L'accord a mené à la mise en œuvre juridique de la transparence des revenus au niveau de l'entreprise et à l'obligation de publier les informations salariales des emplois vacants.

Les négociations sur les données salariales transparentes et les rapports sur les revenus des entreprises au niveau sectoriel ont mené à un certain nombre d'accords abordant les inégalités de rémunération entre les sexes. Par exemple, ce travail a été amorcé par le syndicat PRO-GE dans les négociations des secteurs du métal, de l'énergie, de l'agriculture et du textile. La convention collective du secteur bancaire, qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2005, contient une référence explicite à l'égalité des chances des femmes et des hommes ainsi que des mesures pour lutter contre l'écart de rémunération entre les sexes : a) la période de congé parental compte comme période de travail pour les promotions régulières, b) les qualifications supplémentaires (compétences linguistiques ou sociales) sont rémunérées et prises en considération dans le cas d'une promotion professionnelle et c) une meilleure rémunération pour les nouveaux venus et pour les promotions à des postes supérieurs.

Le syndicat des travailleurs du secteur privé (Gewerkschaft der Privatangestellten) a également publié un modèle pour les conventions collectives au niveau de l'entreprise, qui contient aussi des règles explicites sur l'égalité des sexes et l'égalité de rémunération.

Les syndicats en Autriche ont négocié un niveau de salaire minimum de 1,000 € dans toutes les conventions collectives sectorielles conclues entre les partenaires sociaux en 2008. En 2013, les syndicats ont demandé de relever ce seuil à 1 500 €. Comme une forte proportion de ces travailleurs à bas salaires sont des femmes, ce nouvel objectif de salaire minimum contribuera à améliorer leur situation salariale.

Belgique
ABVV/FGTB,
ACV-CSC, SGSBL

Les diverses **conventions collectives de travail** (CCT) nationales ont abordé les questions d'égalité des sexes et d'écart de rémunération entre les sexes. Un accomplissement significatif pour les syndicats a été la signature d'un accord national interprofessionnel, qui encourage les partenaires sociaux à intégrer une approche non sexiste de classification des emplois.³² La Convention 25 (modifiée en 2008) déclare que « toute discrimination fondée sur le sexe devrait être éliminée de tous les éléments et conditions de rémunération (salaire de base, pourboires, avantages évaluables en argent, épargne et indemnités de pécule de vacance négociées ou indemnités des régimes complémentaires de sécurité sociale, etc.) ». Elle exige un engagement dans divers secteurs économiques et exige de la part des organisations d'utiliser des systèmes de classification des fonctions non discriminatoires pour s'assurer que le sexe n'influence pas la description d'une fonction et le niveau du salaire. Cela a été plus difficile à négocier par le biais de conventions d'entreprise depuis le début de la crise économique, malgré la volonté du gouvernement d'arriver à un écart de rémunération entre les sexes de 0% dans dix ans.

Les autres conventions nationales comprennent : a) CCT 38 (10 octobre 2008) concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, qui prévoit un code de conduite; b) CCT 35 stipule que le travailleur à temps partiel doit obtenir par priorité un emploi à temps plein qui devient vacant pour lequel il peut entrer en ligne de compte et a pour but de régulariser les heures supplémentaires systématiques; c) CCT 95 (10 octobre 2008) indique que durant toutes les phases de la relation de travail entre employeurs et travailleurs, l'égalité doit être assurée.

Les **conventions sectorielles** dans le secteur du métal et de l'habillement, ont négocié des classifications des fonctions non discriminatoires qui sont maintenant obligatoires. La Commission paritaire des banques (CP 310) s'est mise d'accord sur des dispositions de non-discrimination dans la progression des carrières (Section IV : Personnel de travail féminin, Article 61). L'article 61 précise que le personnel féminin a droit à des conditions de travail égales à celles du personnel masculin et aux mêmes possibilités de promotion, d'évolution de carrière et d'éducation.

Bulgarie
CITUB,
PODKREPA

Les statistiques nationales montrent qu'il y a actuellement 69 conventions sectorielles qui ont abordé l'égalité des sexes et qui vont au-delà des dispositions du Code du travail; ces conventions sont obligatoires pour les employeurs qui sont membres de syndicats qui ont signé les conventions collectives sectorielles. La procédure est difficile à mettre en œuvre mais il y a eu des résultats positifs, et aussi des pratiques négatives. Les conventions traitent de la non-discrimination de la rémunération, l'égalité d'accès à l'emploi et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, et des clauses sur des horaires flexibles pour les mères ayant de jeunes enfants ont été introduites. Les exemples d'accords sont :

- ▶ Des conventions sectorielles dans l'industrie légère concernant l'accès à la formation pour soutenir l'évolution de carrière des femmes, y compris une formation professionnelle jusqu'à cinq jours par an et une référence spécifique au genre.
- ▶ Dans le secteur des transports, une évaluation des emplois et une évaluation des qualités professionnelles ont été réalisées pour déterminer les niveaux de rémunération ; elles visent spécifiquement la discrimination cachée. Un accord sectoriel dans le secteur de transport (signé en 2010) contient un nouveau chapitre traitant de la violence sur le lieu de travail et de l'égalité des sexes - l'accord été cosigné par des organisations d'employeurs et toutes les parties doivent introduire des mesures pour lutter contre la discrimination et garantir le principe d'égalité des sexes au niveau du salaire, de la formation et de l'évolution des carrières.

Les conventions collectives d'entreprise tendent à couvrir des mesures de protection spéciales pour les travailleuses enceintes et l'équilibre travail-famille, des prestations de santé supplémentaires et des horaires de travail flexibles pour les mères avec de jeunes enfants. Les accords d'entreprise offrent une valeur ajoutée au niveau des entreprises et elles vont au-delà des exigences légales minimales. Par exemple, les dispositions comprennent des droits aux vacances étendus pour les parents, deux heures supplémentaires pour les travailleurs ayant des enfants à la maternelle, un jour supplémentaire de vacances pour les familles monoparentales, des horaires réduits pour les femmes enceintes et celles qui ont des enfants de moins de trois ans et la possibilité de combiner le congé parental et le congé annuel rémunéré. Les exemples incluent :

³² Voir Convention Collective de Travail n° 25 Ter, Séance du mercredi 9 juillet 2008. Convention Collective de Travail modifiant la Convention Collective de Travail N° 25 du 15 Octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins

