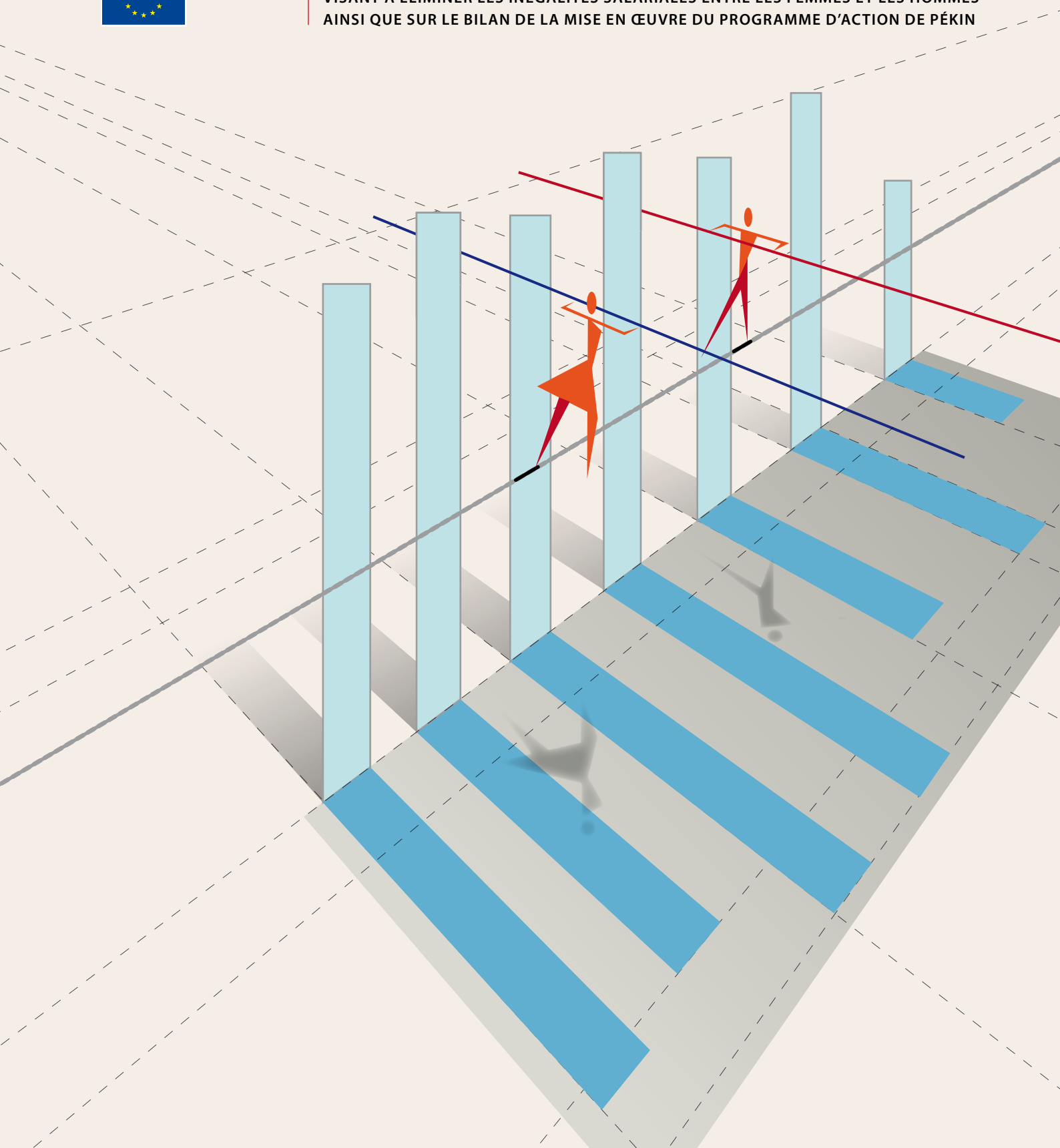
trio.be

L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES ÉTATS MEMBRES DE L'UNION EUROPÉENNE : INDICATEURS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS

RAPPORT DE LA PRÉSIDENCE BELGE 2010

Y COMPRIS :

CONCLUSIONS DU CONSEIL SUR LE RENFORCEMENT DE L'ENGAGEMENT ET DES ACTIONS VISANT À ÉLIMINER LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AINSI QUE SUR LE BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME D'ACTION DE PÉKIN



COLOPHON

Éditeur :
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1
B-1070 Bruxelles
T +32 2 233 41 75 – F +32 2 233 40 32
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
www.iefh.belgium.be

Auteurs :
Prof. Danièle Meulders (DULBEA)
Prof. Síle O'Dorchai (DULBEA)
Prof. Robert Plasman (DULBEA)
Leila Maron (DULBEA)
Natalie Simeu (DULBEA)

Rédaction finale :
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Mise en page et impression :
BPA Communication

Éditeur responsable :
Michel Pasteel – Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

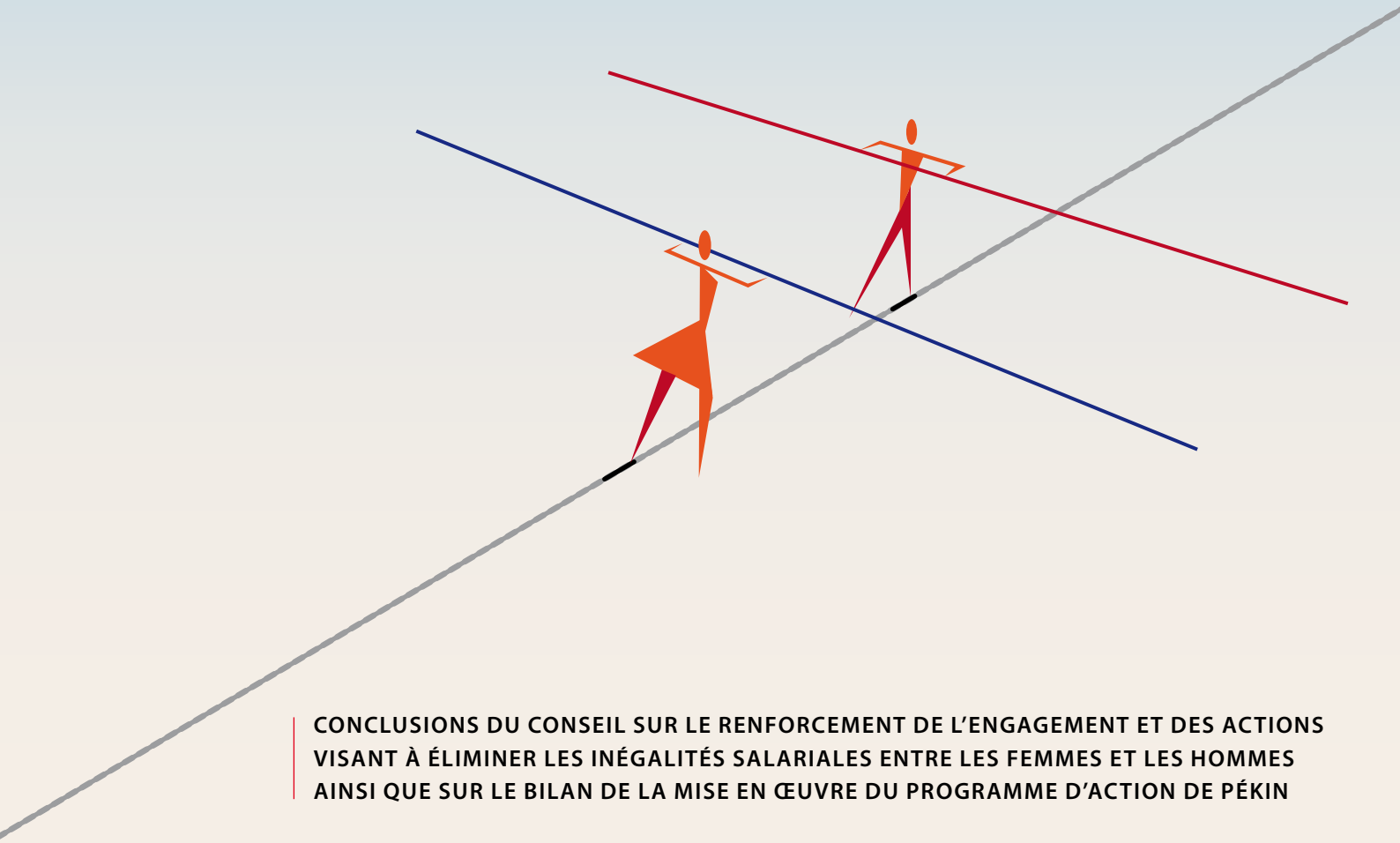
Dépôt légal :
D/2011/10.043/1

This publication is also available in English.
Deze publicatie is eveneens in het Nederlands beschikbaar.

TABLE DES MATIÈRES

CONCLUSIONS DU CONSEIL SUR LE RENFORCEMENT DE L'ENGAGEMENT ET DES ACTIONS VISANT À ÉLIMINER LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AINSI QUE SUR LE BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME D'ACTION DE PÉKIN 3

L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES ÉTATS MEMBRES DE L'UNION EUROPÉENNE : INDICATEURS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS 25



CONCLUSIONS DU CONSEIL SUR LE RENFORCEMENT DE L'ENGAGEMENT ET DES ACTIONS VISANT À ÉLIMINER LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AINSI QUE SUR LE BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME D'ACTION DE PÉKIN

CONCLUSIONS DU CONSEIL ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EPSCO DES 6 ET 7 DÉCEMBRE 2010

CONSIDÉRANT CE QUI SUIT :

1. L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental de l'Union européenne, qui est consacré dans les traités et compte parmi les objectifs et les missions de l'Union européenne, et l'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses activités constitue une mission spécifique de l'Union.[1]

2. Depuis la création de la Communauté européenne, le respect de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins est garanti par le traité.[2]

3. La législation européenne[3] consacrant le respect du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'emploi et du travail vise à protéger les travailleurs contre les discriminations fondées sur le sexe dans le cadre de leurs conditions de travail, en ce compris leur rémunération.

4. Dans le cadre du bilan annuel de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin, le Conseil a adopté en 2001 des conclusions visant à lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes et a pris note d'un rapport de la présidence belge contenant des informations relatives aux inégalités salariales et définissant six indicateurs quantitatifs et trois indicateurs qualitatifs.[4]

5. L'élimination de l'écart salarial entre les femmes et les hommes demeure une priorité politique partagée par tous les États membres et les autres acteurs-clés au plan européen.[5]

6. Les partenaires sociaux, en particulier, ont un rôle-clé à jouer, tant au niveau européen qu'au niveau national, notamment dans le contexte des négociations collectives, dans les efforts à accomplir pour promouvoir et soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail, y compris en matière salariale.[6]

7. Le Conseil européen a adopté, les 23 et 24 mars 2006, le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes qui encourage les États membres à agir, notamment à adopter des mesures visant à combler les écarts entre les hommes et les femmes et à lutter contre une conception stéréotypée des rôles sur le marché du travail.

1 *Voir l'article 2 et l'article 3, paragraphe 3, TUE et l'article 8 TFUE.*

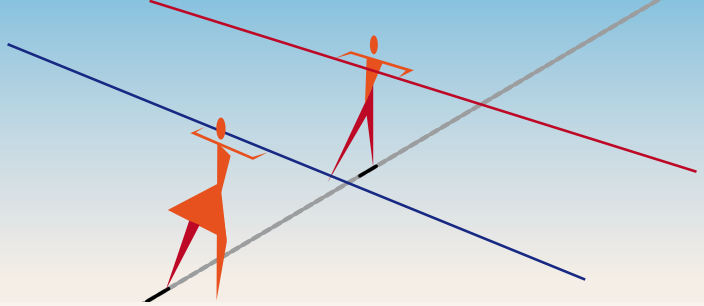
2 *Voir l'article 157 du TFUE.*

3 *En particulier la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204 du 24.7.2006, p. 23) et la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de 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 (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13).*

4 *Doc. 14485/01 + ADD 1 + ADD 2 + ADD 3.*

5 *En attestent notamment : la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010 de la Commission européenne (doc. 7034/06), la communication de la Commission du 18 juillet 2007 intitulée « Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes » (doc. n° 12169/07) ainsi que la résolution du Parlement européen du 18 novembre 2008 contenant des recommandations à la Commission sur l'application du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.*

6 *Voir le cadre d'action en matière d'égalité entre les hommes et les femmes adopté par les partenaires sociaux européens en 2005 et ses rapports de suivi.*



8. Le Conseil a adopté, en novembre 2009, des conclusions intitulées « L'égalité des sexes pour renforcer la croissance et l'emploi - contribution à la stratégie de Lisbonne pour l'après 2010 », qui invitaient notamment les États membres et la Commission européenne à continuer de réduire les écarts de rémunération qui subsistaient entre les femmes et les hommes afin d'offrir tant aux femmes qu'aux hommes des possibilités de réaliser leurs aspirations et d'exploiter tout leur potentiel, et de prévenir la pauvreté des travailleurs.[7]

9. En novembre 2009, le Conseil et les représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, ont adopté en outre des conclusions sur le « Bilan de la mise en œuvre par les États membres et les institutions de l'UE du programme d'action de Pékin : « Pékin + 15 » : Bilan des progrès réalisés »,[8] selon lesquelles ils s'engageaient à examiner à intervalles réguliers les progrès accomplis dans les domaines sensibles recensés dans le programme d'action de Pékin pour lesquels des indicateurs avaient déjà été adoptés.

10. Les États membres ont pris l'engagement, dans les conclusions du Conseil européen de Barcelone tenu les 15 et 16 mars 2002, de s'efforcer, compte tenu de la demande et conformément à leurs systèmes nationaux en la matière, de mettre en place, d'ici 2010, des structures d'accueil pour 90 % au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans ; ils ont réaffirmé cet engagement à de nombreuses reprises[9].

11. Dans sa communication intitulée « Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes » (2007),[10] la Commission souligne qu'il est nécessaire de développer les capacités d'analyse de ce phénomène, et le rapport de la Commission intitulé « L'égalité entre les femmes et les hommes - 2010 »[11] souligne qu'il est nécessaire que les États membres réagissent sans délai au défi que constitue la réduction de l'écart salarial entre les femmes et les hommes « au moyen de stratégies spécifiques faisant appel à tous les instruments disponibles, y compris des objectifs chiffrés lorsque cela se justifie ».

7 *Doc. 15488/09.*

8 *Doc. 15992/09.*

9 *Notamment dans les conclusions du Conseil intitulées « Équilibrer les rôles des femmes et des hommes dans l'intérêt de l'emploi, de la croissance et de la cohésion sociale » (2007) ; la résolution du Conseil sur les perspectives et les défis du changement démographique en Europe (2007) ; les conclusions du Conseil intitulées « Éliminer les stéréotypes fondés sur le sexe dans la société » (2008) ; les conclusions du Conseil sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale (2008) et les conclusions sur l'égalité des sexes pour renforcer la croissance et l'emploi - contribution à la stratégie de Lisbonne pour l'après 2010 (2009).*

10 *12169/07.*

11 *5056/10.*

12. Dans la déclaration du Trio des présidences adoptée à Valence le 26 mars 2010, un appel a été lancé en vue d'accélérer les efforts visant à éliminer l'écart salarial persistant, en adoptant une approche coordonnée et en définissant des objectifs cibles.

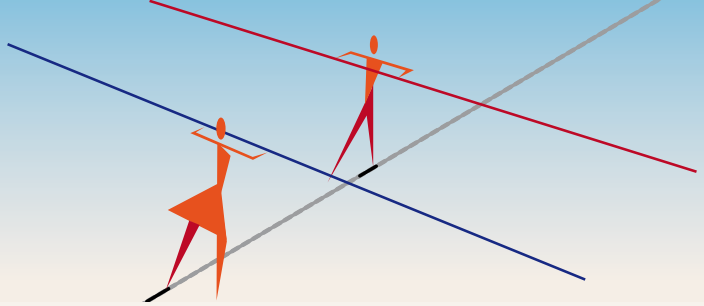
13. Lors du Conseil européen du 17 juin 2010, les États membres ont adopté la Stratégie Europe 2020 pour l'emploi et une croissance intelligente, durable et inclusive, dont l'un des cinq grands objectifs est de s'employer à porter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans.[12]

14. Le Conseil a adopté, le 21 octobre 2010, les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres.[13] Dans la ligne directrice 7, en particulier, les États membres sont invités à promouvoir l'égalité des sexes en ce compris l'égalité salariale, ainsi qu'à conjuguer des mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à une offre de services de garde abordables et à l'innovation sur la manière dont le travail est organisé ; la ligne directrice 10 prévoit que l'ensemble des mesures devraient également viser à promouvoir l'égalité entre les sexes.

15. Dans les conclusions qu'il a adoptées le 21 octobre 2010 concernant la gouvernance de la stratégie européenne pour l'emploi dans le contexte de la stratégie Europe 2020 et du semestre européen,[14] le Conseil EPSCO souligne qu'il importe, avant chaque semestre européen, de faire le bilan des progrès accomplis sur la voie de la réalisation des grands objectifs de la stratégie Europe 2020 et des objectifs nationaux en matière d'emploi ; en vue de la contribution à apporter au Conseil européen de printemps, de répertorier dans le rapport conjoint sur l'emploi les principales perspectives en matière d'emploi qui nécessitent des orientations stratégiques de la part du Conseil européen ; et, à la fin du semestre européen, d'examiner et d'adopter des recommandations adressées individuellement aux États membres dans le domaine de l'emploi.

16. La Conférence des 25 et 26 octobre 2010, ayant pour thème « Comment lutter contre l'écart salarial ? » a permis une réflexion de fond sur ce sujet avec toutes les parties prenantes.

[12] *EUCO 13/1/10 REV 1.*
[13] *14338/10 + COR 1.*
[14] *14478/10.*



17. Conformément à son règlement de création (CE) n°1922/2006[15] et à ses programmes de travail 2010 et 2011, l'Institut européen pour l'égalité des femmes et des hommes est chargé de fournir une assistance technique aux institutions communautaires, en particulier à la Commission, et aux autorités des États membres. Ce soutien consiste notamment à développer et réviser les indicateurs dans le cadre du suivi du programme d'action de Pékin.

18. La réalisation de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, d'une égale indépendance économique, de l'égalité des sexes dans la prise de décision constituent des domaines d'action prioritaires de la Charte des femmes[16] adoptée par la Commission en mars 2010 et de la stratégie de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015).[17]

SOULIGNANT QUE :

19. L'égalité entre les femmes et les hommes est primordiale pour réaliser les objectifs de la Stratégie Europe 2020 en ce qui concerne un niveau d'emploi élevé et une croissance intelligente, durable et inclusive, ainsi que pour assurer la cohésion économique et sociale[18] et la compétitivité et pour relever le défi démographique.

20. Au sein de l'Union européenne, l'écart salarial s'élève encore en moyenne à 18 % ;[19] cet écart salarial varie fortement d'un État membre à l'autre et diffère dans les secteurs public et privé.

21. L'écart salarial se fait sentir durant la vie entière des femmes, notamment sous la forme de retraites moins élevées et d'un risque de pauvreté accru.

[15] OJ L 403, 30.12.2006, p. 9.
[16] 7370/10.
[17] 13767/10.
[18] Articles 147 et174 TFEU.
[19] En 2008 ; il est calculé sur la base des salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel méthodologie « Enquête sur la structure et la répartition des salaires ».

22. Les causes sous-jacentes de l'écart salarial entre les hommes et les femmes demeurent nombreuses et complexes ; cet écart procède principalement d'une discrimination fondée sur le sexe ainsi que d'inégalités en matière d'éducation et sur le marché du travail, et notamment :

    a) la ségrégation horizontale du marché du travail : les femmes se concentrent dans un nombre beaucoup plus restreint de secteurs et de professions généralement moins bien rémunérés et moins valorisés ;[20]

    b) la ségrégation verticale du marché du travail : les femmes sont principalement occupées à des postes moins bien rémunérés, dans des emplois précaires, et rencontrent davantage d'obstacles à leur avancement professionnel ;

    c) la difficulté de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée et le partage inégal des responsabilités familiales et domestiques conduisent les femmes à occuper en plus grande proportion un travail à temps partiel et à opter pour des interruptions de carrière répétées ;

    d) le manque de transparence des salaires et

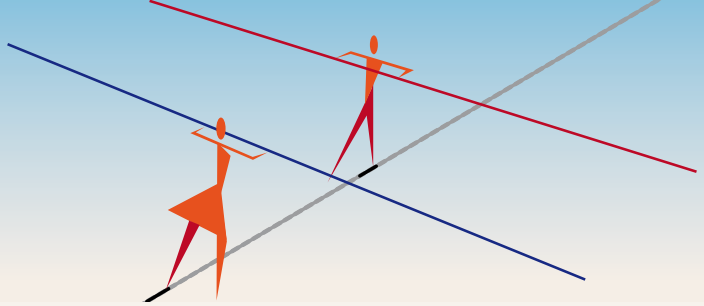
    e) l'impact des stéréotypes de genre qui influencent les choix de filières d'enseignement et de formation professionnelle ainsi que la manière dont les qualifications sont évaluées et les professions classifiées.

23. En outre, les caractéristiques personnelles des travailleurs telles que la situation familiale ou l'état civil influencent également l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

24. Même si l'on note une réelle évolution quant à l'identification et la compréhension de certaines de ses multiples causes, d'autres aspects de l'écart des rémunérations demeurent inexpliqués, d'où la nécessité de continuer à étudier cette problématique, notamment en ce qui concerne l'impact des classifications de fonctions et l'octroi de tout avantage en espèces ou en nature autre que le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum,[21] pour lesquels on ne dispose pas de toutes les données nécessaires.

[20] *En ce qui concerne la tendance à sous évaluer les emplois féminins, voir les documents 5056/10, p. 9, 9671/07, p. 6 et 13767/10, p. 6. En ce qui concerne la question de la ségrégation sexuelle sur le marché du travail, voir également : http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en.*

[21] *Cf. définition de « rémunération » à l'article 157, paragraphe 2, TFUE.*



25. Un taux d'emploi des femmes élevé est parfois en corrélation avec un écart salarial important ; néanmoins, accroître le taux d'emploi des femmes et éliminer l'écart salarial sont des objectifs importants qu'il convient de poursuivre en parallèle.

26. Les approches consistant à prendre des mesures qui s'attaquent, de manière isolée, à l'une ou l'autre cause de l'écart salarial ne se sont pas révélées adéquates pour éliminer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

27. Pour éliminer l'écart salarial, il faut donc continuer à mobiliser l'ensemble des acteurs-clés en vue de s'engager, de manière coordonnée, dans des approches ciblées, intégrées, diversifiées et cohérentes visant à s'attaquer à ses causes multiples, tant au niveau national qu'européen, y compris dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie Europe 2020.

28. La Stratégie de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 et nombre des actions qu'elle prévoit devraient contribuer d'une manière importante à atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

29. L'intégration du principe d'égalité des sexes n'a, dans le passé, pas toujours été suffisamment mise en œuvre dans tous les domaines d'action des programmes nationaux de réforme, et il pourrait être utile de la renforcer dans le cadre de la Stratégie Europe 2020.[22]

30. Le grand objectif visant à porter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans fixé dans le cadre de la Stratégie Europe 2020 présuppose une augmentation importante de la participation des femmes au marché de l'emploi, que l'on pourrait encourager en prenant des mesures en vue d'éliminer l'écart salarial, de renforcer la formation des femmes, notamment dans les secteurs où elles sont peu représentées, d'améliorer la qualité de l'emploi des femmes et de promouvoir des politiques permettant de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée ainsi qu'en vue de lutter contre la pauvreté qui touche les femmes et d'améliorer leur inclusion sociale, en tenant compte des situations de départ des différents États membres et de la diversité des situations nationales.