| | |
|--|---|
| <p>Bulgarie CITUB, PODKREPA</p> | <p>Les exemples incluent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ La convention sectorielle dans le secteur de l'eau et de l'assainissement prévoit une indemnisation supplémentaire pour les parents, supérieure au niveau national (240 lev ou 120 € offerts en plus par l'employeur). ▶ Un certain nombre de conventions collectives dans les entreprises multinationales prévoient des prestations sociales telles que les frais de scolarité pour la maternelle, les camps d'été et des dispositions pour que les mères travaillent quatre heures par jour pendant la première année de scolarité de l'enfant. Les comités des partenaires sociaux au niveau de l'entreprise négocient les salaires, des indemnités supplémentaires et des primes. Chaque entreprise a effectué une classification interne des emplois pour calculer les niveaux de rémunération. ▶ Une convention collective sectorielle a été conclue en octobre 2011 entre la compagnie Irrigation Systems Plc et la fédération syndicale Podkrepa. Elle prévoit un congé annuel plus long pour les mères qui travaillent (trois jours additionnels de congés annuels payés pour les mères ayant deux enfants de moins de 18 ans; cinq jours additionnels pour les mères ayant trois enfants ou plus de moins de 18 ans). Le congé peut être pris lorsque le salarié en fait la demande et ne peut être compensé en numéraire, sauf en cas de cessation de la relation de travail. ▶ Un accord entre Bulgartransgaz EAD, une société par actions appartenant à l'État bulgare et le syndicat Podkrepa, a permis aux mères ayant des enfants de moins de 18 ans d'avoir droit à des jours de congés annuels payés supplémentaires pour chaque année civile (les quatre jours de congés annuels payés supplémentaires pour les mères ayant deux enfants ou plus sont passés à six jours de congés annuels payés). <p>Dans le secteur public, les accords sont difficiles à conclure à cause des limitations imposées par la Loi sur les fonctionnaires. La législation prévoit que le salaire des fonctionnaires ne diminue pas grâce à un nouveau régime introduit en matière d'évolution de carrière, mais il est difficile à mettre en œuvre. Le système de classification des emplois a changé et il y a de nouvelles obligations concernant les exigences de l'emploi et le système de compensation, qui visent à prendre en compte les années de formation et la durée du service des fonctionnaires. Cela a eu des conséquences négatives et les travailleurs sans diplôme universitaire ont été licenciés dans les 15 jours. Les syndicats n'ont pas été impliqués dans la discussion concernant l'élaboration de nouveaux systèmes de classification des emplois.</p> <p>Dans le secteur de la métallurgie, il y a de nombreux problèmes, bien qu'il y ait un bon partenariat entre partenaires sociaux et des conventions. Un grand nombre de femmes travaillent dans le secteur de la métallurgie, mais il y a beaucoup de discriminations cachées. L'accord sectoriel dans le secteur de l'énergie a été considéré comme un outil potentiel permettant aux branches locales de signer leurs accords au niveau de l'entreprise. Cependant, la privatisation et l'entrée sur le marché d'entreprises multinationales de l'énergie a entraîné une diminution de moitié de la main-d'œuvre et la fragmentation de la négociation. La convention collective fait référence à la discrimination et à l'égalité de rémunération, mais elle n'est toujours pas appliquée. Dans le secteur de l'agriculture, il y a six conventions collectives, qui ont une durée de deux ans et concernent les différentes branches, mais il n'a pas été possible d'avoir des accords sectoriels en raison des variations qui existent dans le secteur de l'agriculture. Le syndicat négocie une augmentation des prestations et de l'accès des femmes à l'éducation, à la formation, aux qualifications, y compris pour les femmes revenant de leur congé de maternité afin de mettre à jour leurs compétences. Les accords conclus au niveau de l'entreprise visent à négocier de meilleures conditions et à éviter la discrimination.</p> |
| <p>Chypre SEK, DEOK</p> | <p>Il y a eu un nombre limité d'accords visant en particulier la réduction des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. DEOK fait référence à deux accords où l'égalité de salaire est mentionnée.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Dans l'accord entre DEOK et l'entreprise NEA SEVEGEP (2005-2007), l'Article 7 fait référence à la législation sur l'égalité de rémunération, et au fait qu'elle sera strictement appliquée aux conditions de travail de l'entreprise. ▶ Un accord entre DEOK et les bus du District de Nicosie (2006-2008) précise que l'égalité de rémunération doit s'appliquer à tous les chauffeurs, femmes et hommes (Article 3). |