[22] *Cf. doc. 15488/09, p. 8.*

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

31. PREND ACTE du rapport[23] d'évaluation des indicateurs sur les inégalités salariales présenté par la présidence belge qui met en lumière les efforts de collecte de données dans ce domaine, les difficultés qui subsistent et la nécessité de réviser et de compléter la liste d'indicateurs afin de tenir compte du caractère multidimensionnel de l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

32. AFFIRME qu'il est nécessaire de sélectionner un nombre limité d'indicateurs à utiliser régulièrement et de réserver les indicateurs complémentaires à l'usage des experts.

INVITE LES ÉTATS MEMBRES :

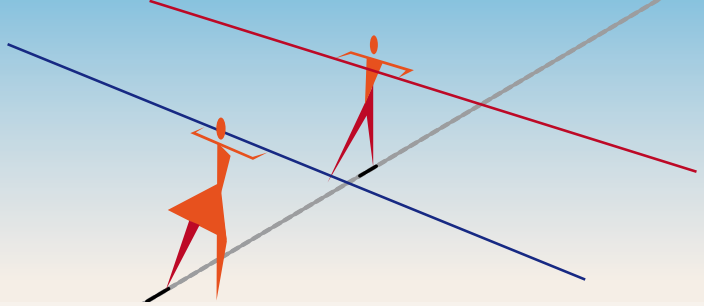
33. à adopter ou à s'efforcer d'élaborer un ensemble complet de mesures visant à s'attaquer à tout l'éventail des causes de l'écart salarial lié aux inégalités sur le marché de l'emploi entre les femmes et les hommes, en tenant compte des situations nationales, et en coordonnant les actions de tous les acteurs-clés pertinents, en particulier les partenaires sociaux, à tous les niveaux. Cet ensemble pourrait comporter les mesures qui suivent :

    a) la promotion de la transparence des salaires, notamment en ce qui concerne la composition du salaire et les barèmes de rémunération, y compris par l'information des jeunes des deux sexes qui entrent sur le marché du travail ;

    b) la promotion de l'évaluation et de la classification neutres des fonctions, par exemple lorsqu'une classification des fonctions est utilisée pour déterminer le salaire, afin d'éviter les inégalités entre les sexes et la discrimination résultant de la sous-évaluation des qualifications, fonctions et professions typiquement féminines dans les systèmes de classification des fonctions ;

    c) l'amélioration de la qualité de l'emploi, en particulier s'agissant des emplois précaires et à temps partiel involontaires ;

[23] *Un résumé du rapport figure dans le doc. 16881/10 ADD 1. (Le texte intégral est repris dans le document 16516/10 ADD 2).*



d) l'élimination de la ségrégation verticale par le biais de moyens appropriés tels que des mesures positives ou, si nécessaire, d'objectifs qualitatifs et quantitatifs ou de mesures dissuasives visant à améliorer l'équilibre hommes/femmes aux postes de décision dans les entreprises publiques et privées,

e) l'élimination de la ségrégation horizontale, notamment en luttant contre les stéréotypes liés au sexe dans l'éducation, la vie professionnelle et les médias, sans porter atteinte à la liberté d'expression, en proposant un milieu éducatif qui tient compte des questions d'égalité des sexes ainsi qu'un contenu éducatif neutre ; en promouvant l'éducation et la formation pour les membres du sexe sous-représenté dans les secteurs où il existe actuellement un déséquilibre entre les deux sexes ; en incitant les femmes et les hommes à suivre des formations tout au long de la vie afin d'acquérir les qualifications professionnelles adaptées à la nouvelle structure de l'emploi et, le cas échéant, en adoptant des actions positives destinées à leur faciliter l'exercice d'une activité donnée ;

f) l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée pour les hommes et les femmes grâce à une offre suffisante, par rapport à la demande, de services d'accueil pour les enfants et d'autres personnes dépendantes qui soient accessibles et de qualité ; grâce à la flexibilité du temps de travail au sein des entreprises ; et, le cas échéant, par le biais de congés parentaux ou filiaux pour prendre soin de membres dépendants de la famille, et/ou de congés de paternité, assortis de mesures incitant les hommes à y recourir ;

g) la promotion de mesures adaptées en ce qui concerne les bas salaires, tout en respectant l'autonomie des partenaires sociaux ;

h) le renforcement de la mise en œuvre effective de la législation existante sur l'égalité salariale et l'égalité professionnelle ;

i) la mise en évidence de la préoccupation de l'égalité salariale et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises ; et

j) la promotion du respect, parmi les conditions d'attribution des marchés publics, de l'égalité salariale entre femmes et hommes par les entreprises soumissionnaires.

34. dans les programmes nationaux de réforme qui doivent être établis dans le cadre de la Stratégie Europe 2020, en dialogue avec la Commission européenne, et en tenant compte des situations de départ des États membres et de la diversité des situations nationales, à définir, le cas échéant, des objectifs nationaux et à présenter un ensemble complet de mesures spécifiques visant à :

    a) accroître le taux d'emploi des femmes ;

    b) améliorer, en tenant compte de la demande et de manière à au moins atteindre les objectifs fixés par le Conseil à Barcelone, l'offre de services d'accueil adéquats, abordables et de qualité pour les enfants d'âge pré-scolaire ainsi que l'offre de services et d'équipements pour les autres personnes dépendantes ;

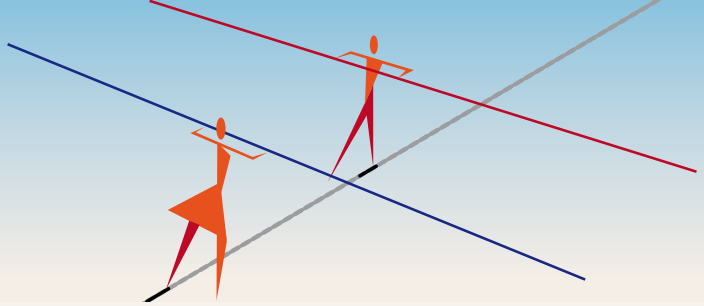
    c) éliminer, selon un plan pluriannuel, l'écart salarial entre hommes et femmes et

    d) mieux concilier la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée.

35. à utiliser, le cas échéant, les fonds structurels et d'autres fonds européens pour développer des actions en vue de lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

36. à mettre en œuvre pleinement l'article 20 de la directive 2006/54/CE afin que les organismes spécialisés dans les questions d'égalité puissent contribuer efficacement aux efforts qu'ils déploient pour intensifier les mesures visant à éliminer l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

37. à attirer l'attention des entités de la société civile qui y ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime, sur la possibilité offerte par l'article 17, paragraphe 2, de la directive 2006/54/CE, d'engager au nom ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de ladite directive.



INVITE LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION EUROPÉENNE, selon leurs compétences respectives,

38. à intégrer de manière visible le principe d'égalité des sexes dans la mise en œuvre de la Stratégie Europe 2020, en veillant à ce que l'égalité des sexes soit prise en compte et que les mesures en faveur de l'égalité des sexes s'inscrivent dans un cadre cohérent dans :

    a) la mise en œuvre et l'évaluation de suivi des cinq grands objectifs de l'UE et des lignes directrices intégrées, ainsi que dans le suivi des sept initiatives-phares ;

    b) les mécanismes de surveillance macro-économique et thématique, à travers le rapport annuel sur la croissance ; les débats et orientations du Conseil EPSCO ; les programmes nationaux de réforme ; les recommandations par pays du Conseil EPSCO ; l'établissement d'indicateurs, de statistiques et de rapports ; ainsi que les évaluations par les pairs.

INVITE LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION EUROPÉENNE à prendre, en mettant pleinement à profit le travail accompli par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, les dispositions nécessaires pour surveiller l'écart salarial entre les femmes et les hommes, en tenant compte de son caractère multidimensionnel, de la manière suivante :

39. en mesurant l'écart salarial entre les femmes et les hommes et en suivant son évolution sur une base régulière au regard des *indicateurs principaux*[24] définis en annexe, sous réserve de la disponibilité des données et compte tenu de la méthodologie suivie par l'enquête sur la structure et la répartition des salaires, le cas échéant ;

40. en considérant les *indicateurs complémentaires*[25] définis en annexe comme des outils éventuels permettant d'approfondir la recherche sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes ; et

41. en encourageant la recherche sur la relation entre le taux d'emploi des femmes et l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

[24] *Indicateurs 1, 2, 3, 4, 5 et 8.*
[25] *Indicateurs 6, 7, 9 et 10.*

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE à mettre pleinement à profit le travail accompli par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes pour :

42. organiser des échanges réguliers de bonnes pratiques relatives à l'élimination de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, en y associant les partenaires sociaux ;

43. examiner la pertinence de mener une étude visant à répertorier les éléments de la rémunération qui ne sont pas repris dans les statistiques existantes des États membres afin de pouvoir mesurer l'impact des différences d'octroi de ces avantages entre les hommes et les femmes sur l'écart salarial ;

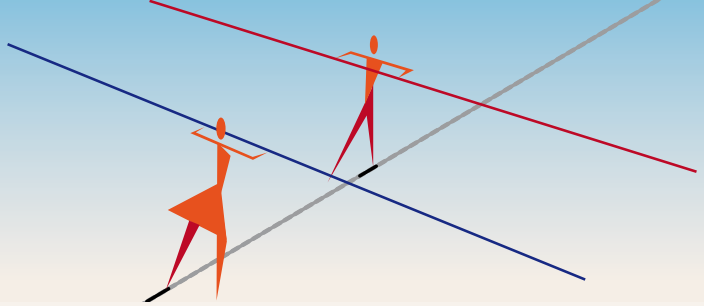
44. mener régulièrement des actions de sensibilisation dans ce domaine.

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE

45. à rendre davantage visibles les relations étroites existant entre la réalisation de l'égalité salariale et l'indépendance économique, la promotion de la conciliation et l'égalité dans la prise de décisions, ainsi que la lutte contre les stéréotypes de genre dans le cadre de la mise en œuvre de sa stratégie en matière d'égalité entre hommes et femmes (2010-2015) ; et à s'engager à examiner à intervalles réguliers les progrès accomplis dans ce domaine sensible dans le rapport annuel sur l'égalité entre les hommes et les femmes qu'elle présente au Conseil européen de printemps ;

46. sans préjudice du cadre financier à venir, à évaluer et à mettre au point des mesures, dans le contexte de la politique de cohésion sociale, y compris les fonds structurels, visant à éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes ;

47. à suivre de près la mise en œuvre complète de la législation européenne visant à garantir une égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes et à promouvoir, en concertation avec les partenaires sociaux et en respectant leur autonomie, des mesures actives visant à réaliser une égalité effective.



48. à envisager des initiatives visant à encourager les États membres à envisager des mesures adéquates, en ce compris, si nécessaire, des objectifs concrets, en vue d'améliorer l'équilibre hommes/femmes aux postes de décision dans les entreprises publiques et privées ;

49. à étudier l'opportunité de créer une journée européenne de l'égalité salariale en vue de sensibiliser le grand public et les acteurs-clés et stimuler ainsi l'adoption et le suivi d'actions.

ENCOURAGE les partenaires sociaux européens à s'accorder sur un nouveau cadre d'action pluriannuel contenant des stratégies actives et coordonnées ainsi qu'à examiner des objectifs quantitatifs visant à atteindre l'égalité professionnelle et salariale pour les femmes et les hommes et améliorer la qualité de l'emploi des femmes ;

INVITE les comités de l'emploi et de la protection sociale à tenir compte, s'il y a lieu, des indicateurs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, et notamment des indicateurs d'inégalité salariale entre hommes et femmes, et à coopérer étroitement en vue d'assurer un suivi régulier de cette problématique dans le contexte de la mise en œuvre de la Stratégie Europe 2020 ;

INVITE LE CONSEIL EUROPÉEN à adapter et à améliorer le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes au printemps 2011, au regard de la nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015) que présentera la Commission, de la Stratégie Europe 2020 et des présentes conclusions ;

EXAMINERA le thème « les femmes et l'économie : concilier le travail et la vie de famille pour les hommes et les femmes » lors du prochain bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin.

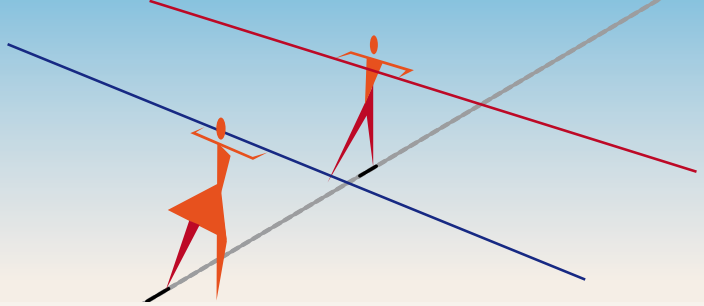
ANNEXE

Liste des indicateurs

L'élimination de l'écart salarial entre hommes et femmes constitue l'une des priorités majeures de la politique de l'UE en matière d'égalité des sexes. Il est nécessaire d'établir une liste d'indicateurs qui permette de tenir compte de la nature multidimensionnelle du problème et d'assurer son suivi régulier en vue de transmettre un message politique clair. Pour atteindre ces deux objectifs, on opère une distinction entre « indicateurs principaux » et « indicateurs complémentaires » (voir ci-après).

La faisabilité est un important facteur de distinction entre les deux sortes d'indicateurs. Dans certains cas, l'information est disponible telle quelle. Par exemple, l'indicateur 1a correspond à l'indicateur structurel sur l'écart salarial entre hommes et femmes qu'Eurostat présente chaque année. La distinction est en outre effectuée en fonction de l'importance relative de chaque indicateur lorsqu'il s'agit d'expliquer et de suivre l'écart salarial entre hommes et femmes. Les indicateurs 1, 2, 3, 4, 5 et 8 sont considérés comme des « indicateurs principaux » et les indicateurs 6, 7, 9 et 10, comme des « indicateurs complémentaires ».

Les indicateurs auront davantage d'impact s'ils sont collectés et/ou calculés sur une base régulière. Toutefois, « régulière » ne veut pas nécessairement dire « annuelle ». La plupart des indicateurs quantitatifs sont fondés sur les résultats de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires (règlement (CE) nº 530/1999), qui ne sont disponibles que tous les quatre ans, et concernent des entreprises comptant dix salariés minimum dans les sections B à S (à l'exclusion de O) de la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne NACE Rév. 2. Certains indicateurs sont disponibles chaque année. Toutefois, les informations détaillées nécessaires pour certains calculs ainsi que d'autres indicateurs ne sont disponibles que tous les quatre ans. Pour chaque indicateur quantitatif, la disponibilité des données est indiquée comme suit :
Aa = disponible annuellement, A4 = disponible tous les quatre ans, N = nécessite la collecte de nouvelles données.



I. Indicateurs principaux des différents aspects de l'écart salarial entre femmes et hommes

A. Indicateurs généraux d'inégalité salariale de genre

Indicateur 1 : Ratio pour tous les salariés

$$\text{L'écart salarial} = \frac{(\text{salaire brut moyen masculin} - \text{salaire brut moyen féminin})}{\text{salaire brut moyen masculin}} \times 100$$

a) Écart salarial entre femmes et hommes basé sur les salaires horaires bruts féminins et masculins, temps plein et temps partiel réunis, pour l'ensemble des secteurs
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires + autres sources de données ; Aa

b) Taux d'emploi des femmes et des hommes
Source : Enquête sur les forces de travail ; Aa

c) Écart salarial entre femmes et hommes basé sur les salaires horaires bruts féminins et masculins, temps plein et temps partiel réunis, séparément pour les secteurs privé et public
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires + autres sources de données ; Aa pour certains pays, A4

d) Écart salarial entre femmes et hommes basé sur les salaires annuels bruts féminins et masculins, temps plein et temps partiel réunis, pour l'ensemble des secteurs et séparément pour les secteurs privé et public
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires + autres sources de données ; A4

e) Écart salarial entre femmes et hommes basé sur les salaires mensuels bruts féminins et masculins, temps plein
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires ; A4

f) Écart salarial entre femmes et hommes basé sur les salaires mensuels bruts féminins et masculins, temps plein et temps partiel réunis
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires ; A4

Indicateur 2 : Ratio pour la masse salariale totale

a) Répartition de la masse salariale totale par sexe
Source : Données administratives, ou autres sources ; Aa pour certains pays, N

b) Répartition du nombre total de salariés par sexe
Source : Données administratives, ou Enquête sur les forces de travail, ou autres sources ; Aa

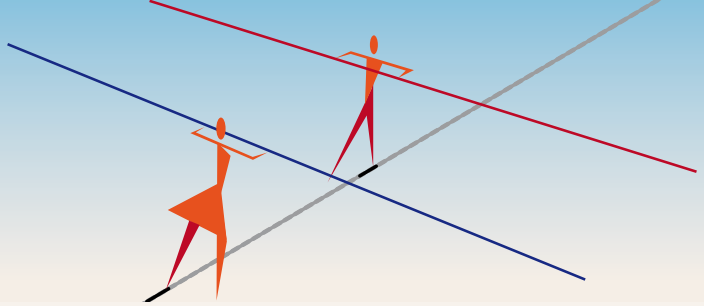
c) Répartition du nombre total de jours de travail rémunérés effectifs par sexe
Source : Données administratives, ou autres sources ; A4

B. Facteurs d'inégalité

Indicateur 3 : Ratio pour le travail à temps partiel

a) Salaires horaires bruts et écart salarial :
féminins (temps partiel) - masculins (temps partiel)
féminins (temps partiel) - féminins (temps plein)
masculins (temps partiel) - masculins (temps plein)
féminins (temps partiel) - masculins (temps plein)
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires ; A4

b) Taux de travail à temps partiel par sexe
Source : Enquête sur les forces de travail ; Aa



Indicateur 4 : Ratio par âge et par niveau d'éducation

a) Taux de travail selon l'âge et le sexe
Source : Enquête sur les forces de travail ; Aa

b) Écart salarial selon la tranche d'âge (< 24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 et 65+) sur base des salaires horaires féminins et masculins, travailleurs à temps plein et partiel réunis
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires ; A4, Aa pour certains pays, avec les tranches d'âge < 25, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 et 65+

c) Taux de travail selon le niveau d'éducation (ISCED, 3 niveaux)
Source : Enquête sur les forces de travail ; Aa

d) Écart salarial selon le niveau d'éducation (ISCED, 3 niveaux) travailleurs à temps plein et partiel réunis
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires ; A4

Indicateur 5 : Ségrégation sur le marché de l'emploi

a) Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes dans les 5 secteurs (NACE, 2 chiffres) ayant le nombre le plus élevé de travailleuses et le nombre le plus élevé de travailleurs
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires ; A4

b) Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes dans les 5 catégories professionnelles (ISCO, 2 chiffres) ayant le nombre le plus élevé de travailleuses et le nombre le plus élevé de travailleurs
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires ; A4

c) Écart salarial chez les dirigeants (ISCO 12 et 13)
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires ; A4

D. Politiques de lutte contre l'écart salarial

Indicateur 8 : Mesures de promotion d'un salaire égal et de lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes (à évaluer tous les quatre ans)

SITUATION :

a) Acteurs impliqués dans la thématique de l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Acteurs	Rôle principal dans ce contexte

b) Mesures mises en oeuvre par les autorités publiques en vue d'éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Année	Titre de la mesure	Type de mesure	Plan d'action ou action isolée	Acteur (Institution)

c) Bonnes pratiques visant à éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Année	Titre de la mesure	Description

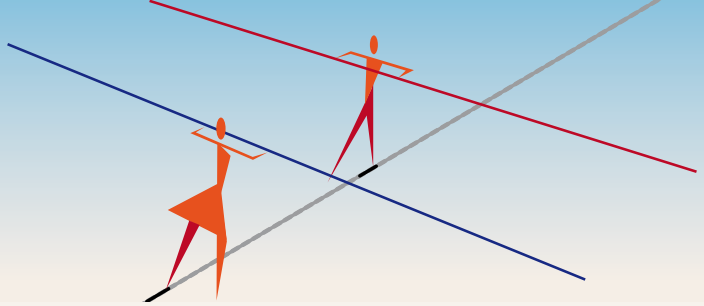
DÉVELOPPEMENT :

a) Évaluation des législations visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Oui	Non
Législation	Conclusions principales

b) Évaluation des autres mesures visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Oui	Non
Titre de la mesure	Conclusions principales



c) Système de recueil des données relatives aux plaintes concernant les discriminations salariales entre les femmes et les hommes

d) Instance(s) chargée(s) du recueil des données

e) Nombre de plaintes introduites en matière de discrimination salariale entre les femmes et les hommes par année d'activité

Année	Nombre de plaintes

f) Ratio général : nombre de plaintes relatives à la discrimination salariale entre les femmes et les hommes, comparé à l'ensemble des plaintes relatives à la discrimination entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi

II. Indicateurs complémentaires permettant d'évaluer en profondeur l'écart salarial entre femmes et hommes

B. Facteurs d'inégalité

Indicateur 6 : Ratio selon les caractéristiques personnelles (nouvel indicateur 2010)

a) Taux de travail selon la situation familiale et l'état civil (croisés)
Source : Enquête sur les forces de travail ; Aa

b) Écart salarial entre femmes et hommes selon la situation familiale et l'état civil
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires (souhaitable dans le futur) ; N

c) Écart salarial entre femmes et hommes selon le pays de naissance
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires (souhaitable dans le futur) ; N

C. Poids relatif de ces facteurs

Indicateur 7 : Décomposition de l'écart salarial horaire entre femmes et hommes à l'aide de la technique d'Oaxaca

a) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect temps partiel

b) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect éducation

c) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect âge

d) Contribution relative à l'écart salarial total de la longueur du service dans l'entreprise

e) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect secteur

f) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect professions

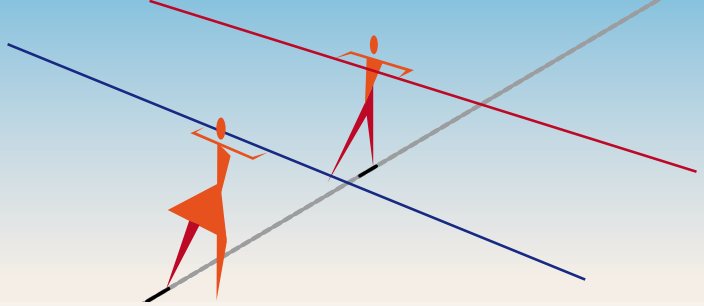
g) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect taille de l'entreprise

h) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect situation familiale (souhaitable dans le futur) ; N

i) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect état civil (souhaitable dans le futur) ; N

j) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect pays de naissance (souhaitable dans le futur) ; N

k) Partie de l'écart salarial inexpliquée par des aspects identifiables
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires ; A4



D. Politiques de lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Indicateur 9 : Influence des négociations collectives sur la promotion d'un salaire égal et l'élimination de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes

SITUATION :

a) Mesures relatives à l'écart salarial entre les femmes et les hommes mises en oeuvre dans le cadre de négociations collectives

Année	Titre de la mesure	Type de mesure	Acteurs	Nature de la mesure	Niveau d'application

b) Bonnes pratiques visant à éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les négociations collectives

Année	Titre de la mesure	Description

DÉVELOPPEMENT :

a) Système de recueil des données relatives aux conventions collectives dans le cadre de la thématique de l'écart salarial entre les femmes et les hommes

	Acteur responsable	Public ou Privé
Oui		
Non		

b) Système de recueil des données relatives aux conventions collectives concernées par la thématique de l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Année	Nombre de conventions collectives

c) Évaluation des mesures visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans le cadre de négociations collectives

Oui	Non
Mesures	Conclusions principales

Indicateur 10 : Effets sur les inégalités de revenu entre les femmes et les hommes du travail à temps partiel, du congé parental, des systèmes de crédit-temps et des interruptions de carrière

DÉVELOPPEMENT :

a) Évaluation ou recherche relative aux effets des formes flexibles d'emploi sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Formes d'emploi flexibles	Oui	Non
Temps partiel		
Interruption de carrière		
Système de crédit-temps		
Congé parental		