| | |
|---|---|
| <p>Danemark LO-DK, HK</p> | <p>La Loi danoise sur l'égalité salariale a abouti à la négociation de certains accords importants dans le secteur privé et le secteur public en 2010. Par exemple, depuis 2010, le syndicat HK a négocié un certain nombre d'accords avec les municipalités afin de mener des enquêtes sur les salaires. Les accords dans les secteurs publics et privés comportent maintenant des clauses prévoyant que les droits à la retraite soient poursuivis pendant le congé de maternité et le congé parental. Le syndicat a particulièrement veillé à ce que les conventions contiennent des dispositions sur le congé de maternité et le congé parental, encourageant la question du partage égal du congé parental entre les hommes et les femmes à devenir le point central des futures conventions collectives.</p> |
| <p>Finlande AKAVA</p> | <p>Les accords portent sur un large éventail de sujets, y compris des augmentations salariales spécifiques pour les travailleurs faiblement rémunérés et pour les travailleurs dans les emplois à prédominance féminine, la transparence des systèmes de rémunération, une évaluation des emplois exempte de préjugés sexistes, des enquêtes salariales relatives au lieu de travail et les politiques de temps de travail.</p> <p>Exemples de deux accords négociés par l'AKAVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ CHURHC, l'accord sectoriel précise que 0,5% du coût salarial total peut être consacré à la réduction de l'inégalité salariale entre hommes et femmes (2/2012 /-1/2014). ▶ Dans le secteur financier, un accord établit que les partenaires de négociation doivent créer un groupe de travail pour promouvoir l'égalité et aider à la réalisation des évaluations salariales sur le lieu de travail. <p>En 2007, le secteur public a lancé un programme de rémunération national visant à augmenter les salaires des femmes qui occupent des postes exigeant un diplôme de l'enseignement supérieur. Un des objectifs était de combler le fossé entre les salaires du secteur public et ceux du secteur privé.</p> |
| <p>France CFDT, CGT, FO</p> | <p>Exemples d'accords entre les syndicats et les employeurs en France :</p> <p>Une convention intersectorielle nationale sur l'égalité des sexes et l'équilibre entre les sexes sur le marché du travail a été signée en avril 2004 par les principales organisations patronales et confédérations syndicales. Elle porte sur des mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les sexes, empêcher que le congé de maternité ait une incidence négative sur les carrières des femmes et lutter contre la ségrégation du marché du travail. Elle fournit un cadre pour la négociation de niveau inférieur, mais il n'y a pas de sanctions ou d'objectifs précisés. Cela a été suivi par un certain nombre d'accords au niveau des entreprises et au niveau sectoriel qui ont abordé des questions similaires.</p> <p>Un exemple de convention au niveau de l'entreprise dans une grande banque (Société Générale) montre que certains progrès ont été réalisés au niveau de l'amélioration de la transparence des données salariales. Cependant, les représentants syndicaux élus n'ont pas été formés sur la façon d'utiliser et de comprendre les données. L'accord a débouché sur la fixation d'un quota de 50% de représentation des femmes aux postes de direction, postes de haut niveau et conseils d'administration. Une commission de suivi a été établie par l'entreprise, celle-ci se réunit une fois par an ou à la demande d'un syndicat, pour suivre l'évolution de l'accord.</p> <p>Le 15 novembre 2006, la CFDT a signé (avec la CGT et la FO) un accord sur l'égalité professionnelle dans le secteur bancaire. Outre le comblement de l'écart salarial d'ici 2010, l'accord souligne l'importance de l'égalité de traitement à tous les stades de la carrière, de la formation à la promotion. Selon la CFDT, la négociation collective sur l'égalité professionnelle doit être poursuivie tant au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise. Le 8 mars 2008, la CFDT a également lancé une enquête nationale intitulée 'le travail en questions' (TEQ) auprès des salariés.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>France CFDT, CGT, FO</p> | <p>Une convention entre EDF et la FO sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2012-2014, comprend un chapitre sur « La recherche de l'égalité de rémunération » afin de prendre des mesures visant à réduire l'écart salarial et dans lequel sont incluses les priorités en matière de lutte contre les différences salariales par le biais d'« un processus d'attribution d'augmentations individuelles au choix. » Des augmentations salariales sont attribuées sur la base de tests sur les niveaux de compétences et de professionnalisme individuel organisés au moins une fois par an. Une situation similaire sera évaluée en fonction du poste de travail, de l'ancienneté et de la formation. Une surveillance de ces mesures doit être mise en place et une surveillance particulière des personnes occupant un emploi à temps partiel sera effectuée pour s'assurer qu'elles sont traitées sur un pied d'égalité avec celles qui travaillent à temps plein.</p> <p>Un accord entre France Télécom SA et la FO sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes 2011-2014, contient un chapitre entier sur la politique de rémunération et l'égalité salariale et présente les résultats des accords précédents, qui montrent la persistance des inégalités salariales. L'accord stipule qu'une analyse de la rémunération s'effectuera chaque année et qu'un budget pour l'égalité de rémunération sera établi afin d'assurer la mise en œuvre des mesures de correction des différences salariales, ainsi qu'un plan d'action. L'accord précise également que les salariés doivent être avertis par le département des ressources humaines de l'impact potentiel sur leur retraite qu'auront des choix tels que le travail à temps partiel et le congé parental d'éducation, afin de limiter les conséquences de l'exercice de la parentalité sur leur future retraite. Il couvre également le paiement de cotisations pour le congé parental, le congé familial, le congé de solidarité familiale et le congé de soutien familial.</p> <p>La FO Métaux a conclu plusieurs accords avec des entreprises (comme l'exige la législation pour les entreprises de plus de 50 salariés). Les accords visent à couvrir des objectifs et des indicateurs dans huit domaines.</p> <p>Un accord a été signé entre l'UFE et l'UNEmIG (employeurs de l'électricité) et tous les syndicats français, il porte sur l'égalité des sexes et comporte des objectifs spécifiques pour l'égalité de rémunération (CGT, CFDT, CGT-FO CFE-CGC, CFTC).</p> <p>La CGT rapporte que, d'après le rapport de 2012 sur la négociation collective, un total de 1265 accords ont été conclus en 2012 (19 accords ont été conclus en ce qui concerne l'égalité professionnelle; 164 accords de branche ont abordé l'égalité des sexes et 183 ont explicitement abordé l'égalité).</p> |
| <p>Islande ASI</p> | <p>Des augmentations salariales pour les travailleurs faiblement rémunérés ont été négociées dans les conventions collectives en 2008 et en 2010, prévoyant un paiement supplémentaire pour les travailleurs peu rémunérés, principalement dans les emplois non qualifiés ou semi qualifiés à prédominance féminine dans le secteur de la santé et des soins.</p> <p>Les conventions collectives de 2008 et 2010 ont introduit un système de certification spéciale pour l'égalité de rémunération et les évaluations des emplois non sexistes (en collaboration avec le ministre des affaires sociales) pour attester de la mise en œuvre de la politique d'égalité salariale et d'égalité professionnelle.</p> <p>En décembre 2012, un accord a été négocié par la Confédération islandaise du travail pour un système de gestion des salaires garantissant l'égalité entre les sexes, il propose des lignes directrices élaborées en collaboration avec l'Agence islandaise des normes. Le champ d'application de ces normes vise à mettre en œuvre des méthodes efficaces et professionnelles pour les décisions relatives aux salaires, un examen efficace et des améliorations. Un des points essentiels des exigences du système de salaire égalitaire est que « un même travail ou un travail de valeur égale doivent être classés ensemble sur la base d'un certain critère. »</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Irlande ICTU</p> | <p>Le dernier accord salarial du secteur public (accord de Haddington Road) a été conclu dans des circonstances très difficiles, le gouvernement cherchant à mettre en œuvre une série de mesures concernant la rémunération et la productivité afin de réaliser les économies de 1 milliard € nécessaires sur la facture des rémunérations et des pensions sur 3 ans de 2013 à 2015. Toutefois, l'accord ne propose de réduction de salaire qu'aux personnes gagnant 65000 € et plus, protégeant ainsi la rémunération des travailleurs ayant des salaires inférieurs. L'accord a également servi de base pour la protection des horaires de travail flexibles des travailleurs, ce qui a été très important pour les femmes dans les secteurs à prédominance féminine.</p> <p>Le syndicat MANDATE a fait campagne pour le respect des travailleurs de la vente au détail et le travail décent dans le secteur du détail caractérisé par les bas salaires et le temps partiel. MANDATE est parvenu à obtenir une augmentation de salaire de 3% pour les travailleurs de la chaîne de magasins Dunnes Stores, et l'entreprise a informé ses 14 000 salariés qu'elle augmenterait leur salaire des 3% demandés par MANDATE en 2013. Il essaye d'obtenir une augmentation similaire pour les 4000 travailleurs de la chaîne de magasins Penney.</p> <p>Le syndicat des services SIPTU a fait campagne pour des conditions équitables pour les nettoyeurs (Fair Deal for Cleaners) afin de protéger les salaires et les conditions dans tout le secteur du nettoyage professionnel. Le syndicat des services SIPTU a négocié une ordonnance réglementant l'emploi, qui garantit un taux de salaire minimum de 9,50 € pour les nettoyeurs. L'accord a été essentiel afin de sortir les salaires de la concurrence et éviter de placer les contractants syndiqués dans une situation défavorable. Le statut constitutionnel de la structure du 'Registered Employment Agreement (REA)' (contrat d'engagement enregistré), qui protège légalement les taux de rémunération et les conditions d'emploi de dizaines de milliers de travailleurs dans toute l'Irlande, est maintenant mis en doute suite à un arrêt de la Cour suprême, rendu en mai 2013, et déclarant les REA inconstitutionnels.</p> |
| <p>Italie CGIL, CISL, UIL</p> | <p>Des conventions sectorielles et d'entreprise ont été négociées entre FILCTEM (CGIL) et les employeurs dans les industries manufacturières (textiles, produits chimiques, caoutchouc/plastiques et services publics). Les préoccupations en matière d'égalité entre les sexes ont été analysées dans le cadre de la négociation et du renouvellement de 30 conventions sectorielles nationales et d'une série de conventions d'entreprise.</p> <p>Des accords ont été négociés avec de grandes entreprises manufacturières, y compris des multinationales comme ENEL, Bridgestone, Gucci, Luxottica, L'Oréal et ITC Farma. Des lignes directrices sur l'organisation du travail, des horaires flexibles, une utilisation étendue du temps partiel, le télétravail et l'équilibre entre le travail et la vie familiale ont été établies pour les négociations. Les exemples de domaines pour lesquels l'égalité des sexes a été intégrée dans les accords sont la garde des enfants, les prestations de maternité, les horaires de travail flexibles et les changements d'horaires de travail en fonction de l'âge des enfants et des responsabilités familiales, le droit des travailleurs ayant des responsabilités parentales à alterner entre travail à temps partiel et travail à temps plein, le télétravail et la formation des femmes après leur congé de maternité, ainsi que l'introduction de systèmes d'évaluation des emplois en fonctions d'indicateurs spécifiques. Dans certaines grandes entreprises, des mesures familiales et de bien-être supplémentaires ont été négociées dans des domaines tels que la garde des enfants et l'aide aux familles ayant des personnes âgées à leur charge.</p> <p>Un protocole d'accord pour la promotion de l'action positive visant à faciliter la conciliation du travail et de la vie familiale a été signé en 2014 dans la région de Marche entre les syndicats ANCI, UPI, CGIL, CISL, UIL et les principales associations d'employeurs. Cela a été très important pour affirmer la nécessité de partager les responsabilités familiales entre les hommes et les femmes et promouvoir cela par le biais des conventions collectives de deuxième niveau, en mettant particulièrement l'accent sur des horaires de travail flexibles et une organisation du travail qui favorisent la conciliation de la vie professionnelle et privée. Les syndicats pensent que la négociation de conventions dans ce domaine est essentielle pour la défense des emplois des femmes.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Itale CGIL, CISL, UIL</p> | <p>L'UIL signale un accord de bonnes pratiques dans le secteur public en Italie, basé sur un projet pilote sur le bien-être social à Bergame. L'objectif était de conclure des accords qui portent sur la conciliation du travail et de la vie de famille, avec des lignes directrices, un manuel et des conseils élaborés par les syndicats et destinés aux entreprises. Un 'label family friendly' a été développé pour encourager les employeurs à adopter de bonnes pratiques, y compris des mesures sociales dans ce domaine qui s'inscrivent dans le cadre de la Responsabilité Sociale des Entreprises.</p> <p>La CISL a rendu compte de la négociation réussie d'un certain nombre d'accords, qui ont été promus dans le cadre de son initiative 'Libra'. Le syndicat cite de bonnes pratiques dans les accords signés avec ENEL, Nestlé/San Pellegrino et Bitron.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ La convention avec l'entreprise d'énergie ENEL dans le cadre de l'accord pour le bien-être dans l'entreprise 'People Care in ENEL'. L'accord couvre quatre domaines principaux : le bien-être et la santé, les soins à la famille, le temps de travail flexible et les économies de temps et de coûts, et la progression vers des postes de direction. L'accord porte plus spécifiquement sur la flexibilité du temps de travail, y compris le télétravail et le congé parental. En outre, les accords prévoient le suivi de la progression des salaires et des carrières pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein ainsi que les travailleurs qui optent pour le télétravail. ▶ Un accord sur le télétravail et le congé parental, notamment l'augmentation du congé parental et de l'indemnisation pour les hommes, a été signé avec Nestlé/San Pellegrino. ▶ Des accords ont été négociés depuis les années 1990 avec l'entreprise d'électronique Bitron concernant la flexibilité du temps de travail. Ils portent sur les droits des travailleurs à temps partiel. Un des premiers accords d'entreprise concernant les horaires de travail flexibles a été conclu en 2009. |
| <p>Lituanie LTUC</p> | <p>Le Département des femmes de la LTUC signale qu'il a préparé et soumis une convention collective contenant des recommandations pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.</p> |
| <p>Norvège LO-Norvège, NITO, le Syndicat de l'Enseignement</p> | <p>2013 était la deuxième année de la période de négociation de deux ans du secteur privé en Norvège, établie par les principales organisations LO-N et NHO (la Confédération des entreprises norvégiennes). Le cadre de négociation en Norvège consiste en ce qu'on appelle le modèle du 'pace setter' (chef de file), où les domaines exposés à la concurrence étrangère négocient en premier lieu et la croissance des salaires suit dans d'autres domaines. Dans le domaine de LO-N – NHO, le résultat a contribué à l'égalité de rémunération car près de la moitié des salariés concernés par l'augmentation supplémentaire pour les bas salaires sont des femmes.</p> <p>Dans le secteur municipal / local ('KS'), les femmes ont eu des augmentations salariales plus élevées aussi bien en nominal qu'en pourcentage. Les chiffres agrégés couvrent l'éducation et d'autres services.</p> <p>Lors de la fixation des salaires de 2012 dans le secteur manufacturier, les employeurs ont attaqué les augmentations pour les travailleurs faiblement rémunérés et le médiateur de l'État a dû intervenir. Suite à une proposition du médiateur, les rémunérations supplémentaires prévues dans les conventions pour les travailleurs faiblement rémunérés ont continué à bénéficier aux travailleuses.</p> <p>La Convention Collective Générale de l'État comporte un chapitre sur les conventions locales : « Lorsque les différences salariales signalées ne sont fondées sur aucun autre élément que le sexe, l'employeur doit, en consultation avec les syndicats, remédier aux différences de salaire conformément à la Loi sur l'égalité ». Les syndicats ont également abordé les facteurs structurels liés au temps partiel et aux congés. Dans le secteur de la métallurgie, en 2012, le syndicat a conclu un accord garantissant deux semaines de congé payé aux pères (comme dans le secteur public).</p> |