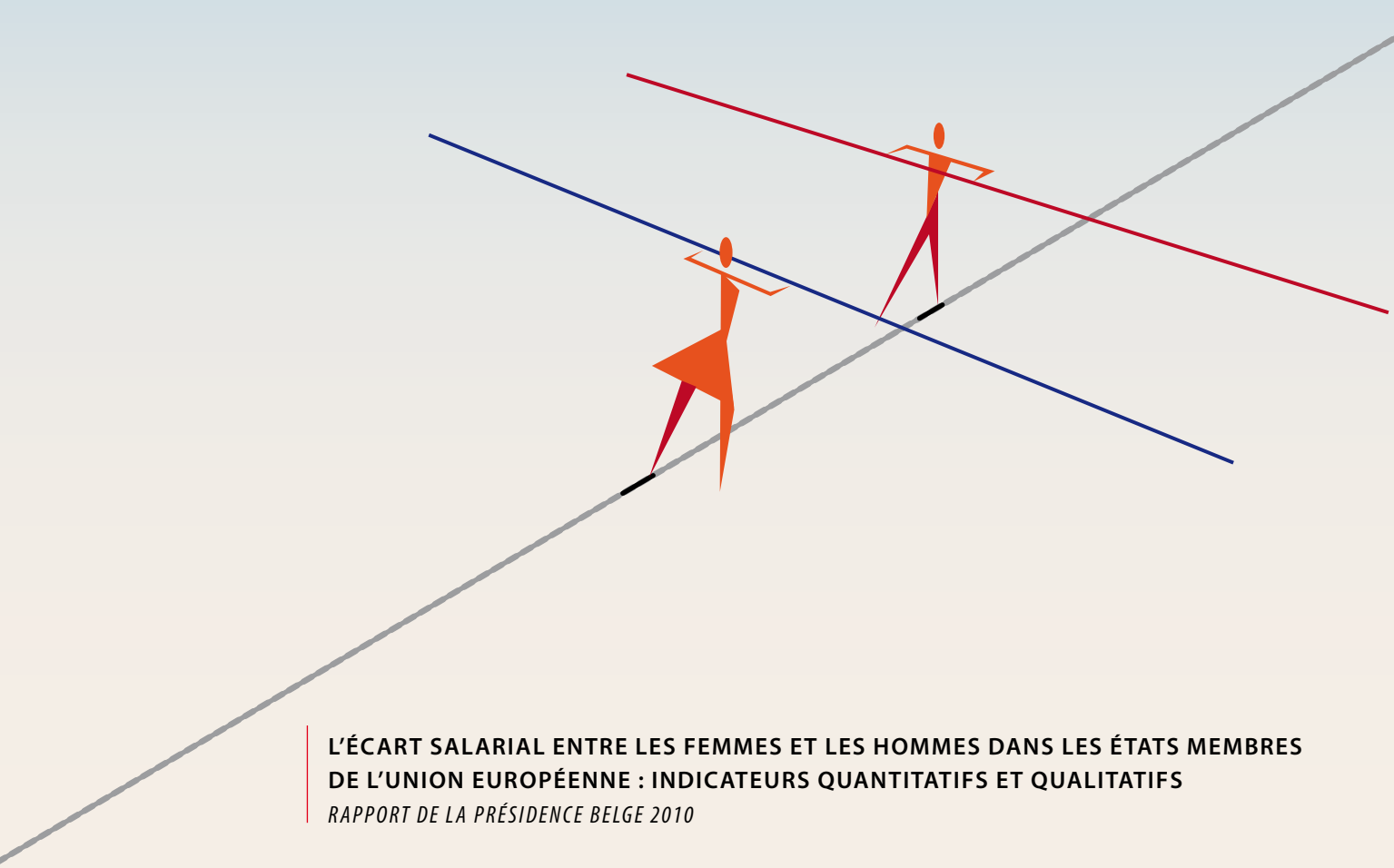
Formes d'emploi flexibles	Évaluation de l'effet à court terme	Évaluation de l'effet à long terme
Temps partiel		
Interruption de carrière		
Système de crédit-temps		
Congé parental		

b) Conclusions principales de l'évaluation

Évaluation sur :	
Temps partiel	
Interruption de carrière	
Système de crédit-temps	
Congé parental	

c) Informations fournies par les autorités publiques en vue de faire prendre conscience des effets des formes d'emploi flexibles sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Oui	Non



L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES ÉTATS MEMBRES DE L'UNION EUROPÉENNE : INDICATEURS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS

RAPPORT DE LA PRÉSIDENCE BELGE 2010

TABLE DES MATIÈRES

Lexique des pays 28

INTRODUCTION GÉNÉRALE 29

PARTIE I : INDICATEURS QUANTITATIFS 32

I. Introduction 32

II. Indicateurs généraux concernant l'écart salarial entre femmes et hommes 36

Indicateur 1 : Ratio pour tous les salariés 36

1.1. Écart salarial sur base des salaires horaires 36

1.2. Salariés des secteurs public et privé 43

1.3. L'effet du temps de travail 45

Indicateur 2 : Part de la masse salariale totale 54

II. Facteurs favorisant l'inégalité 63

Indicateur 3 : Ratio pour le travail à temps partiel 63

Indicateur 4 : Ratio selon l'âge et le niveau d'éducation 71

4.1. Âge 72

4.2. Niveau d'éducation 78

Indicateur 5 : Ségrégation sur le marché de l'emploi 84

5.1. Ségrégation horizontale : les secteurs 85

5.2. Ségrégation horizontale : les professions 87

5.3. Ségrégation verticale : les dirigeants 89

Indicateur 6 : Ratio selon les caractéristiques personnelles 91

6.1. Taux d'emploi des femmes et des hommes selon la situation familiale et l'état civil 92

6.2. Écart salarial selon la situation familiale et l'état civil 97

6.3. Écart salarial selon le pays de naissance 99

III. Décomposition de l'écart salarial 102

Indicateur 7 : Décomposition de l'écart salarial à l'aide de la technique d'Oaxaca-Blinder 102

PARTIE II : INDICATEURS QUALITATIFS **110**

I. Indicateur sur les mesures de promotion d'un salaire égal et de lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes **111**

1.1. Mesures législatives et non-législatives en faveur de l'égalité salariale 112
1.1.1. Cadre législatif 112
1.1.2. Mise en œuvre des législations 116
1.1.3. Mesures non législatives 117
1.2. Efficacité des mesures 127
1.2.1. Évaluation des mesures 127
1.2.2. Quantification des discriminations salariales 130

II. Indicateur sur le rôle des négociations collectives dans la promotion d'un salaire égal et l'élimination de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes **134**

2.1. Mesures prises par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations collectives pour éliminer l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes 137
2.2. Efficacité des négociations collectives 140
2.2.1. Évaluation des mesures prises dans le cadre des négociations collectives 140
2.2.2. Système de collecte des conventions collectives relatives à l'égalité salariale entre les genres 141

III. Indicateur relatif aux effets du travail à temps partiel, du congé parental, des systèmes de crédit-temps et des interruptions de carrière sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes **143**

3.1. Politiques de conciliation du travail et de la vie familiale 144
3.1.1. Mesures relatives au congé parental 144
3.1.2. Services de garde d'enfants 145
3.1.3. Durée de travail et flexibilité pour les travailleurs 147
3.2. Évaluation des politiques de conciliation vie familiale/vie professionnelle 148

CONCLUSIONS **153**

1. La partie descriptive 153
2. La partie actualisation des indicateurs **158**

Liste des indicateurs actualisés 160
Lexique 168
Références bibliographiques 170
Liste des tableaux 181
Liste des graphiques 181
Liste des annexes 183

Lexique des pays

AT	Autriche
BE	Belgique
BG	Bulgarie
CY	Chypre
CZ	République tchèque
DE	Allemagne
DK	Danemark
EE	Estonie
ES	Espagne
FI	Finlande
FR	France
GR/EL*	Grèce
HU	Hongrie
IE	Irlande
IT	Italie
LT	Lituanie
LU	Luxembourg
LV	Lettonie
MT	Malte
NL	Pays-Bas
NO	Norvège
PL	Pologne
PT	Portugal
RO	Roumanie
SE	Suède
SI	Slovénie
SK	Slovaquie
UE	Union européenne
UK	Royaume-Uni

** Dans la partie I, l'abréviation GR est utilisée ; dans la partie II, l'abréviation EL est utilisée..*

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Sous la précédente présidence belge de l'Union européenne, le Conseil a adopté en 2001, dans le cadre de l'examen de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin, des conclusions relatives à la lutte contre les inégalités salariales entre les hommes et les femmes et a pris note d'un rapport de la présidence belge contenant des informations relatives aux inégalités salariales et définissant les six indicateurs quantitatifs et les trois qualitatifs suivants :

1) Ratio pour tous les salariés ;
2) Ratio pour la masse salariale ;
3) Ratio pour le temps partiel ;
4) Ratio par âge et par niveau d'éducation ;
5) Désavantage salarial dans les professions où les femmes sont concentrées ;
6) Décomposition de l'écart salarial horaire entre hommes et femmes par la technique d'Oaxaca ;
7) Indicateur sur les lois, réglementations et dispositifs de lutte contre les discriminations et les inégalités professionnelles ;
8) Indicateur sur l'influence des autorités publiques en matière de négociation salariale ;
9) Indicateur concernant le temps partiel et les suspensions temporaires de la carrière professionnelle.

Dans le cadre de sa présidence en 2010, la Belgique souhaite faire le point sur les progrès accomplis en vue d'éliminer les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Le but de ce rapport vise à donner un aperçu de la situation de l'écart salarial dans l'Union européenne, sur la base des neuf indicateurs approuvés par le Conseil des Ministres de l'Union européenne en 2001 et de formuler une proposition d'actualisation de ces indicateurs, tenant compte des développements statistiques et de l'évolution législative intervenus depuis lors.

Sans vouloir dévoiler tous les résultats de la présente recherche, un chiffre frappe d'emblée les esprits : l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'élève toujours, à l'heure actuelle, à 18 % en moyenne au sein de l'Union européenne.

L'écart salarial s'explique en partie par la persistance de discriminations salariales pour un travail égal ou de valeur égale, et cela, malgré l'existence d'une législation européenne luttant contre ce type de discriminations fondées sur le sexe depuis la création de la Communauté européenne ainsi que l'adoption généralisée de législations nationales en cette matière.

Ce phénomène perdure alors même que les taux d'emploi, l'offre de travail et le niveau d'éducation des femmes ont augmenté dans tous les États et malgré le fait que les filles réussissent mieux que les garçons dans leur parcours scolaire et représentent la majorité des diplômés de l'enseignement supérieur.

La problématique de l'écart salarial est complexe et les causes multiples. Le présent rapport s'attache à mettre en évidence les facteurs explicatifs de l'écart salarial dans l'Union. Ceux-ci reflètent principalement les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. L'élimination de l'écart salarial, et par conséquent, des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes, demeure un enjeu majeur non seulement pour la réalisation de l'objectif d'égalité entre les hommes et les femmes mais aussi si l'on veut garantir une croissance intelligente, durable et inclusive ainsi que réaliser les objectifs de cohésion économique et sociale et de niveau élevé d'emploi que poursuit l'Union européenne.

C'est pourquoi le défi visant à éliminer l'écart salarial constitue une priorité du programme de la Présidence belge du Conseil de l'Union européenne en 2010. La présidence belge ambitionne, en effet, de donner une nouvelle impulsion dans ce domaine et souhaite aboutir à un renforcement des engagements et des actions de tous les acteurs-clés dans le nouveau contexte constitué, en particulier, par la mise en œuvre de la Stratégie Europe 2020, la nouvelle stratégie de la Commission européenne en matière d'égalité hommes/femmes (2010-2015) et, bien entendu, le suivi de la Plate-forme d'action de Pékin.

C'est dans ce contexte que la tâche a été confiée au Département d'économie appliquée de l'Université Libre de Bruxelles (DULBEA)[1] d'établir le présent rapport sur la situation de l'écart salarial dans l'Union européenne. DULBEA avait déjà eu l'occasion de collaborer étroitement à l'élaboration du rapport de la présidence belge sur les inégalités salariales en 2001, lequel a permis la définition des neuf indicateurs sur l'écart salarial. Il a, en outre, développé un vaste programme de recherche, tant au niveau belge qu'européen, sur les inégalités et les écarts de salaires.

Il convient de signaler que la Belgique publie, chaque année, depuis 2007, un rapport national sur la situation de l'écart salarial entre les femmes et les hommes au moyen des six indicateurs quantitatifs définis en 2001, contribuant à démontrer, d'emblée, leur pertinence et faisabilité.

Le présent rapport s'articule en deux parties : la première porte sur l'analyse et l'actualisation des indicateurs quantitatifs et la seconde sur le recueil des données et l'actualisation des trois indicateurs qualitatifs axés sur les politiques publiques visant à éliminer les écarts salariaux.

[1] *Leila Maron, Chercheuse, Danièle Meulders, Professeure, Síle O'Dorchai, Professeure, Robert Plasman, Professeur, Natalie Simeu, Chercheuse (septembre 2010).*

La première partie du rapport comporte trois volets. Tout d'abord, l'écart salarial est étudié dans son ensemble. Ensuite, l'écart salarial est analysé en tenant compte d'un certain nombre de facteurs importants qui renforcent les inégalités entre femmes et hommes tels que le travail à temps partiel, l'âge, le niveau de formation, la ségrégation horizontale et verticale et les caractéristiques personnelles des travailleurs relatives à l'état civil, la situation familiale ou encore le pays de naissance. Finalement, l'écart salarial est décomposé afin d'expliquer les inégalités de salaire au vu des différents facteurs susvisés et de mesurer la part du différentiel salarial expliquée par les facteurs observables et la part inexpliquée par ces facteurs.

L'actualisation des indicateurs quantitatifs repose sur les principes suivants :
Premièrement, les développements relatifs aux statistiques salariales opérés chez Eurostat depuis 2001 ont été incorporés dans la liste des indicateurs : il s'agit, d'une part, de la méthode de calcul de l'écart salarial en tant qu'indicateur structurel, et d'autre part, des sources statistiques utilisées.

Le deuxième principe vise à questionner la pertinence de la batterie d'indicateurs de 2001 : reflètent-ils toujours ce qu'ils sont censés mesurer, sont-ils encore pertinents en 2010, existe-t-il des lacunes importantes et comment les combler ?

Le troisième principe concerne la disponibilité des données et la faisabilité des calculs : les indicateurs déjà calculés chaque année et donc disponibles, méritent d'emblée d'être maintenus dans le set. Il convient aussi de conserver les indicateurs réalisables, mais nécessitant des efforts supplémentaires en vue de leur calcul. Enfin, il y a les indicateurs qui ne sont ni disponibles ni calculables dans l'état actuel des données et qui nécessitent la collecte de nouvelles données. Ces indicateurs ne sont retenus que s'ils apportent une grande valeur ajoutée.

La deuxième partie du rapport analyse les législations, politiques et mesures mises en œuvre au sein des États membres pour lutter contre les écarts salariaux. L'élaboration de cette partie s'est fondée sur les réponses à un questionnaire envoyé aux États membres et aux partenaires sociaux européens, d'une part, et l'analyse de la littérature pertinente produite principalement par la Commission européenne et les réseaux d'experts dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes, d'autre part. L'exercice d'actualisation de ces indicateurs vise à les simplifier ainsi qu'à mettre davantage l'accent sur l'importance d'adopter des stratégies spécifiques et diversifiées en vue de lutter efficacement contre l'écart salarial ainsi que sur le rôle important joué par les partenaires sociaux et les organismes de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

PARTIE I : INDICATEURS QUANTITATIFS

I. Introduction

Les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes. Cette donnée peut en principe être abordée de deux façons en statistiques : dans sa forme corrigée ou non. Dans le premier cas, on essaie de ne pas prendre en compte toutes les différences salariales qui correspondent à certaines caractéristiques des travailleurs et des travailleuses et de représenter la discrimination salariale de façon aussi nette que possible. Dans le second cas, les différences salariales sont représentées dans leur état brut. L'idée sous-jacente de cette option est que même les différences salariales explicables qui correspondent à des caractéristiques objectives sont le résultat d'une inégalité des chances sur le marché de l'emploi. En principe, on part toujours de l'écart salarial non corrigé. Cette option était à la base de la batterie d'indicateurs développée et approuvée par le Conseil des Ministres de l'Union européenne en 2001 (voir Annexe 1). L'Indicateur structurel d'Eurostat est lui aussi non corrigé.

La plupart des indicateurs quantitatifs de ce rapport ont été développés de façon analogue, c'est à dire en se basant sur la différence en salaires horaires bruts moyens des (de certaines catégories de) femmes et des hommes, exprimé en pourcentage du salaire horaire brut des hommes. Exprimé sous forme de formule, cela donne :

$$\frac{H-F}{H} \times 100$$

(avec F = salaire brut moyen des femmes et H = salaire brut moyen des hommes)

Dans les indicateurs de 2001, l'écart salarial est exprimé sous la forme F/H. En utilisant cette nouvelle formule, nous voulons adhérer à la façon la plus courante d'exprimer l'écart salarial.

En calculant l'écart salarial pour certaines catégories de femmes et d'hommes, il est possible de donner un aperçu de l'impact de certains facteurs tels que, par exemple, l'âge, ou le travail à temps partiel. L'analogie entre les indicateurs en augmente en outre la lisibilité.

Les indicateurs 2 et 7 constituent une exception à ce principe. L'indicateur 2 calcule l'écart salarial total, idéalement sur base de données complètes, et non au départ d'un échantillon. Il ne s'agit alors plus de salaires moyens, mais de la totalité de tous les salaires réunis. C'est un indicateur très parlant et fiable. L'indicateur 7 peut être lu comme un écart salarial corrigé : il examine en effet la partie de l'écart salarial que l'on peut attribuer à des facteurs connus ainsi que la partie qui reste inexpliquée. Cet indicateur étudie également le poids relatif des différents facteurs.

Les analyses s'effectuent toujours sur base des salaires bruts. Dans les indicateurs de 2001, l'écart salarial est calculé sur base des salaires bruts (en utilisant la SES) d'une part, et sur base des salaires nets (en utilisant l'ECHP), d'autre part (cf. infra). Le calcul de l'écart salarial sur base des salaires nets donne une information différente lorsqu'il s'effectue sur base des salaires bruts. Les salaires nets reflètent partiellement la politique d'un pays en matière d'impôts et de sécurité sociale et les variations qu'on y observe sur base de l'état civil et de la situation familiale (Plasman et al., 2001). La *différence* d'écart salarial calculé sur base des salaires nets et bruts est très pertinente du point de vue du genre. Elle répond à la question de savoir dans quelle mesure les mécanismes de répartition d'un pays augmentent ou diminuent l'inégalité de genre. Aussi pertinente que soit cette question, il ne s'agit pas de l'écart salarial en lui-même. Elle doit en outre être posée pour les différents aspects du revenu.[2] Par ailleurs, les indicateurs basés sur les salaires nets sont surtout utiles pour établir des comparaisons entre les années mais ils sont moins appropriés lorsqu'il s'agit de comparer les pays entre eux (Plasman et al., 2001). La préférence est donc donnée au calcul basé sur les salaires bruts bien qu'il soit possible de calculer l'écart salarial sur base des salaires nets.

En outre, le choix de travailler avec des salaires *horaires* n'a pas été fait par hasard. Cela implique en fait une correction aux chiffres en neutralisant les différences au niveau du temps de travail moyen des femmes et des hommes. La partie consacrée à l'indicateur 1 traitera plus en détails cette facette. On calcule également dans quelle mesure l'écart salarial augmente lorsque ces différences de temps de travail sont également reprises dans le calcul.

La plupart des indicateurs sont calculés sur base de la *Structure of Earning Survey* (SES) plutôt que sur base des *Statistics on Income and Living Conditions* (SILC) - ces deux enquêtes étant organisées au niveau européen et permettant de disposer de données pour comparer l'écart salarial. Le rapport de la Présidence belge de 2001 avait déjà mis en évidence les avantages et les inconvénients de chacune de ces deux banques de

[2] *Un exercice similaire a été réalisé dans le cadre du projet 'Belgian Gender and Income Analysis' (BGIA). Meulders et O'Dorchai (2010).* Genre et revenu, analyse et développement d'indicateurs. *Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.*

données (à l'époque, il s'agissait du SES et de l'ECHP, l'*European Community Household Panel*). Ceux-ci sont toujours d'actualité neuf ans plus tard.

La Structure of Earnings Survey (SES) est une enquête menée tous les 4 ans auprès des entreprises ou des unités locales. Les données relatives aux rémunérations sont très fiables car les salaires bruts des travailleurs sont transmis de façon précise. Elle n'englobe toutefois pas tous les secteurs car elle concerne principalement les secteurs C à K et les secteurs M, N, O de la nomenclature NACE Rev.1.1. Le secteur de l'administration publique (NACE section L) n'est actuellement pas couvert dans tous les pays.[3] Pour les secteurs M, N et O, la distinction entre le secteur privé et le secteur public s'opère en utilisant l'information relative au contrôle et/ou au financement public de l'entreprise. Pour certains indicateurs, nous avons également calculé l'écart salarial en tenant compte de l'administration publique afin de voir dans quelle mesure les résultats changeaient dans les pays pour lesquels les données sont disponibles : l'Estonie, la Finlande, la Hongrie, la Lituanie, la Lettonie, la Pologne, la Roumanie, la Slovaquie, le Royaume-Uni, la Suède et les Pays-Bas. La SES au niveau européen ne prend pas en compte les entreprises employant moins de 10 travailleurs.

L'enquête SILC est réalisée auprès des ménages, ce qui en est la force et la faiblesse. Elle présente l'avantage de couvrir tous les secteurs d'emploi. Le désavantage principal est que les données sur les salaires et les revenus sont obtenues sur base des déclarations des personnes interrogées, ce qui présente une source d'imprécision.

L'indicateur structurel d'Eurostat est basé sur la méthodologie de la SES. L'enquête SES est organisée tous les quatre ans de manière harmonisée au niveau européen, c'est-à-dire en 2002, 2006, 2010.

Pour les autres années, les Instituts Nationaux des Statistiques fournissent des chiffres, sur base de l'enquête SES – si elle est organisée – et/ou sur base d'autres sources en appliquant la méthode suivie pour la SES. La Belgique est un des pays de l'UE réalisant une SES annuellement. Cette étude n'utilise que des données issues de la SES 2006 ; il n'y a eu aucune estimation pour les secteurs manquants et les petites entreprises. Par conséquent, il peut dans une certaine mesure y avoir des différences entre ces chiffres et les chiffres d'Eurostat.

[3] *Le secteur de l'administration publique n'est pas disponible pour l'Allemagne, la Belgique, la Bulgarie, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg, le Portugal et la République tchèque.*

Un obstacle supplémentaire dans la rédaction de ce rapport concerne la mesure dans laquelle les données ont été mises à la disposition des chercheurs. Les États membres transmettent certains indicateurs à Eurostat, mais tous les États membres ne mettent pas leurs micro-données à disposition. C'est le cas pour l'Autriche, le Danemark et Malte. De plus, l'accès à ces données est réglementé par les législations relatives à la protection de la vie privée en vigueur dans les États membres. Par ailleurs, il existe toujours des différences entre les enquêtes nationales et certaines questions d'enquête ne sont pas reprises par certains États membres. Par conséquent, tous les indicateurs n'ont pas pu être calculés pour tous les États membres. Lorsque les chercheurs ne disposaient pas des données, cela est à chaque fois mentionné.

En se basant sur le SES, on s'en tient aux salaires 'stricto sensu'. En effet, les salaires bruts n'englobent pas la totalité de la rémunération car ils ne prennent pas en compte les avantages non salariaux. De nombreux avantages sont payés sous la forme d'« extras » : voitures de société, GSM, PC portables, pensions complémentaires, actions, chèques-repas, chèques-cadeaux, abonnements,… Ces avantages complémentaires au salaire représentent en quelque sorte la partie « invisible » de l'écart salarial.

En pratique, la prise en compte de ces avantages est impossible parce qu'on ne dispose ni d'un inventaire de tous les avantages divers qui existent dans les États membres, ni des montants monétaires qui y sont associés. SILC couvre certains de ces avantages non salariaux mais, par exemple en ce qui concerne la Belgique, les échantillons couverts sont relativement faibles et les différences entre les femmes et les hommes en la matière ne sont pas significatives (Meulders et O'Dorchai, 2010).