Espagne**CCOO, UGT,
UCT-MCA**

La fragmentation et la décentralisation de la négociation en Espagne a eu comme conséquence que les accords ont été abordés avec des organes de négociation qui n'appartiennent pas aux syndicats.

Voici les exemples de conventions cités par les deux confédérations espagnoles :

- ▶ En vertu du plan pour l'égalité des chances, Vossloh Corporation (véhicules ferroviaires et rails). L'Article 13 prévoit une indemnité basée sur des critères de genre afin d'éliminer les inégalités de rémunération entre les sexes, avec des différences de salaire pour les travailleurs masculins et féminins appliquées uniquement sur la base de raisons objectives et justifiables et non fondées sur le sexe. L'accord porte sur la formation des cadres et du personnel du Département des Ressources Humaines sur des questions relatives à l'égalité des chances dans les politiques salariales.
- ▶ Une clause d'action positive est incluse dans la Convention Collective sectorielle concernant le nettoyage de bâtiments. Elle porte sur la non-discrimination et l'égalité de traitement de tous les travailleurs (avec des critères spécifiques pour le sexe le moins représenté en ce qui concerne les nominations, la conversion d'emplois en contrats à durée déterminée, des sélections non sexistes, la promotion et la formation du personnel, des quotas exprimés en pourcentage de femmes et d'hommes afin de générer une répartition plus équilibrée dans les postes à responsabilités, le congé de maternité et la continuité des primes et des augmentations salariales). Elle prévoit également un Module d'égalité dans le programme annuel de formation de l'entreprise, qui établit des objectifs généraux en matière d'égalité que l'entreprise doit atteindre et propose des Plans d'égalité pour l'accès aux emplois et la non-ségrégation professionnelle, la promotion, la formation, l'égalité salariale, la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle et une formation spécifique relative à l'égalité entre travailleurs, la prévention du harcèlement sexuel.

Le syndicat **MCA-UGT** a conclu des accords qui ont mis en œuvre la législation exigeant aux entreprises de plus de 250 salariés de négocier et de signer un plan pour l'égalité. Tout cela est fondé sur la négociation d'un plan, une proposition de plan et la création d'un Comité pour l'égalité des chances composé de l'employeur et des syndicats. Le Comité est responsable de l'accord définitif.

Un accord pour l'emploi et la négociation collective (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) 2012-2014 (II AENC), signé par CEOE, CEPYME, CCOO et UGT, n'ayant aucun pouvoir réglementaire, mais inclut des critères et lignes directrices pour la négociation de conventions collectives, qui sont obligatoires pour les négociateurs.

Suède**LO-Suède, IF
Metall**

L'égalité des salaires et des conditions de travail ont été au centre du cadre de coordination des salaires de LO-Suède. Les 14 syndicats nationaux affiliés à LO coordonnent leurs revendications avant les négociations syndicales nationales au niveau sectoriel, y compris les demandes concernant l'égalité des rémunérations et des conditions de travail.

Les conventions sont axées sur l'ajustement des écarts de rémunération entre les secteurs à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine, et ont commencé lors de la ronde de négociations salariales de 2007. Ces cycles de négociations ont permis l'octroi d'une 'Allocation pour l'égalité' dans un but d'égalisation des salaires, outre les demandes générales d'augmentations salariales. La taille de ces 'allocations pour l'égalité' a été décidée dans chaque secteur de négociation en fonction du nombre de femmes gagnant moins de 20 000 SEK. Les négociations au niveau du syndicat national ont abouti à des accords d'une durée de trois ans, au cours desquelles les plus fortes augmentations salariales négociées ont été obtenues pour le secteur du détail et le secteur municipal, qui sont tous deux dominés par la présence de femmes. Lors des cycles de négociation de 2013, les demandes coordonnées des syndicats nationaux de LO sont restées focalisées sur les travailleurs ayant les plus bas revenus dans les grands secteurs de négociation à prédominance féminine. L'accord de 2013 précise que tous les secteurs couverts par des accords nationaux ayant des salaires moyens inférieurs à 25 000 SEK par mois, auront une augmentation minimum en couronnes au lieu de pourcentages. LO considère cela comme un autre moyen de réduire la différence de pourcentage entre les emplois à prédominance féminine faiblement rémunérés et les autres emplois à prédominance masculine.

| | |
|--|---|
| <p>Suède LO-Suède, IF Metall</p> | <p>Vision, le syndicat suédois représentant les cols blancs de l'administration locale, a accepté un nouvel accord salarial de quatre ans en 2012, celui-ci prévoit des augmentations générales d'au moins 2,6% et 2,2% dans les deux premières années, mais ensuite, au cours des années trois et quatre, l'accent sera mis sur des augmentations de salaire individualisées. L'accord exige que l'employeur verse des primes sur la base d'une meilleure évaluation des compétences et des performances relatives au travail effectué et au salaire perçu. Il est prévu que des guides et des outils soient élaborés pour permettre aux employeurs et aux syndicats d'évaluer les emplois en ce sens.</p> <p>Lors du cycle de négociations de 2013 qui a débouché sur des accords d'une durée de trois ans, les demandes coordonnées des syndicats nationaux de LO visaient à augmenter le salaire des travailleurs faiblement rémunérés dans les secteurs à prédominance féminine, il y avait également des demandes concernant une convention collective d'assurance qui octroierait une rémunération additionnelle pendant le congé parental. L'assurance nationale du congé parental compense environ 80% de la baisse de salaire jusqu'à un salaire d'environ 37 000 SEK par mois. Auparavant, la plupart des conditions générales des conventions collectives prévoyaient le droit à une rémunération supplémentaire octroyée par l'employeur pendant quelques mois.</p> <p>LO a conclu un accord avec la Confédération des employeurs suédois (SN), dans le cadre du cycle de négociations de 2013, pour l'introduction d'un supplément parental basé sur un nouveau régime d'assurance négocié collectivement et une augmentation du congé parental de 150 à 180 jours, ainsi que le droit pour tous les parents de visiter la maternité deux fois pendant les heures de travail. L'assurance nationale du congé parental compense environ 80% de la baisse de salaire jusqu'à un salaire d'environ 37 000 SEK par mois. L'assurance est financée conjointement, sous la forme d'une prime fixe prise donnée par tous les employeurs couverts par la convention. L'accord remplace les paiements pour congé parental introduits par les accords précédents et double la durée pendant laquelle les salariés reçoivent des paiements complémentaires de l'employeur en plus du congé parental payé par l'Etat.</p> <p>En 2013, une grève a été annulée par le syndicat de la fonction publique, Kommunal, suite à une médiation qui a permis de garantir une augmentation de la rémunération des salariés municipaux et en particulier des travailleurs des secteurs à prédominance féminine. L'accord de 2013 a entraîné une augmentation de salaire de 1.700 SEK, soit une augmentation par rapport à l'offre des employeurs qui était de 1.500 SEK et l'allocation parentale est passée de 150 jours à 180 jours.</p> <p>IF Metall a négocié un accord sur l'augmentation du salaire des travailleurs les plus faiblement rémunérés, au motif que tous les secteurs couverts par des conventions nationales ayant des salaires moyens inférieurs à 25 000 SEK / mois auront une augmentation minimum en couronnes au lieu de pourcentages. Le syndicat a réussi à obtenir des augmentations additionnelles pour les emplois faiblement rémunérés à prédominance féminine. D'après les statistiques salariales officielles, les conventions d'une durée de trois ans conclues pour les années 2007-2009 ont eu un impact important. Les augmentations des salaires réels des ouvriers étaient plus élevées dans les secteurs à prédominance féminine et à bas salaires que dans les secteurs bien rémunérés à prédominance masculine. La différence, comme indiqué dans un rapport publié par LO, consistait en des augmentations salariales de 2-3% plus élevées pour les secteurs faiblement rémunérés à prédominance féminine.</p> |
| <p>Suisse SGB-USS</p> | <p>Dans le secteur du métal, une convention concerne l'évolution professionnelle des femmes dans les entreprises, et recommande que les entreprises tiennent compte des recommandations communes des parties contractantes, et facilitent en particulier l'accès des femmes aux formations professionnelles relatives aux machines industrielles, à l'appareillage électrique et aux métaux; la progression professionnelle des femmes et l'intégration des femmes sur le lieu de travail.</p> <p>Une deuxième convention porte sur l'égalité salariale, l'équilibre entre le travail et la vie familiale, le harcèlement sexuel et un salaire égal pour un travail de valeur égale. Celle-ci stipule que l'évolution professionnelle des salariés doit être encouragée conformément à la Loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes. La Confédération USS a lancé le 'Dialogue sur l'égalité salariale', un organe tripartite, auquel les entreprises peuvent s'adresser pour vérifier s'il y a des discriminations salariales.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Turquie HAK-IS</p> | <p>Les faibles niveaux de couverture de la négociation collective ont rendu la conclusion d'accords difficile pour les syndicats. Suite à une assemblée générale visant l'introduction d'une campagne intitulée 'non au harcèlement moral', les syndicats négocient maintenant cela dans les conventions collectives. Certains accords ont convenu de dispositions sur l'équilibre travail-famille, le paiement des frais de garde des enfants par les employeurs et une aide à l'éducation pour les femmes et les enfants. Actuellement, 90% des accords permettent aux femmes de prendre des congés payés.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Dans le secteur textile en Turquie, les conventions couvrent largement les salaires et les avantages sociaux. Lors du dernier tour, le syndicat a demandé une hausse de 10% des salaires, mais ils se sont mis d'accord sur une hausse de 4 à 6%. Il y a une série de dispositions figurant dans les conventions collectives du secteur du textile qui concernent les droits et obligations des employeurs et des syndicats, le droit aux vacances, les salaires et congés sociaux, le congé syndical, la résiliation des contrats/conditions des licenciements, les indemnités de départ, l'éducation et la formation des travailleurs, les salaires généraux et les systèmes de rémunération, les prestations sociales, les plaintes et les solutions, les moyens pour résoudre les infractions/l'illégalité. ▶ En mars 2013, le syndicat municipal a signé un accord comprenant des dispositions générales sur la durée, la couverture, les conditions et les objectifs de l'accord, les activités syndicales et le congé syndical, le harcèlement moral et psychologique sur le lieu de travail, les droits d'inscription et les frais d'affiliation, le service militaire, les horaires de travail, la résiliation des contrats de travail, les congés et les vacances annuels, les aides sociales (famille, enfants et l'aide alimentaire), l'aide au transport, l'aide au chauffage, les vêtements d'été et d'hiver pour les travailleurs, l'aide au mariage, l'aide en cas de décès, les primes des travailleurs, la rémunération de base et les hausses de salaire, le paiement du travail de nuit/ le paiement des jours fériés, la sécurité d'emploi et les conditions sanitaire, les comités sur le lieu de travail, la liberté de conscience et de religion. |
| <p>Royaume-Uni NUT, TUC</p> | <p>Des accords ont été négociés entre les syndicats et les employeurs dans les administrations locales (Convention nationale de 'Statut unique') et le Service national de santé (Agenda pour le changement). Les deux accords ont permis d'inclure tous les salariés dans une structure commune de classement et de rémunération, à la suite d'un vaste travail d'évaluation des emplois. Les travailleuses faiblement rémunérées ont particulièrement bénéficié des augmentations salariales effectuées sur la base de la réévaluation de leur travail.</p> <p>Le syndicat des services publics en Irlande du Nord, NIPSA, a négocié une convention sur l'égalité des rémunérations en 2010, qui profitera à environ 13 000 fonctionnaires faiblement rémunérés. Les travailleurs des trois principaux grades passeront dans de nouvelles structures salariales, changements qui ajouteront environ 25 millions £ à la masse salariale de la fonction publique. Les travailleurs administratifs de la catégorie AA, par exemple, passeront d'une structure salariale allant de £13 130-£14 420 par an à une structure où les salaires commencent à £13 280 et vont jusqu'à £17 108.</p> |
| <p>Fédérations syndicales européennes</p> | <p>La FSESP a également pris part aux négociations pour garantir un accord européen pour l'égalité des sexes à GDF-Suez. Les dernières discussions en 2011 étaient axées sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le congé parental et le harcèlement sexuel.</p> <p>En 2011, le Comité du dialogue social pour les administrations centrales de la FSESP a signé un accord pour étudier la question de l'écart de rémunération entre les sexes et fournir des données sur les statistiques salariales ventilées par sexe.</p> |