Dans un premier temps, les différences entre les pays sont simplement constatées. Parfois, une tentative d'explication est formulée. Le taux d'emploi et le taux de travail à temps partiel des femmes constituent des éléments importants pour expliquer les différences entre les pays ; ils sont repris dans les indicateurs. L'objectif du volet quantitatif est principalement d'inviter les États membres à examiner leur propre situation, tout comme l'objectif du volet qualitatif est l'échange de bonnes pratiques.

Les données détaillées relatives aux différents indicateurs quantitatifs sont chaque fois disponibles dans les annexes.

II. Indicateurs généraux concernant l'écart salarial entre femmes et hommes

Deux indicateurs sont calculés. Le premier indicateur calcule les différences entre les salaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel. Après avoir considéré l'ensemble des secteurs, nous faisons la différence entre les secteurs public et privé. L'impact de la durée de travail sur l'écart salarial est également illustré. Pour cet indicateur, l'écart salarial au niveau européen est calculé comme étant la moyenne pondérée des écarts salariaux nationaux en tenant compte de la taille de chaque pays en terme de nombre de salariés. Le second indicateur calcule la part de la masse salariale totale entre les hommes et les femmes.

Indicateur 1 : Ratio pour tous les salariés

L'écart salarial est un indicateur phare, qui appartient à la liste des Indicateurs Structurels et fait partie des indicateurs utilisés pour le Monitoring de la Stratégie de Lisbonne et de l'Emploi de l'Union européenne. C'est donc un indicateur de grande visibilité. Au cours de l'année 2007, Eurostat a modifié sa méthode de calcul. En 2001, l'indicateur officiel était l'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels bruts des hommes et des femmes travaillant à temps plein. Par conséquent, c'était le premier indicateur figurant sur la liste de 2001. Dans le contexte de l'actualisation des indicateurs, il est évident que cet élément doit être adapté, en vue de rétablir la cohérence entre cette liste d'indicateurs et l'indicateur utilisé par Eurostat. Le premier indicateur devient alors l'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels bruts des hommes et des femmes travaillant à temps plein et à temps partiel. Le mérite de cet indicateur réside dans le fait que les salaires des travailleurs à temps partiel, en majorité des femmes, sont repris dans le calcul.

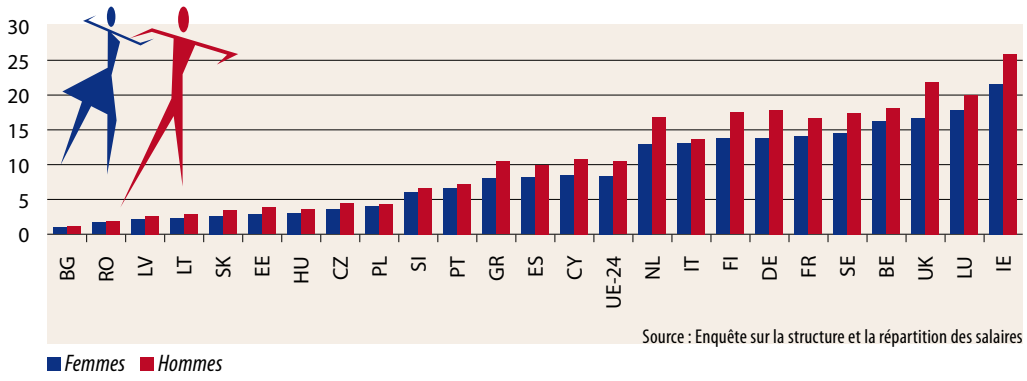
1.1. Écart salarial sur base des salaires horaires

L'écart de salaires horaires bruts entre les femmes et les hommes est calculé pour tous les salariés à temps partiel et à temps plein réunis pour tous secteurs confondus. Cet indicateur est l'indicateur global le plus souvent utilisé pour comparer les salaires des femmes et des hommes et calculer l'écart salarial entre eux. Il permet de comparer la situation des pays en tenant compte de la grande part des femmes travaillant à temps partiel. Il fournit un indicateur plus représentatif pour un grand nombre de femmes, qu'un calcul se basant exclusive-

ment sur les salaires mensuels des travailleurs à temps plein. La prise en compte des salariés à temps partiel est nécessaire parce que l'emploi à temps partiel est devenu une composante majeure, et dans certains cas dominante, de l'emploi féminin.

Les niveaux de salaire horaire brut des femmes et des hommes varient fortement d'un pays à un autre *(Graphique 1, voir aussi Annexe 2)*. Les salaires les plus faibles sont observés en Bulgarie (environ 1 euro) alors que les plus élevés sont observés en Irlande (21,50 euros pour les femmes et 25,90 euros pour les hommes). Le salaire moyen observé pour l'Union européenne des 24[4] s'élève à 8,58 euros pour les femmes et 10,43 euros pour les hommes.

D'une manière générale, les salaires sont relativement plus bas dans les nouveaux pays membres de l'UE où les femmes et les hommes ne gagnent pas plus de 5 euros par heure (sauf à Chypre) ainsi que dans les pays du sud où le salaire horaire est compris entre 5 et 10 euros. Le calcul de l'écart salarial est relatif ; de cette façon, la différence de niveau des salaires est neutralisée dans la comparaison des pays.

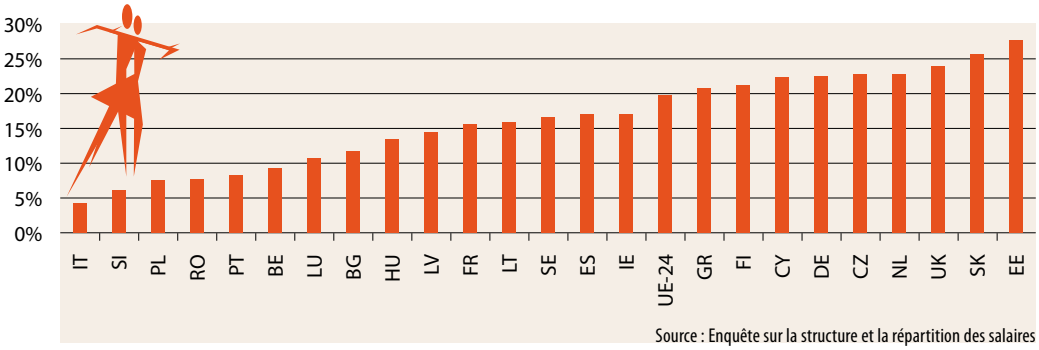


Graphique 1 : *Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et temps partiel (en euros), pays classés par ordre croissant du salaire féminin (2006)*

[4] *Bien que tous les États membres collectent des données dans le cadre de la SES et les transmettent à Eurostat, toutes les données SES existantes ne sont pas disponibles via le centre sécurisé d'Eurostat à des fins de recherche. Les données ne sont pas accessibles sans le consentement explicite des États membres. Par conséquent, certains indicateurs ne sont pas calculés pour tous les États membres. En principe, les chiffres concernent les 27 États membres ; toutefois, de nombreux indicateurs n'ont pas pu être calculés pour l'Autriche, le Danemark et Malte, car les microdonnées relatives à ces pays n'étaient pas accessibles aux chercheurs.*

L'écart salarial est compris entre 4 % en Italie et 27 % en Estonie et la moyenne européenne s'élève à 20 % *(Graphique 2)*. En Italie, en Slovénie, en Pologne, en Roumanie, au Portugal, en Belgique, au Luxembourg, en Bulgarie, en Hongrie, en Lettonie, en France et en Lituanie, cet écart est inférieur à 16 %. La Suède, l'Espagne, l'Irlande, la Grèce et la Finlande affichent un écart de salaire plus proche de la moyenne européenne. Chypre, l'Allemagne, la République tchèque, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Slovaquie et l'Estonie présentent un écart salarial élevé et supérieur à 22 %.

Graphique 2 : *Écarts des salaires horaires bruts moyen des femmes et des hommes travaillant à temps plein et temps partiel (en euros), pays classés par ordre croissant de l'écart salarial (2006)*



Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Ces résultats sont comparables aux autres recherches. Meulders et al. (2005) ont montré, sur base de la SES de 1995, que l'écart salarial varie entre 11 et 30 % et qu'il est le plus important au Royaume-Uni, à Chypre, en Estonie, en Autriche, en Irlande, en Allemagne, en Grèce et en Espagne, où le niveau est supérieur à la moyenne européenne des 25.

Sur base des données SILC pour l'année 2007, Maron (2010) a également trouvé des écarts salariaux élevés et supérieurs à 20 % en Allemagne, au Royaume-Uni, en République tchèque, en Slovaquie et à Chypre alors que des écarts salariaux faibles et inférieurs à 10 % sont observés en Pologne et en Italie.

Si on recalcule cet écart salarial en incluant les administrations publiques pour les pays où les données existent, il diminue dans la majorité de ces pays (Estonie, Lituanie, Lettonie, Pologne, Suède, Slovaquie, Roumanie) et il augmente dans deux pays (Chypre et Hongrie).

Rubery et al. (2005), Plantenga et Remery (2006), Meulders et al. (2005), Plasman et al. (2001), ont montré, sur base de différentes sources de données, qu'il n'y a pas globalement d'évolution à la baisse des écarts salariaux. Ceci est confirmé par des chiffres récents publiés par EUROSTAT qui reprend l'évolution des écarts salariaux entre 2002 et 2008 sur base de la méthodologie SES *(Tableau 1)*.[5]

Il ressort que ces écarts salariaux entre les sexes persistent malgré les évolutions observées ces dernières décennies : augmentation des taux d'emploi des femmes, accroissement de l'offre de travail féminine et augmentation des niveaux d'éducation des femmes pour égaler, voire dépasser, ceux des hommes dans plusieurs pays. Les données ne montrent pas d'évolution à la baisse sur la période considérée en ce qui concerne la moyenne européenne qui vaut 18 % sur toute la période. Un tel constat s'observe dans d'autres pays tels que l'Autriche, l'Allemagne et la Suède, et dans une moindre mesure en Belgique, en Finlande, en Hongrie où l'écart salarial diminue de moins de 1 point de pourcentage entre 2002/2006 et 2008. En Roumanie, en Slovaquie, au Royaume-Uni, en Bulgarie, en Grèce, en Espagne, en Lettonie, au Danemark, la diminution est comprise respectivement entre 7 et 2 points de pourcentage. Dans les pays restants, l'écart salarial augmente sur la période, cette hausse allant de 1 point de pourcentage jusqu'à 9 points dans le cas de la Lituanie.

[5] *L'enquête SES est organisée de manière harmonisée au niveau européen tous les quatre ans (règlement (CE) nº 530/1999), c'est-à-dire en 2002, 2006, 2010… Pour les autres années, les Instituts Nationaux de Statistiques fournissent des chiffres, sur base de l'enquête SES – si elle est organisée – et/ou sur base d'autres sources. La Belgique est un des rares pays de l'UE qui réalise une SES chaque année. Dans cette étude, on n'utilise que des données de l'enquête SES 2006 ; il peut y avoir de légères différences entre ces calculs et les données d'Eurostat en raison des corrections apportées aux chiffres, de l'anonymisation des données, ou de la méthode d'analyse. Il existe également des différences sur le plan de la disponibilité : le Safe Centre d'Eurostat ne dispose en effet pas de toutes les bases de données SES des États membres.*

Tableau 1 : *Évolution des écarts de salaire horaire brut moyen des femmes et des hommes de 2002 à 2008*

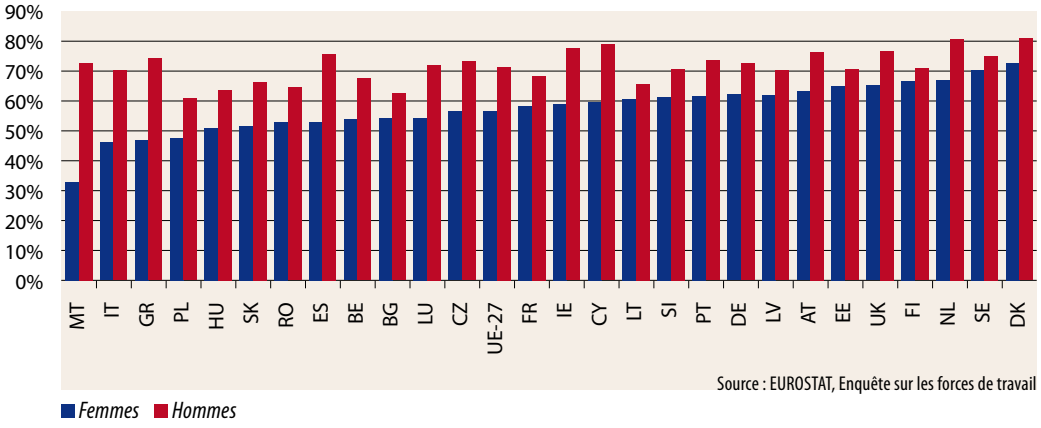
	2002	2006	2007	2008
UE-27	nd	18 %	18 %	18 %
AT	nd	26 %	26 %	26 %
BE	nd	10 %	9 %	9 %
BG	19 %	12 %	12 %	14 %
CY	23 %	22 %	23 %	22 %
CZ	22 %	23 %	24 %	26 %
DE	nd	23 %	23 %	23 %
DK	nd	18 %	18 %	17 %
EE	nd	30 %	31 %	nd
ES	20 %	18 %	17 %	17 %
FI	nd	21 %	20 %	20 %
FR	nd	15 %	17 %	18 %
GR	26 %	21 %	22 %	22 %
HU	19 %	14 %	16 %	18 %
IE	15 %	17 %	17 %	nd
IT	nd	4 %	5 %	5 %
LT	13 %	17 %	20 %	22 %
LU	nd	11 %	13 %	12 %
LV	nd	15 %	15 %	13 %
MT	nd	5 %	8 %	9 %
NL	19 %	24 %	24 %	20 %
PL	8 %	8 %	8 %	10 %
PT	nd	8 %	8 %	9 %
RO	16 %	8 %	13 %	9 %
SE	nd	17 %	18 %	17 %
SI	6 %	8 %	8 %	9 %
SK	28 %	26 %	24 %	21 %
UK	27 %	24 %	21 %	21 %

Note : nd = non-disponible

Source : EUROSTAT, méthodologie Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Un faible écart salarial de genre peut être expliqué par le fait que le taux d'emploi des femmes est faible et que celles présentes sur le marché du travail sont également celles ayant des caractéristiques personnelles (niveau d'éducation, profession, etc.) associées à des salaires plus élevés. Cet effet, appelé « effet de sélection », peut donner l'impression erronée qu'il existe une grande égalité sur le marché du travail (Commission européenne, 2009). Ceci est confirmé lorsqu'on confronte les taux d'emploi féminins et les écarts salariaux.

Le graphique suivant reprend les taux d'emploi des femmes et des hommes âgés entre 15 et 64 ans *(Graphique 3, voir aussi Annexe 3)*. Les taux d'emploi féminins varient fortement d'un pays à un autre, allant de moins de 50 % à Malte, en Italie et en Grèce à plus de 70 % en Suède et au Danemark. En 2006, 13 des 27 pays européens satisfaisaient à l'un des objectifs fixés par le Conseil européen de Lisbonne selon lequel le taux d'emploi des femmes devait être de 60 % en 2010. Dans tous les pays, les taux d'emploi féminins sont systématiquement plus faibles que ceux masculins. En Europe, la différence s'élève à 14,3 points de pourcentage.



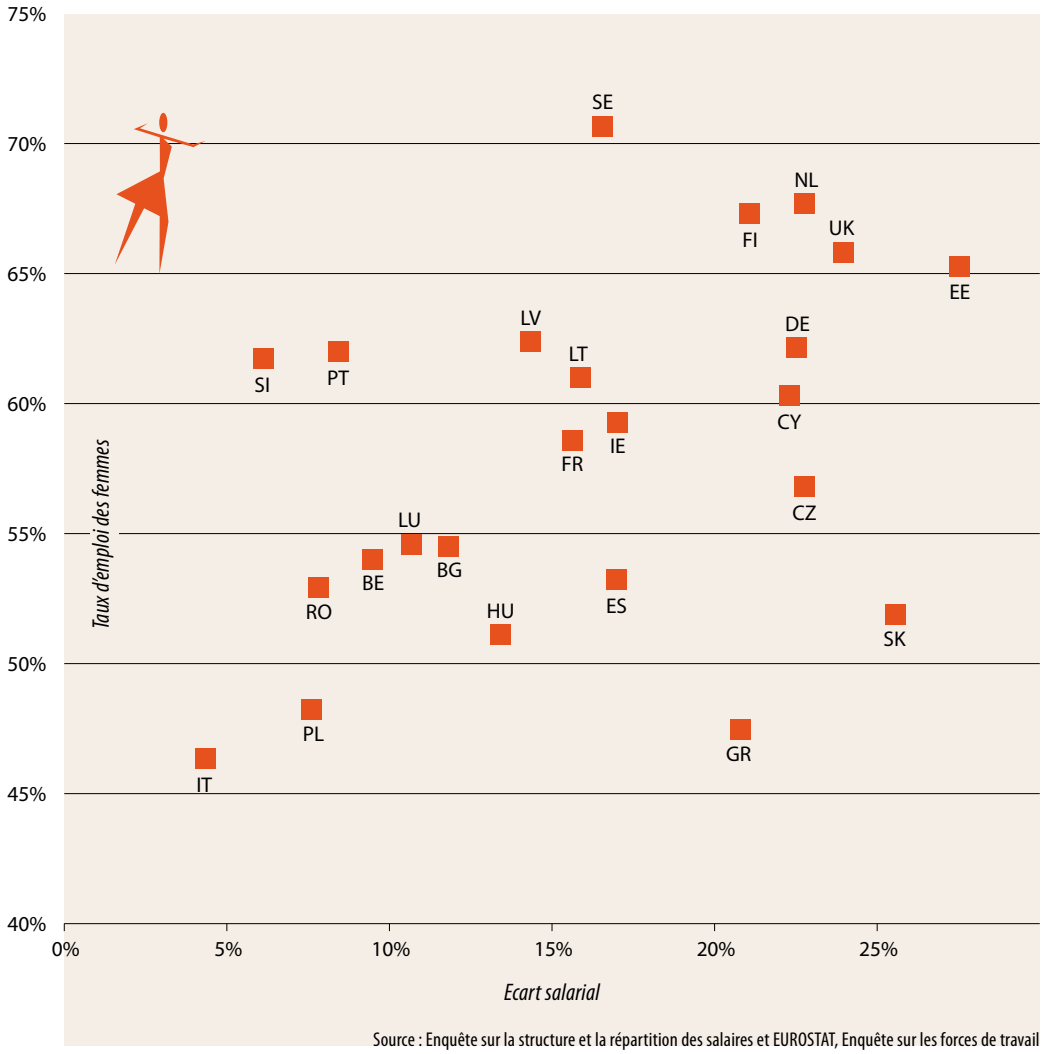
Source : EUROSTAT, Enquête sur les forces de travail

Graphique 3 : *Taux d'emploi des femmes et des hommes, pays classés par ordre croissant du taux d'emploi féminin (2006)*

L'écart de salaire horaire brut entre les femmes et les hommes augmente généralement avec le taux d'emploi des femmes *(Graphique 4)*. Les pays comme l'Italie et la Pologne présentent des taux d'emploi féminins relativement faibles et inférieurs à 50 % et un écart salarial inférieur à 10 %. À l'autre extrémité se trouvent des pays comme la Finlande, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et l'Estonie où les taux d'emploi des femmes sont supérieurs à 65 % et les écarts de salaire entre les sexes supérieurs à 20 %.

Le cas du Royaume-Uni et des Pays-Bas peut partiellement être expliqué par le travail à temps partiel qui représente une part importante de l'emploi féminin et qui peut être associé à des salaires moyens féminins plus faibles, augmentant l'écart salarial. En Finlande, ainsi que dans les autres pays scandinaves, les secteurs des soins de santé, de l'aide sociale et de l'éducation ont le plus contribué à la hausse d'activité des femmes. Ces secteurs sont également caractérisés par une rémunération plus faible, ce qui peut creuser l'écart de salaire de genre.

Graphique 4 : *Écart salarial et taux d'emploi des femmes (2006)*



Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires et EUROSTAT, Enquête sur les forces de travail

1.2. Salariés des secteurs public et privé

Une distinction entre secteur public et secteur privé a été opérée, l'intuition étant que la formation des salaires dans ces deux secteurs peut différer fortement avec des conséquences divergentes du point de vue des écarts salariaux. Cet écart est calculé sur base horaire et sur base annuelle.

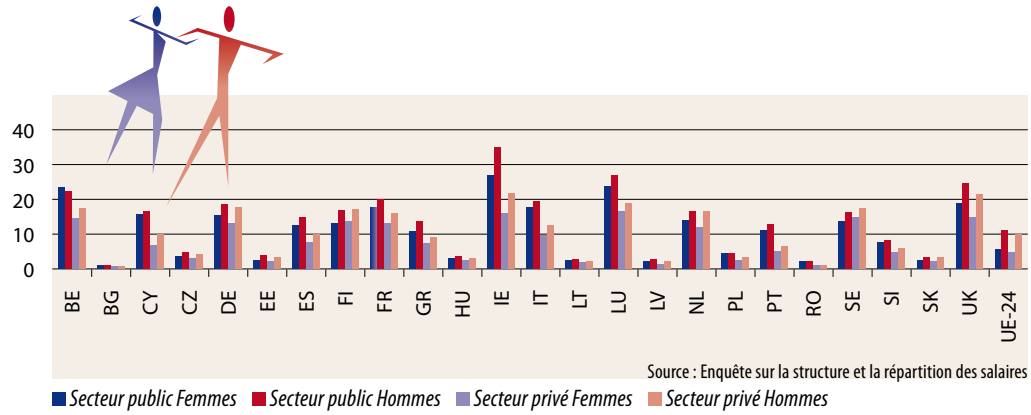
Il est généralement supposé que les écarts salariaux sont moindres dans le secteur public parce que le mécanisme de fixation des salaires est fortement régulé, fixé dans des barèmes et avec peu de composante salariale individuelle. Le secteur public est un secteur qui représente un poids élevé dans l'emploi féminin.

Pour calculer ces indicateurs, la distinction entre les secteurs privé et public se base sur les secteurs C-K et les secteurs M, N, O en utilisant la variable relative au contrôle qui indique si les autorités exercent un contrôle sur le secteur et/ou le financent. Le secteur L de l'administration publique – le secteur public sensu stricto – n'est d'ailleurs pas couvert dans cette analyse, par manque de données.

Dans tous les pays (sauf en Finlande et en Suède), les salaires moyens offerts dans le secteur public sont supérieurs à ceux du secteur privé, tant pour les femmes que pour les hommes *(Graphique 5, voir aussi Annexe 4)*. Ce résultat est à interpréter avec prudence pour les raisons invoquées plus haut et également parce que les salaires horaires du secteur de l'enseignement sont calculés sur base des salaires mensuels et de la durée de travail. Selon les pays, celle-ci est uniquement basée sur les prestations d'enseignement effectives ou en incluant les heures consacrées à la préparation des leçons et aux autres activités. Il peut en résulter une surestimation du salaire horaire moyen pour certains pays dans le secteur de l'enseignement.

Dans le secteur public, le salaire horaire féminin se situe entre 1,19 euros en Bulgarie et 27,06 euros en Irlande. Ces chiffres s'élèvent respectivement à 0,91 et 16,41 euros dans le secteur privé. Le salaire moyen féminin observé pour l'Union européenne des 24 est de 10,24 euros dans le secteur public et de 6,62 euros dans le secteur privé. Les hommes gagnent entre 1,42 euros en Bulgarie et 34,91 euros en Irlande dans le secteur public contre 1,06 euros et 22,57 dans le secteur privé. La moyenne européenne montre que dans le secteur public, les hommes gagnent 11,73 euros, contre 10,35 euros dans le secteur privé.

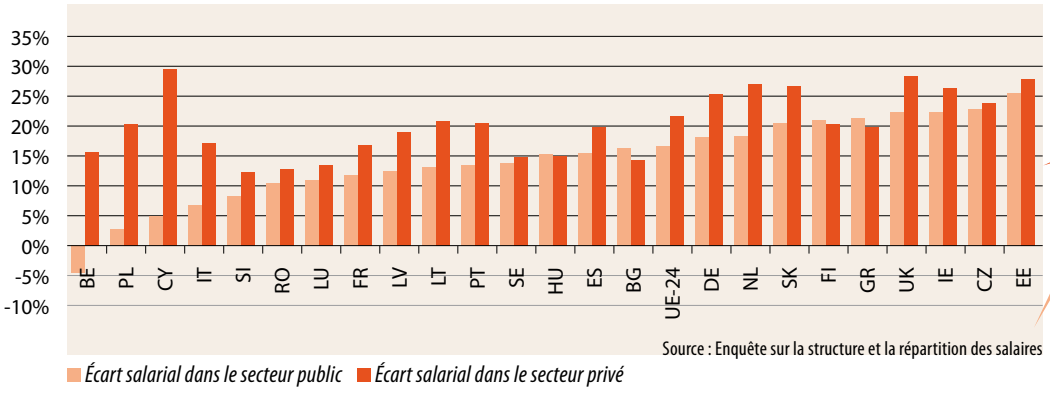
Graphique 5 : *Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel dans les secteurs public et privé (en euros) (2006)*



En Europe, la moyenne pondérée de l'écart salarial est de 17 % dans le secteur public et de 22 % dans le secteur privé *(Graphique 6)*. L'ampleur de l'écart salarial dépend fortement du pays et du secteur. L'écart salarial observé dans le secteur public est généralement inférieur à celui observé dans le secteur privé, sauf en Bulgarie, en Finlande, en Grèce et en Hongrie. L'écart de salaire dans le secteur public est compris entre -5 % en Belgique et 26 % en Irlande alors que dans le secteur privé, il est compris entre 12 % en Slovénie et 30 % à Chypre. Le cas de la Belgique s'explique sans doute par la durée de travail dans l'enseignement, uniquement calculée sur base des horaires prestés effectivement devant la classe.

Certains pays qui affichent un écart salarial faible dans le secteur public peuvent aussi être parmi ceux où l'écart salarial est élevé dans le secteur privé. C'est le cas de Chypre où l'écart de salaire est de 5 % dans le secteur public contre 30 % dans le secteur privé. D'autres pays, comme le Royaume-Uni, les Pays-Bas, l'Irlande, la Slovaquie, l'Allemagne, la République tchèque et l'Estonie, affichent de grands écarts salariaux dans les deux secteurs. A contrario, certains pays tels que la Roumanie et la Belgique, présentent un écart de salaire faible quel que soit le secteur. Finalement, d'autres pays se situent dans des positions intermédiaires.
Il n'existe donc pas de constat clair et il est difficile d'établir une corrélation entre les niveaux de l'écart salarial dans le secteur public et dans le secteur privé.

Plusieurs études ont mis en évidence que l'écart salarial était plus grand dans le secteur privé que dans le public (EGGE, 2002 ; Plantenga et Remery, 2006).



Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Graphique 6 : *Écarts de salaire horaire brut moyen des femmes et des hommes travaillant à temps plein et temps partiel dans les secteurs public et privé (en euros), pays classés par ordre croissant de l'écart salarial dans le secteur public (2006)*

En prenant en compte le secteur de l'administration publique pour les pays où l'information est disponible, il ressort que l'écart salarial observé dans le secteur public est renforcé pour tous les pays (Chypre, Finlande, Hongrie, Lituanie, Pays-Bas, Pologne, Roumanie, Suède et Slovaquie) sauf en Estonie, en Lettonie et au Royaume-Uni. Ce résultat relativise fortement l'hypothèse de l'égalité salariale supérieure dans l'administration publique.

1.3. L'effet du temps de travail

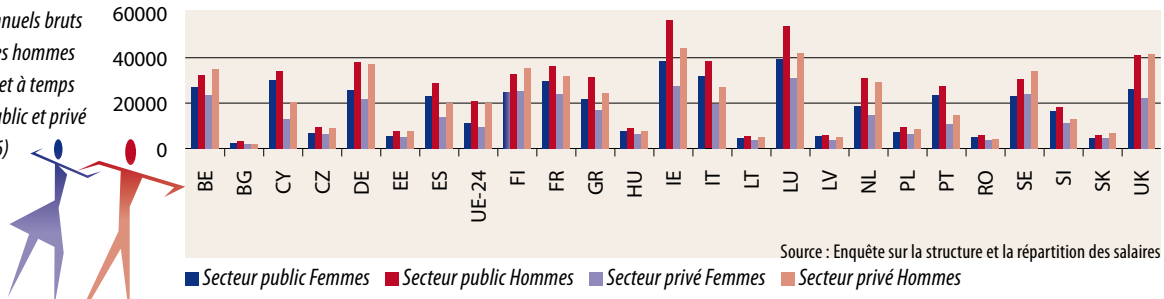
Comme expliqué, le calcul de l'écart salarial sur base des salaires horaires ne prend pas en considération les différences salariales entre les femmes et les hommes résultant des différents temps de travail. Pour mettre en évidence cet aspect de l'écart salarial, il suffit de calculer l'écart sur base des salaires annuels, ou bien mensuels, des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis. S'il y a plus de femmes que d'hommes travaillant à temps partiel, l'écart salarial augmentera. Cet indicateur met en évidence ce que les femmes gagnent en moyenne par an, ou par mois, en comparaison avec les hommes ; ce qui est plus proche de l'écart tel qu'il est vécu par les femmes.

La différence entre le secteur public et le secteur privé est définie d'abord en termes de salaires annuels.

Sur une année, les femmes du secteur public gagnent plus que celles du secteur privé dans tous les pays sauf en Finlande, en Suède et en Slovaquie *(Graphique 7, voir aussi Annexe 5)*. Il en est de même pour les hommes sauf en Belgique, en Finlande, en Suède, et en Slovaquie.

Les femmes occupées dans le secteur public gagnent entre 2.525 euros bruts par an en Bulgarie et 39.431 euros bruts par an au Luxembourg. Dans le secteur privé, ces chiffres s'élèvent respectivement à 1.668 euros et 31.000 euros. Le salaire féminin moyen européen est de 10.913 euros bruts par an dans le secteur public contre 9.516 euros bruts par an dans le secteur privé. Les hommes gagnent entre 3.188 euros bruts par an en Bulgarie et 53.901 euros bruts par an au Luxembourg dans le secteur public. Dans le secteur privé, ces chiffres s'élèvent respectivement à 1.981 euros et 41.972 euros. Au niveau européen, le salaire masculin moyen est de 21.063 euros dans le secteur public contre 19.936 euros dans le secteur privé.

Graphique 7 : *Salaires annuels bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel dans les secteurs public et privé (en euros) (2006)*

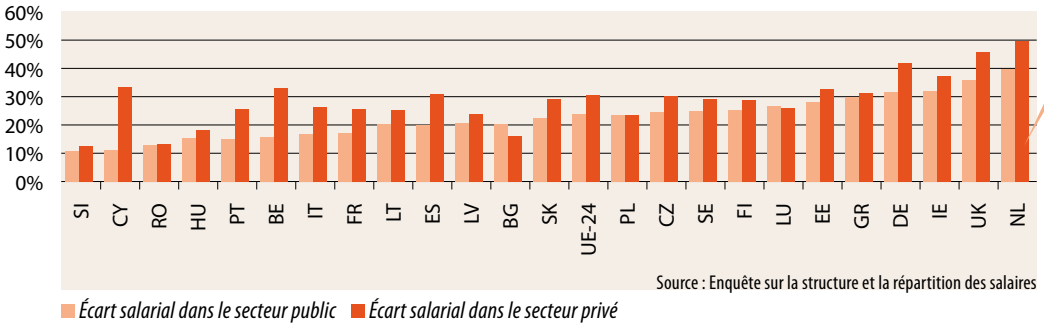


L'écart salarial entre les femmes et les hommes est moins prononcé dans le secteur public que dans le secteur privé pour tous les pays à l'exception de la Bulgarie et du Luxembourg *(Graphique 8)*. Dans le secteur public, il est compris entre 11 % en Slovénie et à Chypre et 40 % aux Pays-Bas et vaut 24 % au niveau de la moyenne européenne. Il est le plus faible en Slovénie, à Chypre, en Roumanie, en Hongrie, au Portugal, en Belgique, en Italie, en France et en Lituanie où il est inférieur à 20 %. Il est compris entre 20 et 30 % en Espagne, en Lettonie, en Bulgarie, en Slovaquie, en Pologne, en République tchèque, en Suède, en Finlande, au Luxembourg et en Estonie. Finalement, il est supérieur à 30 % en Grèce, en Allemagne, en Irlande, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas.

L'écart salarial sur base des salaires annuels dans le secteur privé est compris entre 13 % en Slovénie et 50 % aux Pays-Bas, pour une moyenne européenne de 30 % (UE-24). Il est le plus faible en Slovénie, en Roumanie,

en Bulgarie et en Hongrie où il est inférieur à 20 %. Il est supérieur à 40 % en Allemagne, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas. Dans les pays restants, il est compris entre 20 et 40 %. L'écart salarial sur base annuelle est d'autant plus marqué dans les pays où le travail à temps partiel est très fréquent chez les femmes.

En comparant les résultats de cet indicateur avec ceux obtenus pour l'indicateur précédent, l'écart salarial sur base annuelle apparaît plus élevé que celui sur base horaire. Ceci s'explique par le fait que les différences de genre en termes de durée de travail sont prises en compte dans cet indicateur. Les différences entre ces deux indicateurs sont davantage prononcées pour les pays occupant un grand nombre de femmes à temps partiel tels que les Pays-Bas, le Royaume-Uni ou encore l'Allemagne.



Graphique 8 : *Écarts de salaire annuel moyen des femmes et des hommes travaillant à temps plein et temps partiel dans les secteurs public et privé (en euros), pays classés par ordre croissant de l'écart salarial dans le secteur public (2006)*

L'écart salarial dans le secteur public augmente de 1 à 4 points de pourcentage à Chypre, en Finlande, en Hongrie, en Lituanie, en Suède, aux Pays-Bas et en Slovaquie lorsque le secteur de l'administration publique est pris en compte pour les pays récoltant cette information. En revanche, il diminue en Estonie, en Lettonie, en Pologne, en Roumanie et au Royaume-Uni.

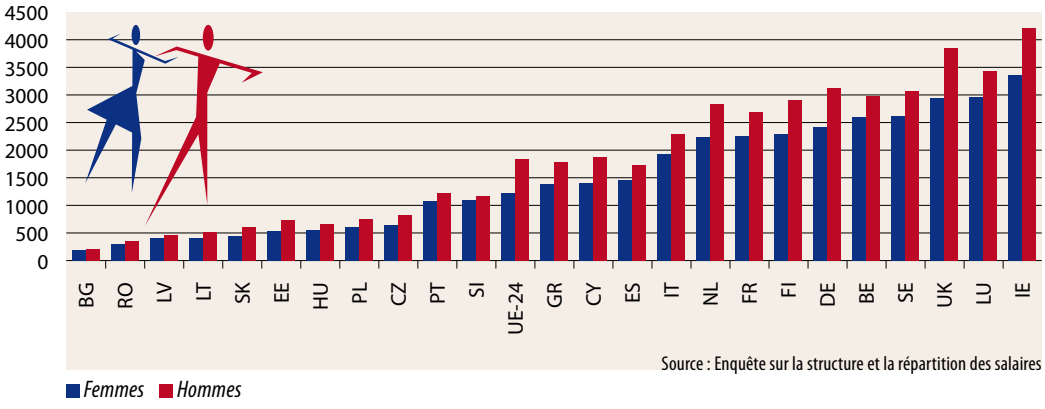
Dans les indicateurs de 2001, l'effet du travail à temps partiel n'était pas reflété de cette manière.

On calculait des indicateurs pour les travailleurs à temps plein sur base des salaires mensuels bruts et pour les travailleurs à temps partiel (associés ou pas aux travailleurs à temps plein) sur base des salaires horaires bruts. Les salaires mensuels des travailleurs à temps plein et à temps partiel n'étaient pas comparés, de sorte que l'écart salarial tout a fait non-corrigé n'était en fait pas calculé. L'écart salarial sur base des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein constituait en 2001 l'indicateur utilisé par Eurostat. Le mérite de cet indicateur est qu'il est très solide. Dans le présent rapport, cet indicateur est reproduit et comparé avec l'indicateur qui inclut l'effet de la durée d'emploi. Dans ce sens, un nouvel indicateur est inclus : il calcule l'écart de salaire entre les femmes et les hommes sur base des salaires mensuels bruts féminins et masculins en tenant compte des travailleurs à temps plein et des travailleurs à temps partiel.

L'inclusion de ce nouvel indicateur se justifie par le fait qu'une grande part de l'écart salarial de genre est imputable à la plus grande fréquence du travail à temps partiel chez les femmes que les hommes. Il reflète le double retard des femmes par rapport aux hommes en termes de salaire : le retard dû au fait qu'elles ont un salaire horaire moyen inférieur aux hommes et celui dû au fait qu'elles travaillent plus souvent à temps partiel. Les écarts de salaires mensuels sont donc plus importants que les écarts de salaires horaires.

Les chiffres calculés pour les travailleurs à temps plein uniquement montrent qu'en moyenne, les femmes gagnent par mois entre 180 euros bruts en Bulgarie et 3.359 euros bruts au Luxembourg *(Graphique 9, voir aussi Annexe 6)*. Ces chiffres s'élèvent respectivement à 251 et 4.227 euros bruts pour les hommes en Irlande. Le salaire moyen européen est de 1.216 euros pour les femmes et de 1.859 euros pour les hommes.

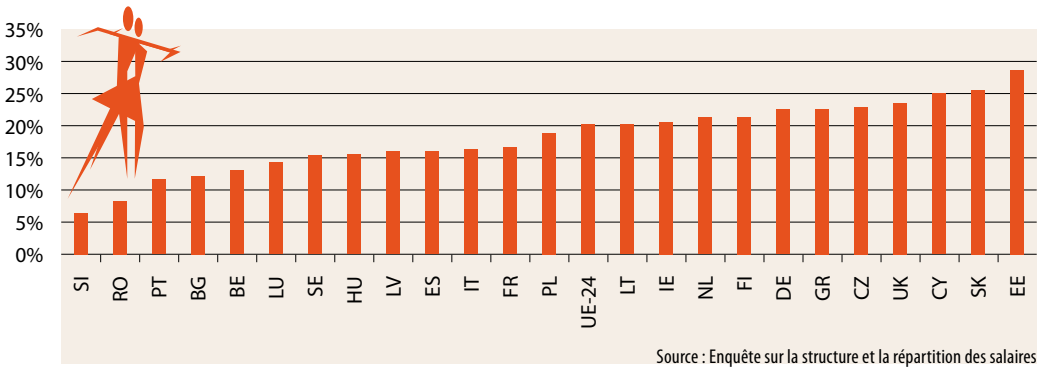
Graphique 9 : *Salaires mensuels bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros), pays classés par ordre croissant du salaire féminin (2006)*



Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

L'écart de salaire varie entre 6 % en Slovénie et 29 % en Estonie *(Graphique 10)*. Au niveau de l'Union européenne, l'écart de salaire est de 20 % si on considère l'écart basé sur la moyenne des écarts nationaux.

Les pays affichant des écarts largement inférieurs à la moyenne européenne des 20 % sont la Roumanie, le Portugal, la Bulgarie, la Slovénie, la Belgique, le Luxembourg, la Suède, la Hongrie, la Lettonie, l'Espagne et l'Italie. La France, la Pologne, la Lituanie, les Pays-Bas, la Finlande, l'Allemagne, la Grèce et la République tchèque présentent un écart relativement proche de la moyenne européenne. Les pays restants s'éloignent de la moyenne européenne et sont caractérisés par des inégalités salariales plus marquées.



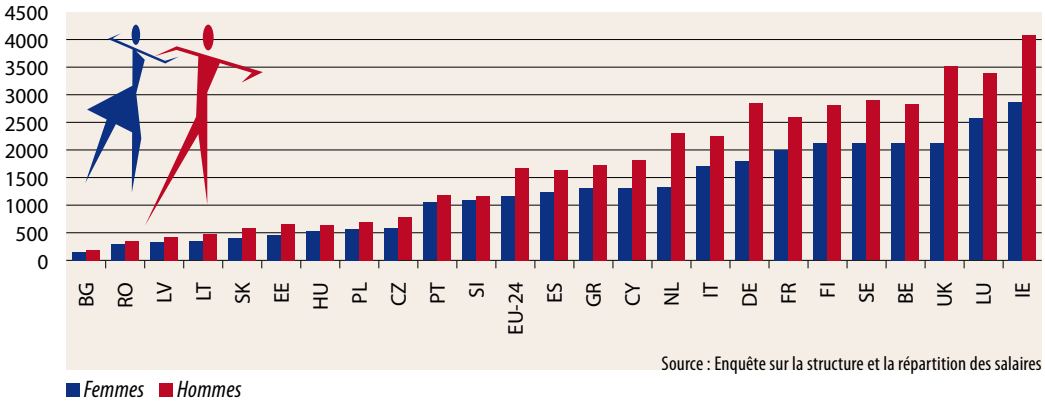
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Graphique 10 : *Écarts de salaire mensuel brut moyen des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros), pays classés par ordre croissant de l'écart salarial (2006)*

En ajoutant l'administration publique pour les pays pour lesquels cette information est disponible, il apparaît que dans la majorité des pays, les salaires mensuels bruts moyens des femmes et des hommes sont plus élevés. La différence est plus importante chez les femmes de sorte que l'écart salarial diminue. Ceci est vrai aux Pays-Bas, en Pologne, en Roumanie où l'écart de salaire se réduit de 1 à plus de 1,5 points de pourcentage ; ainsi qu'en Finlande, en Hongrie, en Suède, en Slovaquie et au Royaume-Uni où la différence est plus faible et inférieure à 0,5 points de pourcentage. En revanche, à Chypre, l'écart salarial augmente de 0,17 points de pourcentage.

En incluant les travailleurs à temps partiel pour calculer les salaires mensuels bruts, il ressort que les femmes gagnent un salaire mensuel brut moyen allant de 172 euros en Bulgarie à 2.891 en Irlande *(Graphique 11, voir aussi Annexe 7)*. Ces chiffres sont de 198 euros et de 4.097 pour les hommes. Le salaire moyen observé pour l'Union européenne est de 1.190 euros pour les femmes contre 1.696 euros pour les hommes.

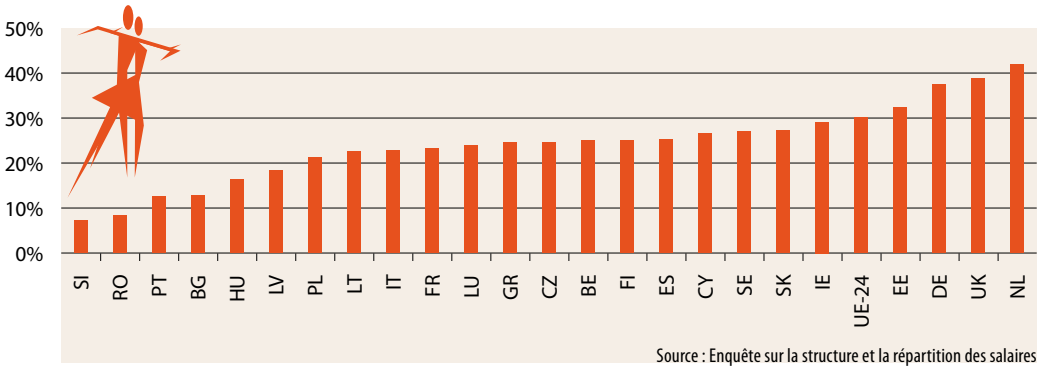
Graphique 11 : *Salaires mensuels bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et temps partiel (en euros), pays classés par ordre croissant du salaire féminin (2006)*



Alors que l'écart salarial sur base des travailleurs à temps plein uniquement s'élevait à 20 % dans l'Union européenne (UE-24), il est de 30 % lorsque les travailleurs à temps partiel sont intégrés. Aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, où la part des femmes occupées à temps partiel est très élevée, l'écart passe respectivement de 21,33 % à 42,22 % et de 23,51 % à 38,87 %.

L'écart salarial calculé sur une base mensuelle est également plus élevé que celui calculé sur une base horaire (cf. supra). Ce constat s'applique à tous les pays et plus particulièrement à la Belgique, l'Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas et à la Pologne où l'écart salarial passe du simple au double. On observe également une forte hausse (comprise entre plus de 5 et 15 points de pourcentage) en France, en Lituanie, en Suède, en Espagne, en Allemagne et au Royaume-Uni. Dans les pays restants (Bulgarie, Chypre, République tchèque, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Lettonie, Portugal, Roumanie et Slovaquie), la hausse est moins prononcée et généralement inférieure à 5 points de pourcentage.

Quel que soit le pays, les femmes gagnent systématiquement moins que les hommes : la différence s'élève à 30 % au niveau de l'Union européenne *(Graphique 12)*. Cet écart est plus important en Allemagne, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas : les femmes y gagnent entre 37 % et 42 % en moins que les hommes en moyenne. On retrouve ici une série de pays pour lesquels le travail à temps partiel des femmes est plus fréquent. A contrario, la différence est plus faible (mais reste toujours élevée) et comprise entre 7 et 25 % en Slovénie, en Roumanie, au Portugal, en Bulgarie, en Hongrie, en Lettonie, en Pologne, en Lituanie, en Italie, en France, au Luxembourg, en Grèce, en République tchèque, en Belgique, en Finlande et en Espagne. Chypre, la Suède, la Slovaquie, l'Irlande et l'Estonie sont proches du niveau moyen européen.



Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Graphique 12 : *Écarts de salaire mensuel brut moyen des femmes et des hommes travaillant à temps plein et temps partiel (en euros), pays classés par ordre croissant de l'écart salarial (2006)*

L'écart salarial est plus faible en Estonie, en Finlande, en Lituanie, en Lettonie, aux Pays-Bas, en Pologne, en Roumanie, en Suède, en Slovaquie et au Royaume-Uni lorsqu'on intègre la section NACE L dans le calcul de l'indicateur alors que l'inverse est observé à Chypre et en Hongrie.

RÉSUMÉ - INDICATEUR 1 : RATIO POUR TOUS LES SALARIÉS

L'écart salarial est exprimé de la façon la plus courante, à savoir comme étant la différence entre le salaire moyen féminin et le salaire moyen masculin, par rapport au salaire moyen masculin :

$$\frac{H-F}{H} \times 100$$

(F= salaire brut moyen des femmes et H = salaire brut moyen des hommes)

L'écart salarial est calculé sur une base aussi large que possible, c'est-à-dire sur base des salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel pour tous les secteurs (pour autant que cela soit possible au niveau des données). Le fait d'utiliser les salaires horaires bruts élimine partiellement l'effet de la durée de travail et la pénalité salariale liée à la plus grande fréquence du temps partiel chez les femmes.

Afin de tenir compte de cet effet qui explique en partie l'écart salarial entre les femmes et les hommes, un nouvel indicateur calcule l'écart de salaire sur base des salaires mensuels bruts féminins et masculins en tenant compte des travailleurs à temps plein et des travailleurs à temps partiel réunis.

L'écart salarial est calculé séparément pour les secteurs public et privé car l'écart salarial diffère fortement d'un secteur à l'autre. À cet égard, il est essentiel qu'à terme, l'information concernant le secteur de l'administration publique (NACE section L) soit disponible pour tous les pays car inclure ce secteur dans le calcul des indicateurs modifie plus ou moins les résultats selon le pays.

L'écart salarial calculé sur base du salaire brut peut être sous-estimé, car il ne tient pas compte des autres avantages octroyés par l'employeur en raison de la relation de travail. Actuellement, il n'existe aucune définition commune de ces avantages complémentaires au salaire et aucune banque de données ne permet de prendre en compte ces avantages au niveau européen. Une recommandation est de dresser un inventaire de tous les avantages non salariaux dans les États membres et de les quantifier afin d'estimer leur effet dans l'écart salarial.