RÉFÉRENCES

- ▶ Antonczyk D, Fitzenberger B & Sommerfeld K (2010) Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap. *Labour Economics*, vol. 17(5).
- ▶ Antonopoulos R (2009) The current economic and financial crisis: a gender perspective, Working Paper No 562, Annandale-on-Hudson: The Levy Economic Institute of Bard College.
- ▶ Anxo D, Franz C and Kummerling A (2013) Working time and work–life balance in a life course perspective. A report based on the fifth European Working Conditions Survey. Dublin, Eurofound.
- ▶ Arulampalam W, A L Booth and Bryanis M L (2007) Is here a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, 60 (2), 163-186.
- ▶ Briskin L and Muller A (2011) Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles, ILO working paper no.34. Geneva, ILO. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms_172636.pdf
- ▶ Briskin L (2014) Austerity, union policy and gender equality bargaining. In *Transfer*, Volume 20, No 1.
- ▶ Busch A and Holst E (2011) Gender Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects and Earnings in Managerial Positions. German Institute for Economic Research.
- ▶ CEMR/EPSU (2007) Guidelines to Drawing up Gender Equality Action Plans in local and regional government. Brussels, EPSU. Available at: <http://www.epsu.org/a/3541>
- ▶ CNE (2013) Egalité, mission inachevée. Propositions pour les négociations 2013-2014 dans les secteurs et les entreprises. Available at: <http://www.cne-gnc.be/cmsfiles/file/FEMMES/13-05-07%20Egalite%20Mission%20Inachevee.pdf>
- ▶ Diallo H and R Plasman (2011) The gender pay gap within firms in Luxembourg, Paper presented to European Commission Exchange of Good Practice Seminar, Berlin, 5-6 December 2011 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_de/lu_comments_paper_de_2011_en.pdf
- ▶ EIRO (2005) Minimum wages in Europe. Dublin, Eurofound. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm>
- ▶ EIRO (2012) Developments in collectively agreed pay in 2012. Dublin, Eurofound. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1303028s/tn1303028s_4.htm
- ▶ EIRO (2014) Tackling low pay for part-time workers. Dublin, Eurofound. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/09/articles/at1309031i.htm>
- ▶ EPSU (2011) Reducing the gender pay gap – implementing the equal pay resolutions from the 2009 EPSU Congress Report 2010. Brussels, EPSU. Available at: http://www.epsu.org/IMG/pdf/EPSU_Gender_Pay_Gap_Report_2010_2_-2.pdf
- ▶ EPSU/European Social Dialogue Committee for Central Administration (2011) Toward equal pay for women and men. Brussels, EPSU. Available at: <http://www.epsu.org/IMG/pdf/SDCCGASStatementEqualPay20.12.2011.pdf>
- ▶ EPSU (2013) The Gender Pay Gap in Public Services. Brussels, EPSU. Available at: <http://www.epsu.org/a/10142>
- ▶ ETUC (2006) ETUC Position on the first stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life. Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/documents/etuc-position-first-stage-consultation-social-partners-community-level-reconciliation#.Uz0z7lwxJlJ>
- ▶ ETUC (2007) ETUC's Position on the Second Stage Consultation of the Social Partners at Community level on the Reconciliation of Professional, Private and Family Life. Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/documents/etuc-position-second-stage-consultation-social-partners-community-level-reconciliation#.Uz009FwxJSX>
- ▶ ETUC (2008a) ETUC Executive Committee Resolution 'Reducing the gender pay' Brussels, ETUC. Available at: http://www.etuc.org/IMG/pdf/Equal_pay_Exec_Com_24_June_08_resolution_EN1.pdf
- ▶ ETUC (2008b) ETUC position on to the Communication of the European Commission 'Tackling the pay gap between men and women'. Brussels, ETUC. Available at: http://petition.etuc.org/IMG/pdf/Equal_pay_Exec_Com_25_June_position_EN.pdf
- ▶ ETUC (2010) From membership to leadership: Advancing the position of women in trade unions. Report by Jane Pillinger for the ETUC Women's Committee. Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/publications/membership-leadership-advancing-women-trade-unions-resource-guide#.U0F4YVx6cII>
- ▶ ETUC (2011a) Strategy and Action Programme 2011-2015. Adopted at the ETUC 12th Statutory Congress, Athens, 16-19/05/2011. Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/etuc-strategy-and-action-plan-2011-2015-0>
- ▶ ETUC (2011b) 4th Annual ETUC 8th of March Survey 2011. Brussels, ETUC. Available at: http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/8_March11_analysis_FINAL_EN.pdf
- ▶ ETUC (2012a) ETUC Action Programme on Gender Equality. Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/a/9833>