Enfin, les écarts salariaux doivent être mis en parallèle avec les taux d'emploi féminins afin d'évaluer l'égalité, ou l'inégalité, des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi des différents États membres.

LISTE DES INDICATEURS REPRIS DANS L'INDICATEUR 1 : RATIO POUR TOUS LES SALARIÉS[6]

$$\text{L'écart salarial} = \frac{\text{(salaire brut moyen masculin} - \text{salaire brut moyen féminin)}}{\text{salaire brut moyen masculin}} \times 100$$

a) Écart salarial entre les hommes et les femmes basé sur les salaires horaires bruts féminins et masculins, temps plein et temps partiel réunis, pour l'ensemble des secteurs
   Source : SES + autres sources de données ; Da
b) Taux d'emploi des femmes et des hommes
   Source : Enquête sur les forces de travail ; Da
c) Écart salarial entre les hommes et les femmes basé sur les salaires horaires bruts féminins et masculins, temps plein et temps partiel réunis, séparément pour les secteurs privé et public
   Source : SES + autres sources de données ; Da pour certains pays, D4
d) Écart salarial entre les hommes et les femmes basé sur les salaires annuels bruts féminins et masculins, temps plein et temps partiel réunis, pour l'ensemble des secteurs et séparément pour les secteurs privé et public
   Source : SES + autres sources de données ; D4
e) Écart salarial entre les hommes et les femmes basé sur les salaires mensuels bruts féminins et masculins, temps plein
   Source : SES ; D4
f) Écart salarial entre les hommes et les femmes basé sur les salaires mensuels bruts féminins et masculins, temps plein et temps partiel réunis
   Source : SES ; D4

Da = disponible annuellement ; D4 = disponible toutes les 4 ans ;
N = nouvelle collecte de données à instaurer

[6] *L'écart salarial, temps plein et temps partiel réunis, pour l'ensemble des secteurs est disponible annuellement auprès d'Eurostat, tandis que les salaires horaires bruts des femmes et des hommes, temps plein et temps partiel réunis, pour l'ensemble des secteurs ne sont pas disponibles annuellement auprès d'Eurostat mais seulement quadri-annuellement (source : SES).*

Indicateur 2 : Part de la masse salariale totale

Dans les indicateurs de 2001, l'indicateur 2 calcule d'une part la masse salariale qui correspond à la rémunération totale des femmes par rapport à la masse salariale totale et d'autre part, le rapport entre le nombre total de travailleuses et de travailleurs. Cet indicateur reflète « l'écart salarial total », c'est-à-dire l'inégalité de la division des salaires entre les hommes et les femmes dans un pays. Ce deuxième indicateur est reformulé d'une façon plus neutre d'un point de vue genre : il est exprimé comme étant la répartition du nombre total de salariés par sexe.[7]

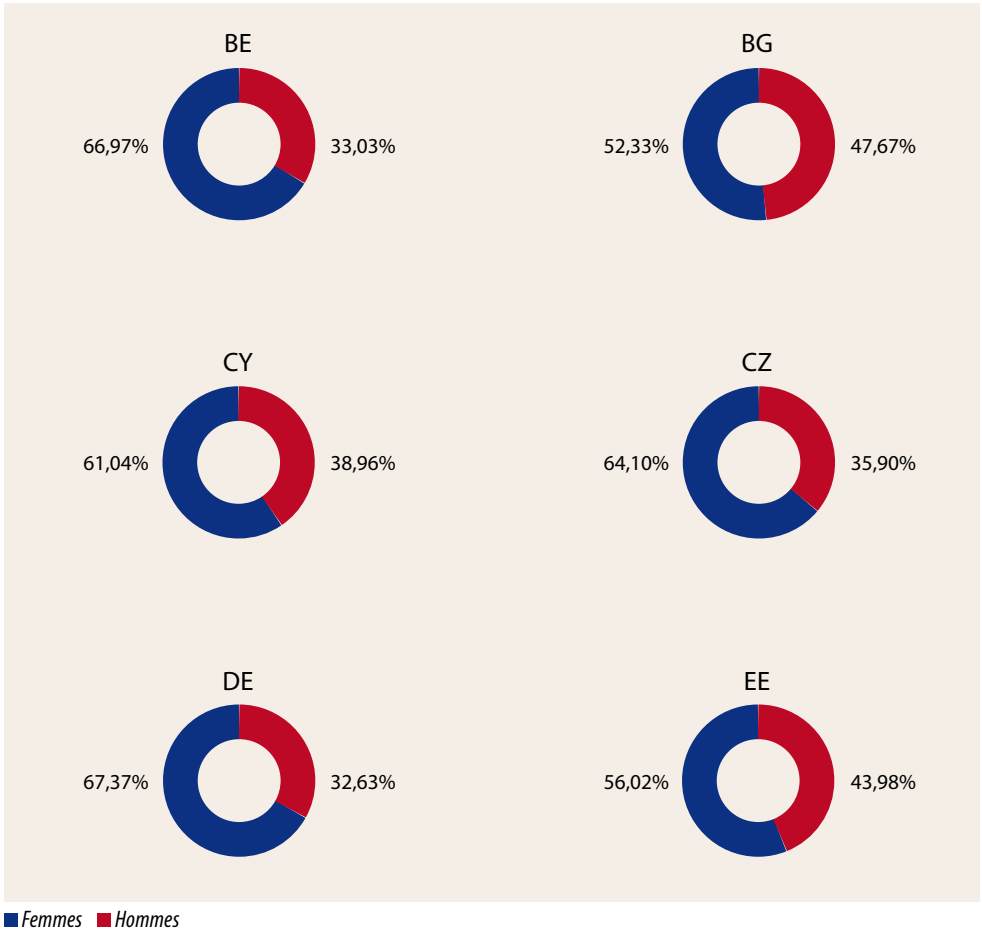
Un calcul supplémentaire est intégré afin de mettre en évidence l'effet du travail à temps partiel pour cet indicateur. Il indique la part des femmes et des hommes dans le volume total de travail, en d'autres mots dans le nombre effectif de jours ou d'heures de travail. Ceci se justifie par la nécessité de prendre en compte le travail à temps partiel car il concerne principalement les femmes et est source d'inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. De cette façon, l'impact des différences entre les femmes et les hommes en termes de durée de travail peut être mesuré et l'écart salarial total peut être exprimé corrigé et non-corrigé pour la durée de travail. Le second indicateur général calcule donc l'écart salarial total sur base de la part des femmes et des hommes dans la masse salariale totale et sur base de leur participation au marché du travail en nombre de jours effectifs de travail en tant que salariés.

Les données relatives aux salaires totaux ventilés par sexe sont disponibles sur base des sources administratives dans certains pays mais aucune banque de données harmonisées ne met à disposition des données exhaustives pour les différents États membres. Dans ce rapport, la masse salariale totale est calculée sur base de la SES. Il s'agit donc d'une approximation de cette information.

La part des femmes et des hommes dans le total des jours effectifs de travail et parmi les salariés est calculée sur base de l'Enquête sur les forces de travail. Cela peut entraîner un biais pour les pays occupant beaucoup de frontaliers, par exemple le Luxembourg.

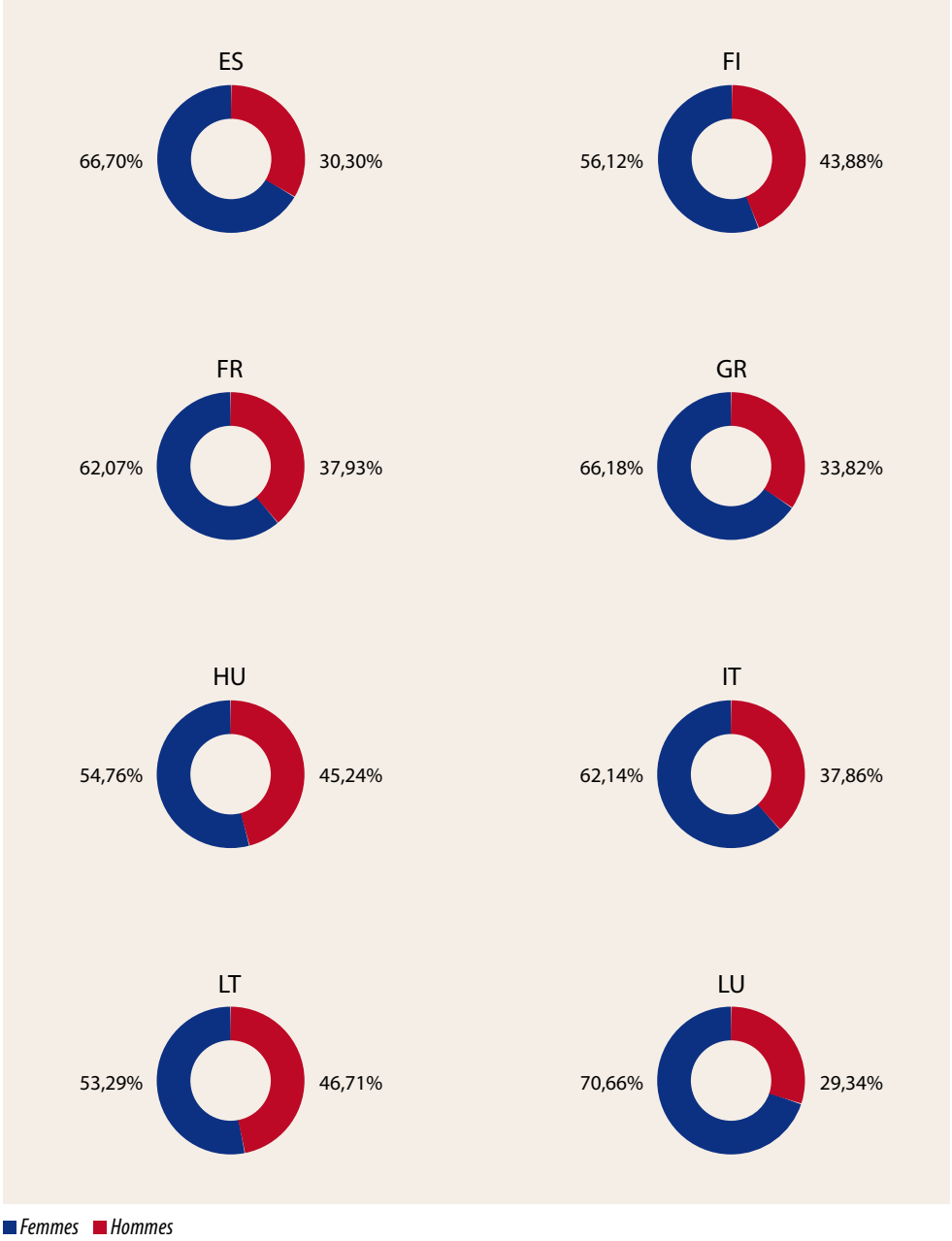
[7] *En mettant en relation le chiffre pour les femmes avec le total, on dissimule en fait que le genre concerne les femmes ainsi que les hommes. Voir : Hedman, Perucci et Sundström (1996).*

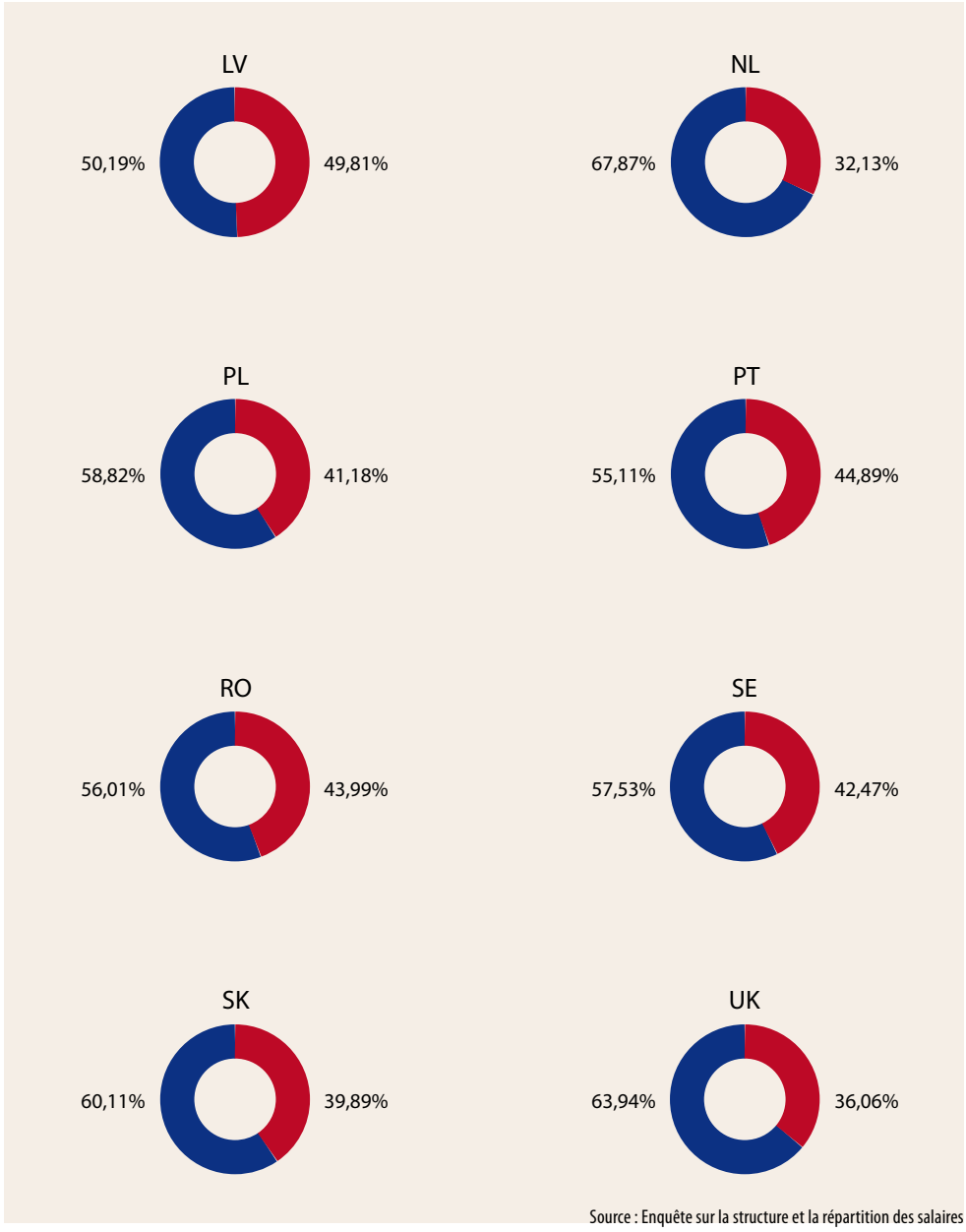
La répartition de l'ensemble des salaires entre femmes et hommes varie fortement d'un pays à l'autre *(Graphique 13, voir aussi Annexe 8)*. La part des femmes est comprise entre 29,34 % au Luxembourg et 49,81 % en Lettonie. Le Portugal, la Hongrie, la Lituanie, la Bulgarie et la Lettonie présentent des parts femmes-hommes relativement proches, la différence entre les deux étant de maximum 5 points de pourcentage. A contrario, la répartition des coûts salariaux totaux est très inégalitaire au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Allemagne, en Belgique, en Espagne et en Grèce où la part des femmes est comprise respectivement entre 29 et 35 %. Dans les pays restants, les femmes représentent entre 36 et 44 % de la masse salariale totale.



Graphique 13 : *Part des femmes et des hommes dans la masse salariale totale (2006)*[8]

[8] *Les données de l'Autriche, du Danemark, de l'Irlande, de Malte et de la Slovénie, qui sont nécessaires pour ce calcul, n'étaient pas disponibles pour les chercheurs.*

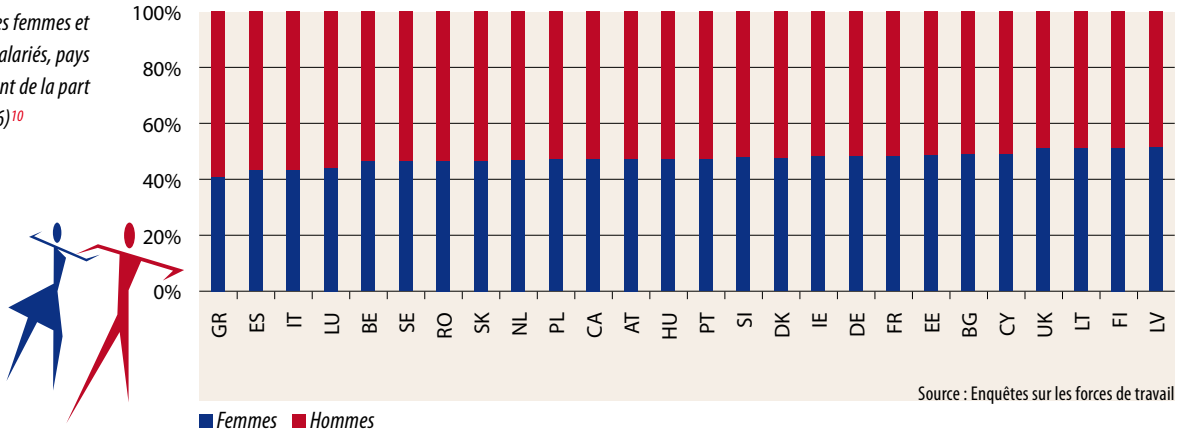

ES
66,70%
30,30%
FI
56,12%
43,88%
FR
62,07%
37,93%
GR
66,18%
33,82%
HU
54,76%
45,24%
IT
62,14%
37,86%
LT
53,29%
46,71%
LU
70,66%
29,34%
Femmes
Hommes



Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Dans trois pays, la part de femmes et d'hommes chez les salariés est presque égale, la différence étant de moins de 1 point de pourcentage. C'est le cas au Royaume-Uni, en Lituanie, à Chypre *(Graphique 14, voir aussi Annexe 9)*. En Finlande et en Lettonie, la part des femmes dépasse même la part des hommes de plus de 1 point de pourcentage. Les autres pays ayant une division des salariés assez égalitaire sont l'Irlande, l'Allemagne, la France, l'Estonie et la Bulgarie. La Grèce, l'Espagne, l'Italie et le Luxembourg se positionnent dans le bas du classement car les femmes représentent moins de 45 % des salariés.[9]

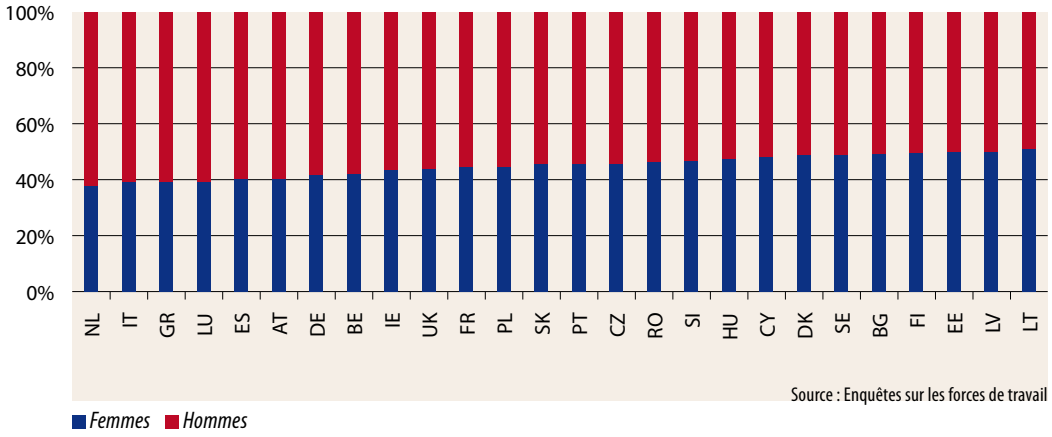
Graphique 14 : *Part des femmes et des hommes parmi les salariés, pays classés par ordre croissant de la part féminine (2006)*[10]



Afin de tenir compte du travail à temps partiel, la répartition des jours effectifs de travail entre les femmes et les hommes sur base du nombre d'heures de travail habituelles déclarées[11] est calculée à partir des données issues de l'Enquête Force de Travail (EFT).[12] L'échantillon retenu pour calculer cet indicateur pour les différents États membres correspond à la population qui travaille hors indépendants et aidants familiaux.

[9] *La participation des femmes à l'emploi est aussi assez faible à Malte. Malte n'est pas reprise dans cet indicateurs par manque des données.*
[10] *Les données concernant Malte n'étaient pas disponibles pour les chercheurs.*
[11] *Les heures de travail à temps partiel ont été converties en jours de travail à raison de 7 heures et 36 minutes par jour de travail (soit 7,6 heures).*
[12] *Les données concernant Malte n'étaient pas disponibles pour les chercheurs.*

Les résultats montrent que la part des femmes est comprise dans une fourchette allant de 38 % aux Pays-Bas à 51 % en Lituanie *(Graphique 15, voir aussi Annexe 10)*. Parmi les pays dans lesquels la proportion de femmes dans le total des jours effectifs de travail est faible, on retrouve les pays pour lesquels la participation des femmes au marché du travail est plus faible. Il s'agit des pays où le travail à temps partiel féminin est plus fréquent comme aux Pays-Bas, au Luxembourg, en Autriche et en Allemagne (alors que ce type de travail est moins développé dans les nouveaux entrants) et des pays où les taux d'emploi féminins sont plus faibles comme la Grèce, l'Italie et l'Espagne.



Source : Enquêtes sur les forces de travail

Graphique 15 : *Part des femmes et des hommes dans le total des jours effectifs de travail en Europe, pays classés par ordre croissant de la part féminine (2006)*

Il est ensuite possible de comparer les parts des femmes et des hommes parmi les salariés, dans le total des jours effectifs de travail et dans la masse salariale totale pour les différents pays européens.
L'écart salarial total est obtenu à partir de ces trois informations. Cet écart est défini comme la différence entre la part des femmes dans la masse salariale totale et leur participation au marché du travail en tant que salariées. Cet indicateur montre ce qu'auraient dû gagner l'ensemble des femmes sur le marché du travail, sans tenir compte des différences, y compris la durée de travail. Le calcul supplémentaire corrige ce montant pour le volume de travail presté, c'est-à-dire la plus grande fréquence du travail à temps partiel chez les femmes.

L'écart salarial total est relativement faible en Bulgarie, en Lettonie, en Hongrie, au Portugal et en Roumanie. Par contre, il est assez large au Luxembourg, en Allemagne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Belgique *(Tableau 2)*.

Pour la Bulgarie, Chypre, la Lituanie, l'Estonie, la Roumanie, la correction pour les jours ouvrables n'a aucun impact sur l'écart salarial total. Dans la majorité des pays, les corrections apportées pour tenir compte du travail à temps partiel plus répandu chez les femmes montrent un écart salarial plus faible que si le calcul est effectué en tenant compte de la proportion de femmes chez les salariés. Si on prend l'exemple de la France, les salaires versés aux femmes étaient de 154 milliards d'euros, soit 37,93 % de la masse salariale totale.[13] En corrigeant pour la part des femmes dans les salariés, les femmes auraient dû percevoir 195,8 milliards d'euros, ce qui représente une hausse de 27,15 %. En corrigeant pour la part des femmes dans le volume de travail presté, les femmes auraient dû percevoir 180,2 milliards d'euros, ce qui représente une hausse de 16,98 %.