- ▶ ETUC (2012b) ETUC response to the Equal Treatment Directive (recast) – European Commission' report to the European Parliament and the Council on its application, 16 November 2012. Brussels, ETUC.
- ▶ ETUC (2012c) 5th Annual ETUC 8th of March Survey 2012. Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/fifth-annual-8-march-survey-report-2012>
- ▶ ETUC (2012d) Solidarity in the crisis and beyond: A social compact for Europe, ETUC resolution adopted by the Executive Committee at its meeting on 5–6 June 2012, Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/documents/social-compact-europe#.U4uE1ygo90x>
- ▶ ETUC (2012e) Collective bargaining: The ETUC priorities and working program (Resolution), resolution adopted by the Executive Committee at its meeting on 12 April, 2012, Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/documents/collective-bargaining-etuc-priorities-and-working-program-resolution#.U4sBuCgo90w>
- ▶ ETUC (2013a) 6th Annual ETUC 8th of March Survey 2013. Brussels, ETUC. Available at: [http://www.etuc.org/search-page?search_api_views_fulltext=8th%20march%20survey&f\[0\]=field_private%3A1](http://www.etuc.org/search-page?search_api_views_fulltext=8th%20march%20survey&f[0]=field_private%3A1)
- ▶ ETUC (2013a) Final Statement adopted by the Collective Bargaining Coordination Committee in the ETUC Collective Bargaining School, Florence on 10-11 June 2013.
- ▶ ETUC (2013b) The ETUC Coordination of Collective Bargaining and Wages in the EU Economic Governance. ETUC Executive Committee, Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/documents/etuc-coordination-collective-bargaining-and-wages-eu-economic-governance#.U4sDGygo90w>
- ▶ ETUC (2013c) A brief analysis of the 2013 CSRs from a gender perspective. ETUC Women's Committee. Brussels, ETUC. Available at: http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/ETUC_Analysis_of_the_CSRs_from_a_gender_perspective_2013_2.pdf
- ▶ ETUC (2014a) The Functioning of the Troika: A Report from the ETUC. Brussels, ETUC. Available at: http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/press-release/files/the_functioning_of_the_troika_finaledit2.pdf
- ▶ ETUC (2014b) Austerity is Not Working. European trade union news, March. Brussels, ETUC. Available at: <http://us6.campaign-archive1.com/?u=432f45140d9f6f58d0cb10aa1&id=4cec2fd2af>
- ▶ ETUC / EPSU (2013) Reply to Consultation on a possible Commission Recommendation on better implementation of the principle of equal pay between men and women. Brussels.
- ▶ ETUC, Business Europe, CEEP and UEAPME (2013) Social Partner Involvement in European Economic Governance: Declaration by the European Social Partners. Brussels. Available at:
- ▶ ETUC, UNICE, CEEP and UEAPME (2005) Framework of Actions on Gender Equality. Brussels. Available at: http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/framework_of_actions_gender_equality_010305-2_2.pdf
- ▶ Eurofound (2006) Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union: An analysis of EIRO articles. Dublin, Eurofound. Available at: <http://eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/06/en/1/ef0606en.pdf>
- ▶ Eurofound (2010) Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions. Report by Anna Maria Ponzellini, Christine Aumayr and Felix Wolf. Dublin, Eurofound. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1018.htm>
- ▶ Eurofound (2012a) Fifth European Working Conditions Survey, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dublin, Eurofound. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>
- ▶ Eurofound (2012b) Working time and work–life balance in a life course perspective, A report based on the fifth European Working Conditions Survey. Dublin, Eurofound. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1273.htm>
- ▶ Eurofound (2013) Women, men and working conditions in Europe. Luxembourg, Publications Office of the European Union. Dublin, Eurofound. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>
- ▶ Eurofound (2014) Pay in Europe in the 21st century. Luxembourg, Publications Office of the European Union. Dublin, Eurofound. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/88/en/3/EF1388EN.pdf>
- ▶ European Commission (2007) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Tackling the pay gap between women and men, COM(2007) 424 final, Brussels, 18 July 2007, available online at: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:EN:HTML>.
- ▶ European Commission (2009a) Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU. European Commission Expert Group on Gender and Employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en
- ▶ European Commission (2009b) Industrial Relations in Europe 2009. Brussels, European Commission.
- ▶ European Commission (2010), Strategy for equality between women and men 2010–2015, Brussels, 21.9.2010 (COM(2010) 91 final). Available at: http://ec.europa.eu/justice/genderequality/document/index_en.htm
- ▶ European Commission (2011a), The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and

- qualitative indicators - Belgian Presidency report, Brussels. Available at: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2016516%202010%20ADD%202010> Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_brochure_2013_final_en.pdf
- ▶ European Commission (2011b), Report on the progress on Equality between women and Men 2010. Available at: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/sec/com_sec\(2011\)0193_/com_sec\(2011\)0193_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/sec/com_sec(2011)0193_/com_sec(2011)0193_en.pdf)
 - ▶ European Commission (2012a) Tackling the gender pay gap in the European Union. Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_brochure_2013_final_en.pdf
 - ▶ European Commission (2012b) The role of men in gender equality, prepared for the European Commission by a consortium led by L&R Social Research. Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf
 - ▶ European Commission (2012c) Towards a job-rich recovery. Commission Communication COM(2012) 173 final. Available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=1270&moreDocuments=yes&tableName=news>
 - ▶ European Commission (2013a) The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies. Synthesis report. Luxembourg, Publications Office of the European Union. Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf
 - ▶ European Commission (2013b) The Gender Gap in Pensions in the EU. Report for the European Commission. Brussels, European Commission. Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf
 - ▶ European Commission (2013c) Progress on equality between women and men in 2012 A Europe 2020 initiative, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_annual_report_en.pdf
 - ▶ European Commission (2014a) Commission Recommendation on pay transparency and the gender pay gap - Frequently Asked Questions. European Commission - MEMO/14/160 07/03/2014. Available at: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-160_en.htm
 - ▶ European Commission (2014b) Employment and Social Developments in Europe 2013. (21/01/2014). Available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7684>
 - ▶ European Commission Advisory Group on Equal Opportunities for Women and Men (2009) Opinion on the gender perspective on the response to the economic and financial crisis. European Commission, Employment, Social Affairs and Opportunities. Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/2009_06_opinion_eco_and_fin_crisis_en.pdf
 - ▶ European Council (2010) Council Conclusions on strengthening the commitment and stepping up action to close the gender pay gap, and on the review of the implementation of the Beijing Platform for Action. Available at: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/118229.pdf
 - ▶ European Institute for Gender Equality (EIGE) (2013) Gender Equality Index Report. Vilnius, EIGE. Available at <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Gender-Equality-Index-Main-findings.pdf>
 - ▶ European Parliament (2008) Resolution on the application of the principle of equal pay for men and women. A6-0389/2008. Available at: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0389+0+DOC+XML+V0//EN>
 - ▶ European Parliament (2010a) European Parliament resolution of 20 October 2010 on the role of minimum income in combating poverty and promoting an inclusive society in Europe (2010/2039(INI)). Available at: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0375+0+DOC+XML+V0//EN>
 - ▶ European Parliament (2010b) Resolution of 17 June 2010, Gender aspects of the economic downturn and financial crisis (2009/2204(INI)). Available at: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0231+0+DOC+XML+V0//EN>
 - ▶ European Parliament (2012a) Study on progress on gender equality in the reform programmes in five Member States in the context of the EU2020 Strategy. European Parliament, Brussels. http://www.lrsocialresearch.at/files/pe462510_en_FINAL_REPORT.pdf
 - ▶ European Parliament (2012b) Resolution of 24 May 2012 with recommendations to the Commission on application of the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value, wage transparency and an in-depth revision of Directive 2006/54/EC. (2011/2285(INI)). Available at: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0225+0+DOC+XML+V0//EN#def_2_1
 - ▶ European Parliament (2013a) European Added Value Assessment. Application of the principle of equal pay for men and women for equal work of equal value. An assessment accompanying the European Parliament's Legislative own-Initiative Report (Rapporteur Edit Bauer, MEP). Brussels, European Parliament.
 - ▶ European Parliament (2013b) Resolution on the impact of the economic crisis on gender equality. (2012/2301(INI)). Committee on Women's Rights and Gender Equality. Rapporteur: Elisabeth Morin-Chartier. Available at: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2013-0048&language=EN>