[13] *Pour rappel, la masse salariale totale est calculée sur base des données SES et non de données administratives exhaustives. Il s'agit par conséquent d'une approximation.*

	Ce que les femmes gagnent	Ce que les femmes auraient dû gagner (correction part salariale)			Ce que les femmes auraient dû gagner (correction part jours ouvrables)		
	En milliards d'euros	En milliards d'euros	Différence en milliards d'euros	Différence en %	En milliards d'euros	Différence en milliards d'euros	Différence en %
AT	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
BE	10,9	15,4	-4,5	40,84 %	13,9	-3,0	27,23 %
BG	2,3	2,4	-0,1	2,36 %	2,4	-0,1	3,16 %
CY	2,1	2,6	-0,5	26,23 %	2,6	-0,5	23,56 %
CZ	11,7	15,4	-3,7	31,48 %	14,9	-3,2	27,42 %
DE	202,0	297,7	-95,7	47,40 %	257,6	-55,6	27,54 %
DK	21,2	23,0	-1,8	8,72 %	23,5	-2,3	10,88 %
EE	1,4	1,5	-0,1	10,18 %	1,5	-0,1	13,55 %
ES	73,4	95,3	-21,9	29,84 %	87,5	-14,1	19,27 %
FI	17,2	20,1	-2,9	17,12 %	19,4	-2,2	12,70 %
FR	154,0	195,8	-41,8	27,15 %	180,2	-26,2	16,98 %
GR	11,6	14,1	-2,5	21,74 %	13,4	-1,8	15,72 %
HU	7,4	7,7	-0,3	4,57 %	7,8	-0,4	5,25 %
IE	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
IT	106,0	121,4	-15,4	14,54 %	109,2	-3,2	3,06 %
LT	2,3	2,5	-0,2	9,12 %	2,5	-0,2	9,03 %
LU	2,8	4,2	-1,4	50,32 %	3,8	-1,0	33,42 %
LV	1,9	2,0	-0,1	3,29 %	1,9	0,0	0,72 %
MT	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
NL	56,8	82,8	-26,0	45,77 %	66,4	-9,6	16,89 %
PL	21,1	24,0	-2,9	14,14 %	22,7	-1,6	7,91 %
PT	16,7	17,6	-0,9	5,63 %	17,0	-0,3	1,56 %
RO	7,1	7,5	-0,4	5,99 %	7,5	-0,4	5,80 %
SE	36,0	41,5	-3,4	9,52 %	39,4	-5,5	15,21 %
SI	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
SK	3,8	4,4	-0,6	17,16 %	4,3	-0,5	14,21 %
UK	265,5	374,0	-108,5	40,87 %	324,6	-59,1	22,24 %

Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires et Enquête sur les forces de travail

Tableau 2 : *Écart salarial global tenant compte de la part des femmes dans les salariés et de la part des femmes dans le nombre de jours effectifs de travail (2006)*

RÉSUMÉ - INDICATEUR 2 : PART DE LA MASSE SALARIALE TOTALE

Par rapport à la formulation de 2001, l'indicateur 2 est reformulé de façon plus neutre d'un point de vue genre. L'indicateur est exprimé comme étant la répartition du nombre total de travailleurs par sexe et non plus comme un rapport des travailleuses sur le total. En plus, un calcul supplémentaire est ajouté afin de corriger l'écart salarial total pour mettre en évidence l'effet du travail à temps partiel, se basant sur la répartition du nombre total de jours effectifs de travail par sexe. Il permet de calculer ensuite l'écart salarial total sur base de la part des femmes et des hommes dans la masse salariale totale et sur base de leur participation au marché du travail en nombre de jours effectifs de travail en tant que salariés.

Actuellement, la masse salariale est calculée sur base des données issues de la SES. Cette information consiste en une approximation des coûts salariaux totaux car les données proviennent d'un échantillon. La source de préférence reste les données administratives nationales qui sont plus précises et exhaustives. Une recommandation peut donc aller dans ce sens afin que les États membres mettent cette information à disposition.

LISTE DES INDICATEURS REPRIS DANS L'INDICATEUR 2

a) Répartition de tous les salaires par sexe
   Source : Données administratives, ou autres sources ; Da pour certains pays, N
b) Répartition du nombre total de salariés par sexe
   Source : Données administratives, ou Enquête sur les forces de travail, ou autres sources ; Da
c) Répartition du nombre total de jours effectifs de travail par sexe
   Source : Données administratives, ou Enquête sur les forces de travail, ou autres sources ; Da

Da = disponible annuellement ; D4 = disponible toutes les 4 ans ;
N = nouvelle collecte de données à instaurer

II. Facteurs favorisant l'inégalité

L'effet du travail à temps partiel, des différences d'âge et de niveau d'éducation et de la ségrégation sur le marché d'emploi est évalué plus en détails, car ces facteurs expliquent largement les écarts salariaux entre femmes et hommes.

Indicateur 3 : Ratio pour le travail à temps partiel

Les ajouts des indicateurs 1 et 2 permettent déjà de montrer l'impact du travail à temps partiel sur l'écart salarial, quand il est calculé de manière non-corrigée pour le temps de travail. Pourtant, le travail à temps partiel implique souvent aussi des différences en terme des salaires horaires. Ce type d'emploi est souvent associé à une pénalité salariale et concerne généralement plus les femmes. Il est donc important d'analyser les écarts salariaux en intégrant cette information. Par analogie avec l'indicateur 1, le taux d'emploi à temps partiel est ajouté afin de bien contextualiser les différences entre les pays .

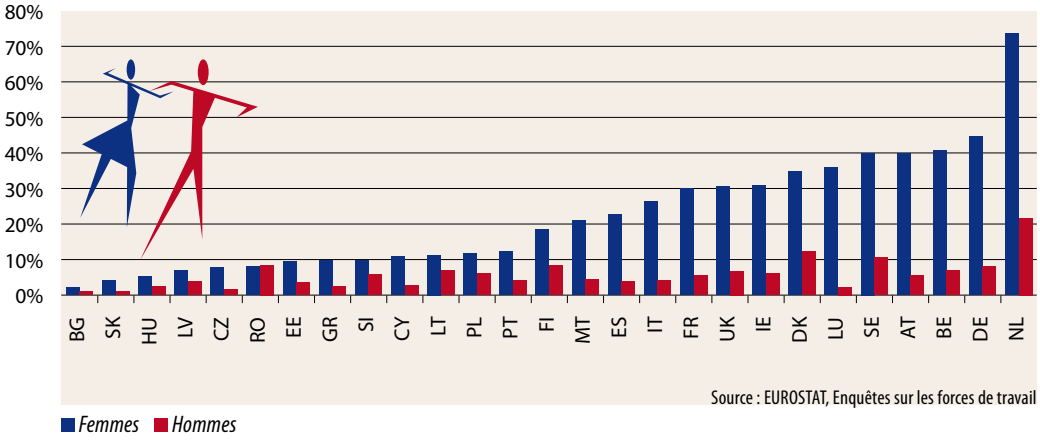
Dans les indicateurs de 2001, le ratio pour le travail à temps partiel est analysé sur base du rapport entre le salaire horaire brut des femmes travaillant à temps partiel et le salaire horaire brut des hommes travaillant à temps partiel ; du rapport entre le salaire horaire brut des femmes travaillant à temps partiel et le salaire horaire brut des femmes travaillant à temps plein ; et du rapport entre le salaire horaire brut des hommes travaillant à temps partiel et le salaire horaire brut des hommes travaillant à temps plein.

Dans cet indicateur, une comparaison est ajoutée :

le rapport entre le salaire horaire brut des femmes travaillant à temps partiel et le salaire horaire brut des hommes travaillant à temps plein. Cela permet de montrer le double retard salarial des femmes occupées à temps partiel, car celles-ci cumulent une pénalité salariale de par leur statut de femme et celui de travailleuse à temps partiel.

D'une manière générale, le travail à temps partiel féminin est plus fréquent dans les pays de l'UE-15 et moins dans les nouveaux entrants *(Graphique 16, voir aussi Annexe 11)*. Le taux de temps partiel est très élevé (par ordre croissant) en Suède, en Autriche, en Belgique, en Allemagne où près de 40 % de la population féminine en emploi travaille à temps partiel ainsi qu'aux Pays-Bas où cela concerne plus de 70 % des travailleuses. C'est également dans ces pays que les écarts de taux d'emploi à temps partiel entre les femmes et les hommes sont les plus élevés, la différence allant de 29 points de pourcentage en Suède à 52 points de pourcentage aux Pays-Bas. Malte, l'Espagne, l'Italie, la France, le Royaume-Uni, l'Irlande, le Danemark et le Luxembourg présentent également des taux d'emploi féminins à temps partiel élevés et compris entre 20 et un peu moins de 40 % et les écarts de taux d'emploi entre les femmes et les hommes sont compris entre 16 et 33 points de pourcentage.

Graphique 16 : *Taux d'emploi à temps partiel des femmes et des hommes (2006)*



Les salaires horaires bruts sont calculés pour les femmes travaillant à temps plein et à temps partiel et les hommes travaillant à temps plein et à temps partiel afin de pouvoir comparer les salaires de ces différentes catégories en croisant ces informations. On obtient quatre écarts de salaires : les écarts de salaires entre les femmes et les hommes travaillant à temps partiel, les écarts de salaires entre les femmes travaillant à temps partiel et les femmes travaillant à temps plein, les écarts de salaires entre les hommes travaillant à temps partiel et les hommes travaillant à temps plein, et finalement, les écarts de salaires entre les femmes travaillant à temps partiel et les hommes travaillant à temps plein.

L'écart salarial entre les travailleurs selon le temps de travail et sur base du salaire horaire brut varie fortement d'un pays à l'autre. Le graphique 17 présente ces écarts ; les longues flèches indiquent de grands écarts.

L'écart de salaire entre les femmes travaillant à temps partiel et celles travaillant à temps plein est faible en Grèce, en Roumanie, en Pologne et en Lituanie où il est compris respectivement entre -1 et 3 %. À l'inverse, l'écart est élevé et supérieur à 20 % (par ordre croissant) à Chypre, au Royaume Uni, en Irlande, en Bulgarie, en Slovénie et en Italie. L'ampleur de l'écart salarial apparaît ainsi élevé quel que soit le niveau du taux d'emploi à temps partiel car on retrouve ici des pays pour lesquels la fréquence du temps partiel chez les femmes varie fortement, un tel constat ayant déjà été mis en évidence par d'autres auteurs (Rubery et al., 2002). Par exemple, la Bulgarie affiche le taux d'emploi à temps partiel féminin le plus faible alors que le Royaume-Uni est parmi les pays où ce type d'emploi est largement répandu.

Dans les pays restants, l'écart est compris entre 6 et 20 % sauf en Lettonie, au Luxembourg, en Belgique, en Hongrie et au Portugal où il est négatif. Dans ces cinq derniers pays, les femmes travaillant à temps partiel gagnent en moyenne par heure plus que celles à temps plein. La différence de salaire entre les deux groupes oscille entre -4 et 23 % (soit entre 0,10 et 1,55 euros). Ces chiffres sont à relativiser du fait de l'importance des femmes dans l'enseignement d'une part et du problème relatif au calcul du salaire horaire moyen pour certains pays dans le secteur de l'enseignement. Par exemple, en Belgique, il s'explique par le secteur de l'enseignement qui emploie plus de 10 % de la main d'œuvre féminine totale. Dans ce secteur, les femmes qui travaillent à temps partiel sont en moyenne plus âgées et leurs salaires horaires sont supérieurs à ceux des femmes travaillant à temps plein car elles ont plus d'ancienneté (elles gagnent en moyenne 33,50 euros contre 24,60 euros).

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes travaillant à temps partiel est grand aux Pays-Bas, en Slovaquie, en Espagne, en Slovénie, au Portugal, en Irlande, en République tchèque et en Grèce, où il est compris respectivement entre 20 et 41 %. De tels écarts suggèrent que les femmes et les hommes travaillant à temps partiel occupent des postes fort différents et dont les rémunérations varient sensiblement.

À l'opposé de ces pays, on retrouve la Pologne, la Bulgarie, la Lituanie et la Roumanie où l'écart est faible et inférieur à 5 % (il est même négatif en Roumanie).

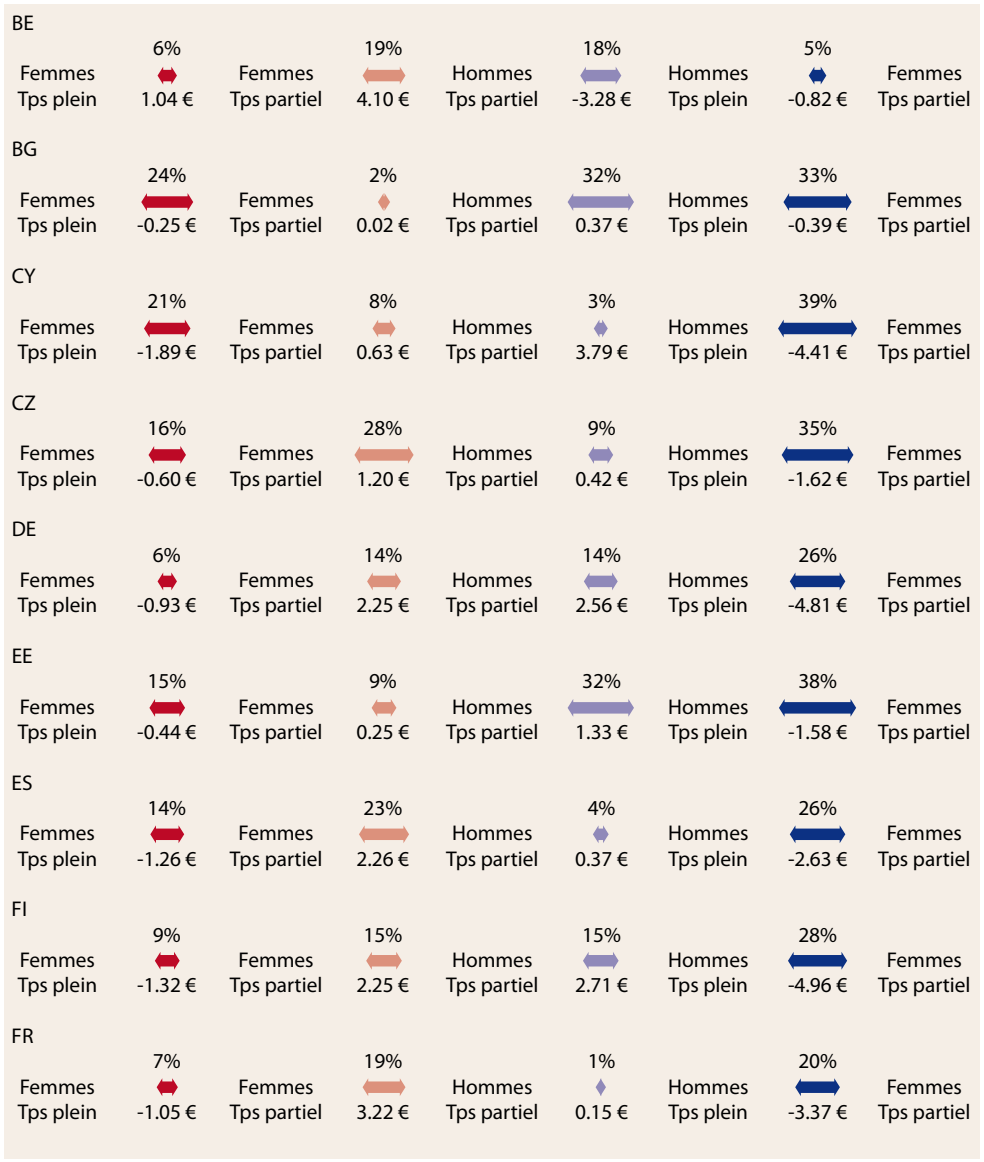
L'écart de salaire entre les hommes travaillant à temps partiel et ceux travaillant à temps plein est compris respectivement entre 15 et 34 % en Finlande, en Italie, en Slovaquie, en Lituanie, au Royaume-Uni, en Bulgarie, en Estonie et à Chypre. En France, en Lettonie, en Espagne, aux Pays-Bas, en Slovénie et en Pologne, les salaires sont beaucoup plus proches car l'écart est compris entre 1 et 4 %. En Hongrie, au Luxembourg, en Belgique, en en Grèce et au Portugal, l'écart de salaire est compris entre -4 et -55 % et est en faveur des travailleurs à temps partiel. Un tel résultat peut entre autres s'expliquer par les dispositifs mis en place pour les travailleurs âgés qui peuvent réduire leur temps de travail et passer à temps partiel. Par heure, ils gagnent en moyenne plus que ceux travaillant à temps plein en raison de leur âge moyen plus élevé et de leur plus grande ancienneté. Par exemple, au Portugal, les travailleurs de plus de 60 ans représentent 24 % de la main d'œuvre travaillant à temps partiel contre 5 % de celle travaillant à temps plein.

Le fait que les travailleurs à temps partiel gagnent plus que les travailleurs à temps plein peut également s'expliquer par les salaires horaires du secteur de l'enseignement qui sont particulièrement élevés car ils ne sont pas corrigés pour le nombre d'heures de travail.

L'écart de salaire entre les hommes travaillant à temps plein et les femmes travaillant à temps partiel est généralement supérieur aux trois écarts précédents pour chacun des pays, ce qui montre que les inégalités sont les plus fortes entre ces deux groupes. Un tel résultat s'explique par la ségrégation horizontale et verticale : les secteurs/les professions où le temps partiel est plus répandu sont aussi les secteurs/professions à plus faible rémunération horaire.

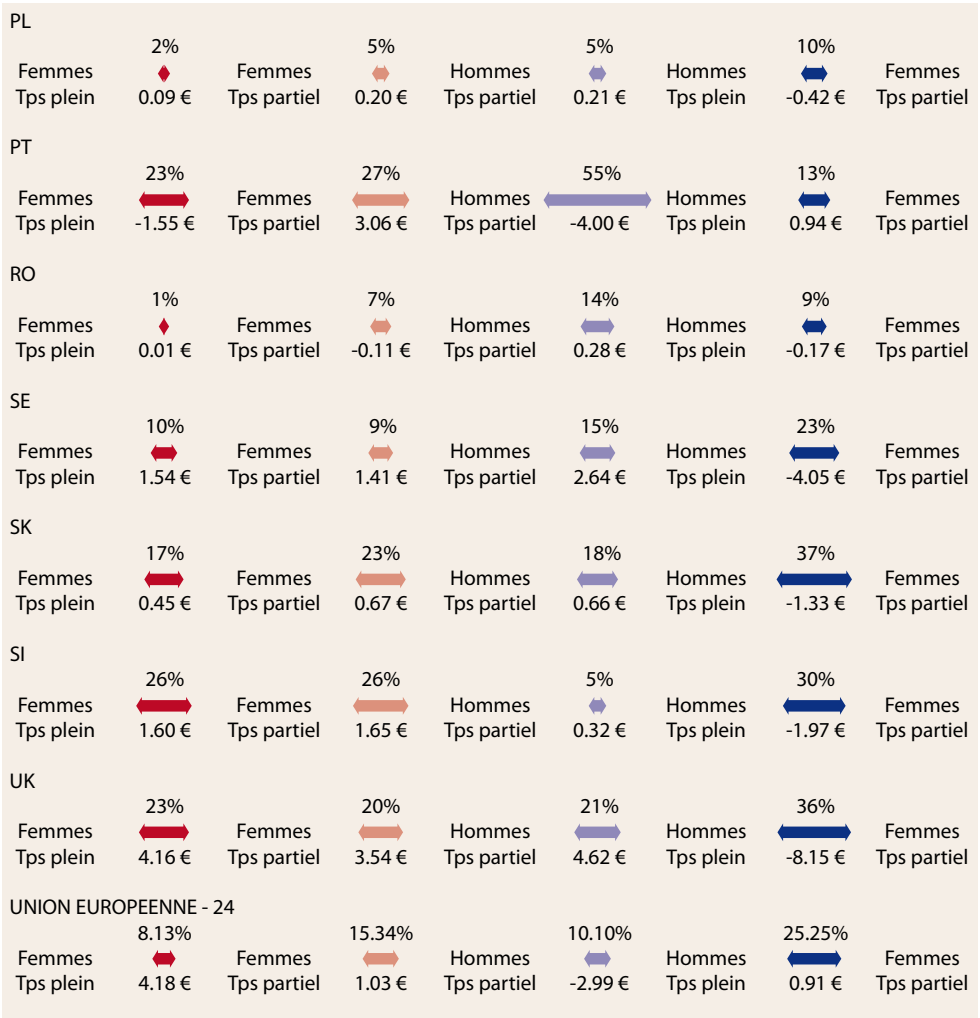
Dans la majorité des pays, les femmes travaillant à temps partiel gagnent en moyenne entre 18 et 40 % en moins par heure que les hommes travaillant à temps plein. Les pays faisant exception sont la Hongrie, la Belgique, le Luxembourg, la Roumanie, la Pologne et la Lettonie où l'écart salarial est compris respectivement entre 3 et 12 % ainsi que le Portugal où l'écart est de -13 %.

Certains pays, comme la Pologne et la Lettonie, ont des écarts relativement faibles et ce pour les quatre écarts de salaire calculés. A contrario, certains pays, tels que la Slovaquie et le Royaume-Uni, présentent quatre écarts relativement élevés. Dans d'autres pays, l'ampleur des écarts varie fortement d'un écart à l'autre. Par exemple, en Lituanie, l'ampleur de l'écart de salaire entre femmes et hommes travaillant à temps partiel est de 1,20 % contre 19,60 % lorsqu'on compare le salaire horaire brut des femmes travaillant à temps partiel à celui des hommes travaillant à temps plein.



Graphique 17 : *Écart salarial pour les travailleurs à temps plein et temps partiel (2006)*

EL								
	1%		41%		39%		18%	
Femmes Tps plein	0.09 €	Femmes Tps partiel	5.78 €	Hommes Tps partiel	-3.94 €	Hommes Tps plein	-1.85 €	Femmes Tps partiel
HU								
	13%		6%		4%		3%	
Femmes Tps plein	0.40 €	Femmes Tps partiel	0.24 €	Hommes Tps partiel	-0.13 €	Hommes Tps plein	-0.11 €	Femmes Tps partiel
IE								
	24%		28%		7%		34%	
Femmes Tps plein	-5.51 €	Femmes Tps partiel	6.79 €	Hommes Tps partiel	1.93 €	Hommes Tps plein	-8.72 €	Femmes Tps partiel
IT								
	26%		10%		18%		26%	
Femmes Tps plein	-3.66 €	Femmes Tps partiel	1.14 €	Hommes Tps partiel	2.46 €	Hommes Tps plein	-3.61 €	Femmes Tps partiel
LT								
	3%		1%		19%		20%	
Femmes Tps plein	-0.06 €	Femmes Tps partiel	0.03 €	Hommes Tps partiel	0.55 €	Hommes Tps plein	-0.58 €	Femmes Tps partiel
LU								
	6%		16%		11%		7%	
Femmes Tps plein	1.08 €	Femmes Tps partiel	3.49 €	Hommes Tps partiel	-2.14 €	Hommes Tps plein	-1.35 €	Femmes Tps partiel
LV								
	4%		9%		3%		12%	
Femmes Tps plein	0.10 €	Femmes Tps partiel	0.25 €	Hommes Tps partiel	0.07 €	Hommes Tps plein	-0.32 €	Femmes Tps partiel
NL								
	9%		23%		4%		26%	
Femmes Tps plein	1.30 €	Femmes Tps partiel	3.71 €	Hommes Tps partiel	0.67 €	Hommes Tps plein	-4.38 €	Femmes Tps partiel



Note : Le graphique indique l'écart salarial en % et en euros pour les différentes catégories.

Par exemple, au Royaume-Uni, le salaire des femmes à temps partiel est supérieur de 4,16 euros par rapport au salaire des femmes à temps plein (soit un écart de 23 %) ; les hommes à temps partiel gagnent 3,54 euros en plus que les femmes à temps partiel (soit un écart de 20 %) ; les hommes à temps plein gagnent 4,62 euros en plus que les hommes à temps partiel (soit un écart de 21 %) ; et les femmes à temps partiel gagnent 8,15 euros en moins que les hommes à temps plein (soit un écart de 36 %).

Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

RÉSUMÉ - INDICATEUR 3 : RATIO POUR LE TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel concerne généralement plus les femmes et est souvent associé à une pénalité salariale. Il est donc important d'analyser les écarts salariaux en intégrant cette information.

Les ajouts des indicateurs 1 et 2 permettent déjà de montrer l'impact du travail à temps partiel sur l'écart salarial, quand il est calculé de manière non-corrigée pour le temps de travail. Pourtant, le travail à temps partiel implique souvent aussi des différences en termes de salaires horaires.