- ▶ European Parliament (2014) European Parliament Resolution of 13 March 2014 on Employment and social aspects of the role and operations of the Troika (ECB, Commission and IMF) with regard to euro area programme countries (2014/2007(INI)). Available at: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0240+0+DOC+XML+V0//EN>
- ▶ European Women's Lobby (2009) Women, the financial and economic crisis – the urgency of a gender perspective. Brussels, EWL. Available at: <http://www.socialwatch.org/node/11592>
- ▶ Eurostat (2014) Gender pay gap statistics. Available at: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics
- ▶ Fagan C, Hegewisch A, Pillinger J (2006) Out of time: Why Britain needs a new approach to working time flexibility, University of Manchester/ TUC. <http://www.tuc.org.uk/extras/outoftime.pdf>
- ▶ Gonzalez Gago E and Segales Kirzner M (2014) Women, gender equality and the economic crisis in Spain. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. London and New York, Routledge
- ▶ Gregg P (2011) Move on from flexibility and its diminishing returns. In *Priorities for a new political economy: Memos to the left*. London, Policy Network.
- ▶ Grimshaw D, Bosch G, and Rubery J (2013) Minimum wages and collective bargaining: what types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?, *British Journal of Industrial Relations*, DOI 10.1111/bjir.12021.
- ▶ Hacker J (2011) The institutional foundations of middle-class democracy. In *Priorities for a new political economy: Memos to the left*. London, Policy Network.
- ▶ Hayter S and Weinberg B (2011) Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality, in S. Hayter (ed.) *The role of collective bargaining in the global economy. Negotiating for social justice*. Geneva, ILO.
- ▶ ILO (2011) Equality at work: The continuing challenge - Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Geneva, ILO. Available at: http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_166583/lang--en/index.htm
- ▶ ILO (2011a) Equal Pay: An Introductory Guide. Geneva, ILO. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms_216695.pdf
- ▶ ILO (2011b) Equality at work: The continuing challenge, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B), International Labour Conference, 100th Session, Geneva.
- ▶ ILO (2014) Wage-led Growth: An equitable strategy for economic recovery. Geneva, ILO. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms_218886.pdf
- ▶ ILO (2011) The Impact of the crisis on wages in South-East Europe. Edited by Verena Schmidt and Daniel Vaughan-Whitehead. Budapest, International Labour Office, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe.
- ▶ Institute for Equality of Women and Men (2013) The wage gap between women and men in Belgium. Brussels. Available at: <http://igvm-iefh.belgium.be/en/>
- ▶ Jepsen M and Leschke J (2011) The economic crisis – challenge or opportunity for gender equality in social policy outcomes? A Comparison of Denmark, Germany and the UK. European Trade Union Institute, ETUI Working Paper.
- ▶ Karamessini M and Rubery J (2014) Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality. London and New York, Routledge.
- ▶ Knüttel A (2013) Bargaining for work life balance: Vereinbarkeit von Arbeit und Leben gestalten!. IG Metall Vorstand. Presentation to the ETUC 'Bargaining for Equality' Conference, Vilnius, 5-6 November 2014.
- ▶ Khoreva V (2012) Gender Inequality, Gender Pay Gap, and Pay Inequity: Perceptions and Reactions in Finnish Society and Workplaces, Helsinki, Hanken School of Economics and Violetta Khoreva.
- ▶ Leonardi S and B De Sario (2012) Contrattazione collettiva, pari opportunità e conciliazione: una panoramica nazionale e aziendale. Ricerca per il convegno della CGIL "Le donne cambiano... la contrattazione". Rome, CGIL.
- ▶ Maier F (2010) Re-cession or He-cession — gender dimensions of economic crisis and economic policy, in *After the crisis: towards a sustainable growth model*, Brussels, ETUI. Available at: <http://www.etui.org/research/activities/Employment-and-social-policies/Books/After-the-crisis-towards-a-sustainable-growth-model>
- ▶ Meulders D, O'Dorchai S, Plasman R, Maron L, and Simeu N (2011) The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators, Belgian Presidency Report 2010, Brussels, Institute for the Equality of Women and Men.
- ▶ National Mediation Office (2008) Collective Bargaining and Wage Formation. National Mediation Office, Stockholm <http://www.do.se/Documents/sprak/english/Pay%20suveys%20webbversion%20serie%20DO%2011%20ENG%202009.pdf>
- ▶ Nevin Research Institute (NERI) (2013) The Gender Divide. Dublin, NERI. Available at: <http://www.neriinstitute.net/blog/2013/07/01/income-the-gender-divide/>

- ▶ O’Dorchai S (2014) Gender in the crisis and prospects for the future. Brussels, ETUI – ETUC.
- ▶ OECD (2011) Doing Better for Families. Paris, OECD.
- ▶ OECD (2012) Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising. Paris, OECD.
- ▶ Pardon D and Patricia Biard P (2013) Evaluation et classification des fonctions: un outil pour l’égalité. Presentation to the ETUC ‘Bargaining for Equality’ Conference, Vilnius, 5-6 November 2014.
- ▶ Perrons D and Plomien A (2014) Gender, inequality and the crisis: towards more equitable development. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. London and New York, Routledge
- ▶ Pillinger J (2006) Challenging Times: Innovative Ways of Organising Working Time. Brussels, ETUC. Available at: http://www.etuc.org/IMG/pdf/Challenging_Times_brochure_EN-2.pdf
- ▶ Pillinger J (2010) Working for better times: working time and trade unions. Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/a/9048>
- ▶ Plantenga J and Remery C (2006) The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries. European Commission, Brussels.
- ▶ Reegård S (2011) Strengthen labour market institutions over big finance. In *Priorities for a new political economy: Memos to the left*. London, Policy Network.
- ▶ Rubery J, Grimshaw D and Figueiredo H (2005) How to close the gender pay gap in Europe: Towards the gender mainstreaming of pay policy, *Industrial Relations Journal*, 36(3), pp.184-213.
- ▶ Rubery J and Grimshaw D (2011) Gender and the minimum wage. In Lee S, and McCann D (eds.) *Regulating for Decent Work*. Geneva, ILO.
- ▶ Schiek D (2012) ‘Enforcing (EU) Non-discrimination Law: Mutual Learning between British and Italian Labour Law?’. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 28, no. 4 (2012):489–512 http://www.academia.edu/2403029/Enforcing_EU_Non-Discrimination_Law_Mutual_Learning_between_British_and_Italian_Labour_Law
- ▶ Smith M (2009) Analysis note: gender equality and recession, Commissioned by Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities of the European Commission.
- ▶ Thorsdottir T K (2014) Iceland in crisis: gender equality and social equity. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. London and New York, Routledge
- ▶ Tilly C (2011) Why austerity must not mean the end of active labour market policies. In *Priorities for a new political economy: Memos to the left*. London, Policy Network.
- ▶ TUC (2009) Women and recession: How will this recession affect women at work? London, TUC.
- ▶ TUC (2012) TUC Equality Audit 2012 Report. London, TUC. Available at: <http://www.tuc.org.uk/equality-issues/equality-audit/tuc-equality-audit-2012-report>
- ▶ Vandekerckhove S (2013) Bargaining in favour of low wage earners: different perspectives. Presentation to the ETUC ‘Bargaining for Equality’ Conference, Vilnius, 5-6 November 2014.
- ▶ Vaughan-Whitehead (2012) Work Inequalities in the Crisis Evidence from Europe http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_169984.pdf
- ▶ Verashchagina M and Capparucci M (2014) Living through the crisis in Italy: the labour market experiences of women and men. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. London and New York, Routledge
- ▶ Villa P and M Smith (2010) Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States: Synthesis report 2009, Expert report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- ▶ Villa P and Smith M (2014) Policy in the time of crisis: employment policy and gender equality in Europe. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. London and New York, Routledge
- ▶ Webster J (2013) European Added Value of EU measures on the application of the principle of Equal Pay. Annex 1: Social and Labour Market-Related Aspects. Brussels, European Parliament.
- ▶ Wolf E und Heinze A (2007) How to Limit Discrimination? Analyzing the Effects of Innovative Workplace Practices on Intra-Firm Gender Wage Gaps Using Linked Employer-Employee Data, ZEW Discussion Paper No. 07-077, Mannheim.



CONFÉDÉRATION
SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION

Confédération européenne des syndicats

Boulevard du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Tel + 32 2 224 04 11
E-mail : etuc@etuc.org

www.etuc.org