Par rapport à l'indicateur de 2001, une comparaison a été ajoutée : le rapport entre le salaire horaire brut des femmes travaillant à temps partiel et le salaire horaire brut des hommes travaillant à temps plein. L'objectif est de mettre ainsi en évidence le double retard salarial des femmes travaillant à temps partiel, ce qui apparaît indispensable étant donné que les résultats montrent de forts écarts entre ces deux groupes.

Par analogie avec l'indicateur 1, les taux d'emploi à temps partiel sont également intégrés afin de recadrer les résultats obtenus dans les différents pays et afin de comparer au mieux la situation dans les États membres.

LISTE DES INDICATEURS REPRIS DANS L'INDICATEUR 3

a) Salaires horaires bruts et écart salarial :

féminins (temps partiel) - masculins (temps partiel)
féminins (temps partiel) - féminins (temps plein)
masculins (temps partiel) - masculins (temps plein)
féminins (temps partiel) - masculins (temps plein)

Source : SES ; D4

b) Taux d'emploi à temps partiel par sexe

Source : Enquête sur les forces de travail ; Da

Da = disponible annuellement ; D4 = disponible toutes les 4 ans ;
N = nouvelle collecte de données à instaurer

Indicateur 4 : Ratio selon l'âge et le niveau d'éducation

Deux facteurs influençant fortement la formation des salaires, et donc l'écart salarial, sont l'âge et le niveau d'éducation. L'âge d'un individu est déterminant, car il reflète l'expérience professionnelle, l'évolution de carrière et la ségrégation verticale. Il indique également comment sont rémunérées l'ancienneté et l'expérience professionnelle.

Dans les indicateurs de 2001, ces ratios étaient ventilés selon le travail à temps plein et le travail à temps partiel. Cette distinction est supprimée pour ne reprendre que l'ensemble des travailleurs (temps partiel et temps plein réunis) par analogie à l'indicateur 1. En outre, comme pour les indicateurs 1 et 3, les taux d'emploi selon l'âge et le niveau d'éducation sont repris.

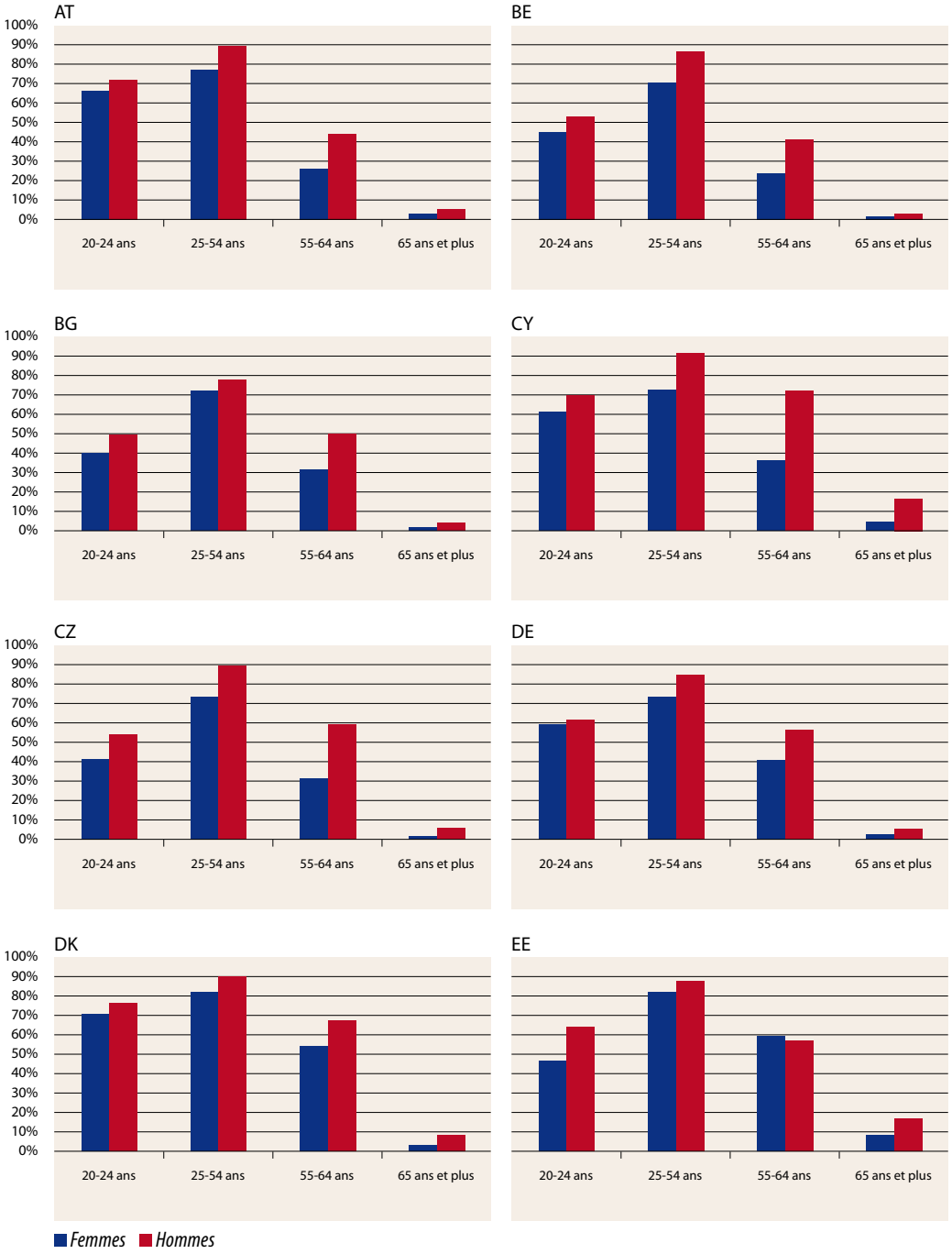
4.1. Âge

En ce qui concerne le taux d'emploi des plus jeunes, il faut tenir compte du fait qu'une grande partie des individus qui composent ce groupe suivent encore des études et ne sont, de ce fait, pas à la recherche d'un travail.

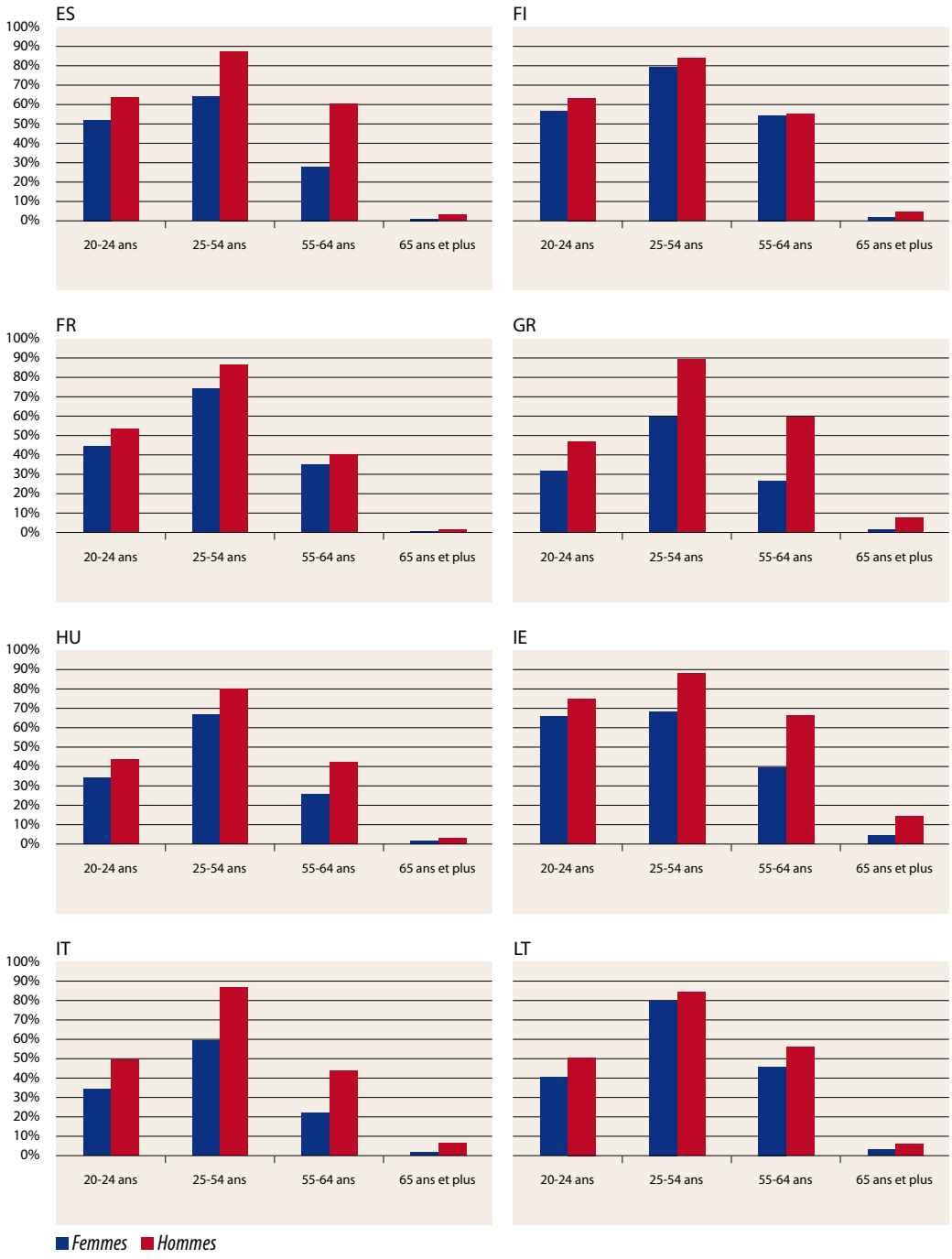
Quel que soit le pays, les taux d'emploi atteignent le niveau le plus élevé pour la tranche d'âge des 25-54 ans et ils diminuent ensuite *(Graphique 18, voir aussi Annexe 12)*. Cette évolution est d'autant plus marquée pour la Belgique, la Bulgarie, la France, la Hongrie, l'Italie, la Lituanie, le Luxembourg, la Pologne, la Roumanie et la Slovaquie. Dans ces pays, le taux d'emploi des 20-24 ans et des 55-64 ans sont faibles et ne dépassent pas les 55 % alors que celui des 25-54 ans est élevé et supérieur à 70 %.

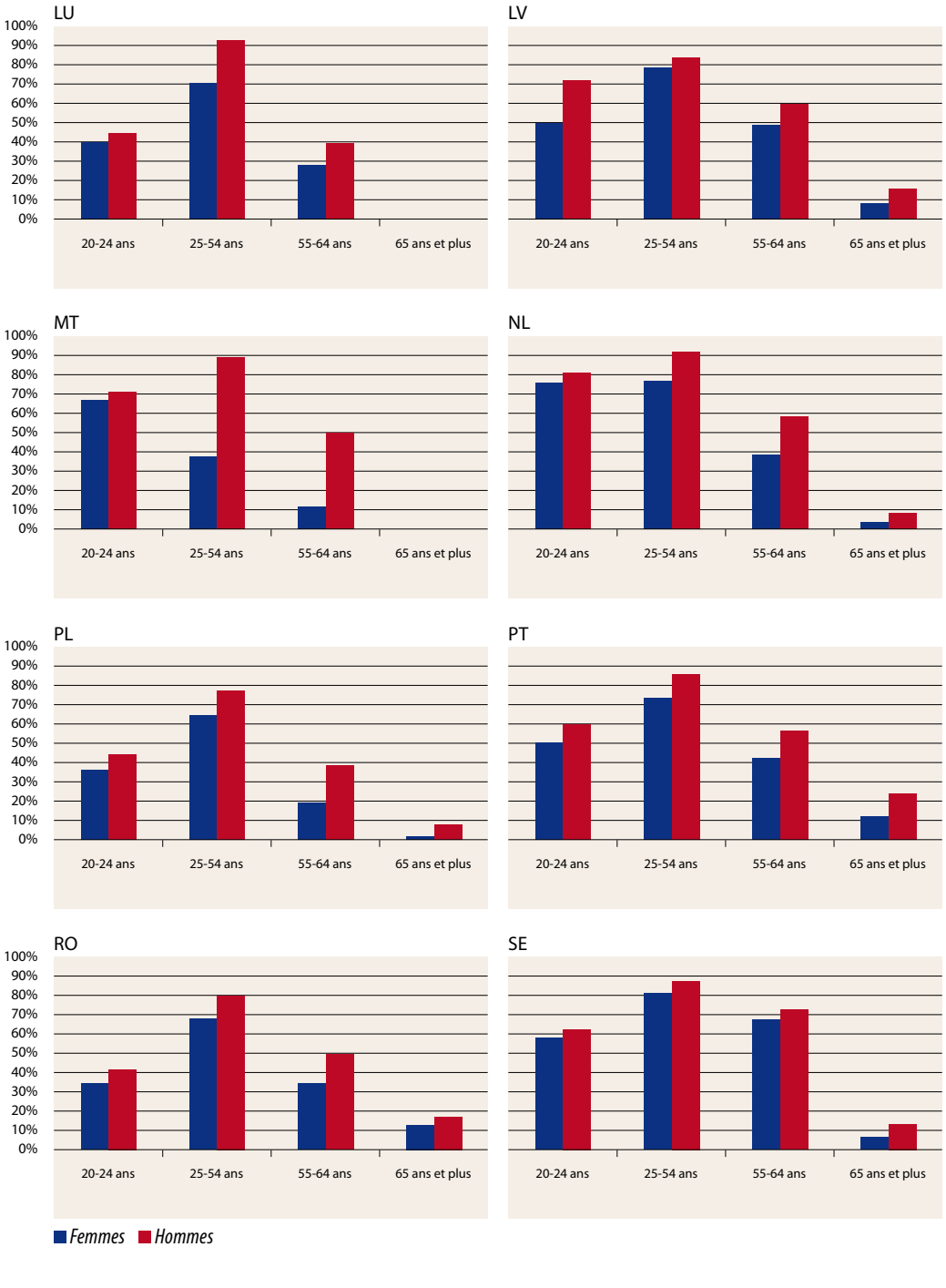
Les taux d'emploi des femmes sont systématiquement inférieurs à ceux des hommes pour chacune des tranches d'âge sauf en Estonie pour les 55-64 ans (mais la différence n'est que de 1,7 points de pourcentage). En Finlande, les taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 55-64 ans sont égaux.

L'écart le plus élevé entre les femmes et les hommes en termes de taux d'emploi est observé chez les 55-64 ans dans la majorité des pays et montre que les taux d'emploi diminuent plus rapidement avec l'âge pour les femmes que pour les hommes. Cet écart va jusqu'à 39 points de pourcentage à Malte. En France, en Italie, au Luxembourg, à Malte et en Suède, l'écart d'emploi est le plus marqué chez les 25-54 ans. Il va de 6,3 points de pourcentage en Suède à 30 points de pourcentage en Italie. En Finlande, les écarts sont les plus importants chez les 20-24 ans, bien qu'ils restent relativement faibles si on les compare avec les autres pays. Certains pays tels que les Pays-Bas, l'Allemagne, Malte et la Suède présentent aussi des écarts d'emploi des plus jeunes relativement faibles (ils sont inférieurs à 5 points de pourcentage). Ceci peut indiquer un effet de génération : les plus jeunes femmes participent davantage au marché du travail que les plus âgées et elles sont mieux intégrées sur le marché du travail. Des écarts d'emploi plus faibles chez les jeunes peuvent aussi être observés si les systèmes éducatifs sont plus adaptés aux besoins du marché du travail, auquel cas les filles et les garçons sortant du système scolaire trouvent plus facilement un emploi et les taux d'emploi des deux groupes sont élevés. Par ailleurs, tant les filles que les garçons cumulent souvent emploi et études pour subvenir à leurs besoins.

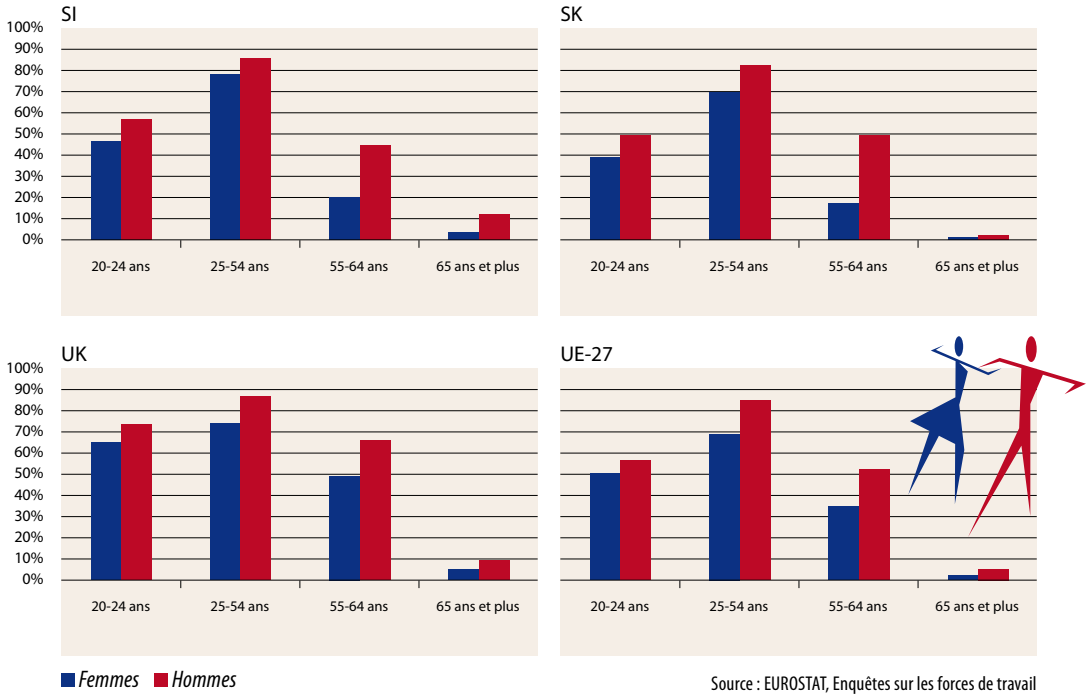


Graphique 18 : *Taux d'emploi des femmes et des hommes selon les classes d'âge (2009)*


ES
FI
FR
GR
HU
IE
IT
LT
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
20-24 ans
25-54 ans
55-64 ans
65 ans et plus
Femmes
Hommes


LU
LV
MT
NL
PL
PT
RO
SE
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
20-24 ans
25-54 ans
55-64 ans
65 ans et plus
Femmes
Hommes

L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES ÉTATS MEMBRES DE L'UNION EUROPÉENNE : INDICATEURS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS



Source : EUROSTAT, Enquêtes sur les forces de travail

L'écart salarial augmente généralement avec l'âge *(Graphique 19 ; voir aussi Annexe 13)*. Dans la plupart des pays et quel que soit le sexe, le salaire moyen croît avec l'âge sauf pour certains pays quand l'âge est supérieur à 65 ans. [14]

Ce résultat confirme la corrélation positive entre l'âge et l'écart salarial mise en évidence par certains auteurs tels que Blau et Kahn (2000). L'âge reflète en partie le niveau d'expérience professionnelle de la personne, même si cette approximation est sans doute moins correcte dans le cas des femmes, étant donné les interruptions de carrière dues aux congés de maternité, aux congés parentaux, etc. Beblo et Wolf (2000) et Datta Gupta et al. (2002) ont montré que les périodes d'interruption de carrière dues notamment aux congés de maternité ou aux congés parentaux exercent un effet négatif sur les salaires féminins à court et à moyen terme. Une interruption de carrière de 1 an à l'âge de 30 ans se traduit par une réduction de salaire de 0.10 euros par heure (Beblo et Wolf, 2000). Le profil salarial pour les femmes prenant un ou deux ans de congé parental ou de congé de maternité montre une perte salariale considérable : une année d'éloignement par enfant né implique à l'âge de 40 ans une perte salariale d'environ 7 % (Datta Gupta et al. 2002). Datta Gupta et al. (2006) montrent aussi que dans les pays où les systèmes d'interruption de carrière, de congés de maternité et parentaux sont les plus généreux (en général, les pays nordiques), un « effet boomerang » sur la position des femmes sur le marché du travail est observé spécialement pour les plus éduquées d'entre elles. D'une certaine manière, le système nordique pourrait avoir créé une sorte de plafond de verre non pas au sein des entreprises mais au niveau des secteurs : le secteur public offre plus de possibilités en termes de congés parentaux et autres aménagements de travail mais à des niveaux de salaire inférieurs.

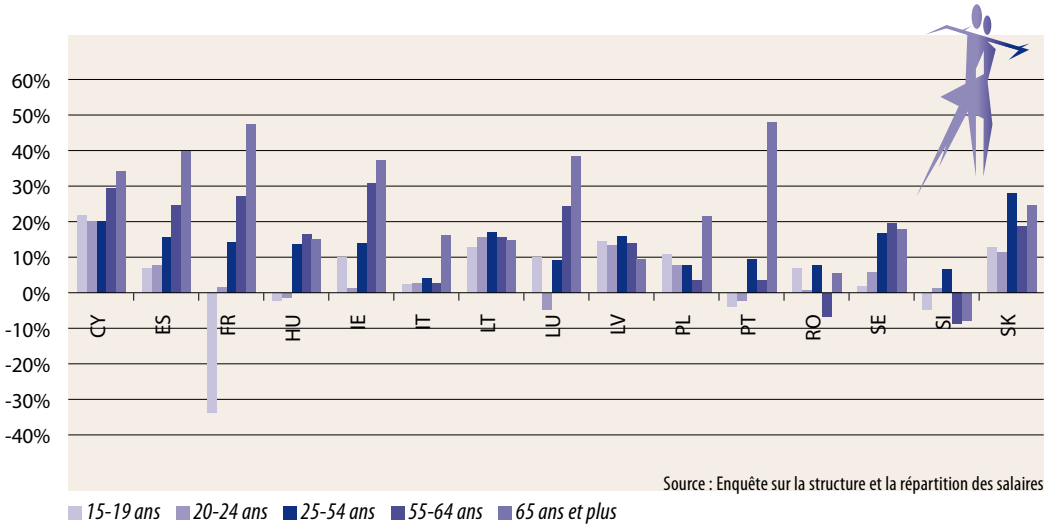
L'évolution à la hausse de l'écart de salaire ne s'observe pas de manière continue dans tous les pays. Par exemple, en Irlande, au Luxembourg, en Lettonie, en Pologne, en Roumanie et en Slovaquie, l'écart de salaire est proche des 10 % chez les 15-19 ans, il diminue pour la tranche d'âge supérieure et augmente généralement par la suite. Il faut cependant relativiser ce résultat dans la mesure où les taux d'emploi des femmes et des hommes appartenant à ce groupe d'âge sont faibles. En Lituanie, l'écart de salaire augmente jusqu'aux 25-54 ans et diminue ensuite. Il faut également tenir compte du plus faible nombre d'observations pour le groupe d'âge des 65 ans et plus.

[14] *Les données des travailleurs de 65 ans et plus ne sont disponibles que pour Chypre, l'Espagne, la France, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie, le Luxembourg, la Lettonie, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la Suède, la Slovénie et la Slovaquie.*

Dans certains pays et pour certaines catégories d'âge, les femmes perçoivent un salaire horaire moyen brut plus élevé que celui des hommes. C'est le cas pour les personnes âgées entre 15 et 19 ans en France, en Hongrie, au Portugal et en Slovénie où l'écart est compris entre -34,13 % et -2,50 %. Un tel résultat s'observe aussi pour les 20-24 ans en Hongrie, au Luxembourg et au Portugal ; pour les 55-64 ans en Roumanie et en Slovénie ; et pour les 65 ans et plus en Slovénie.

Les fortes variations du différentiel salarial selon l'âge ont été mises en évidence pour la France et le Luxembourg ainsi que les plus faibles variations observées pour la Suède dans une étude basée sur des données du SES pour 1995 (Rubery, 2002).

Graphique 19 : *Écarts de salaire horaire brut moyen des femmes et des hommes selon l'âge (en euros) (2006)*

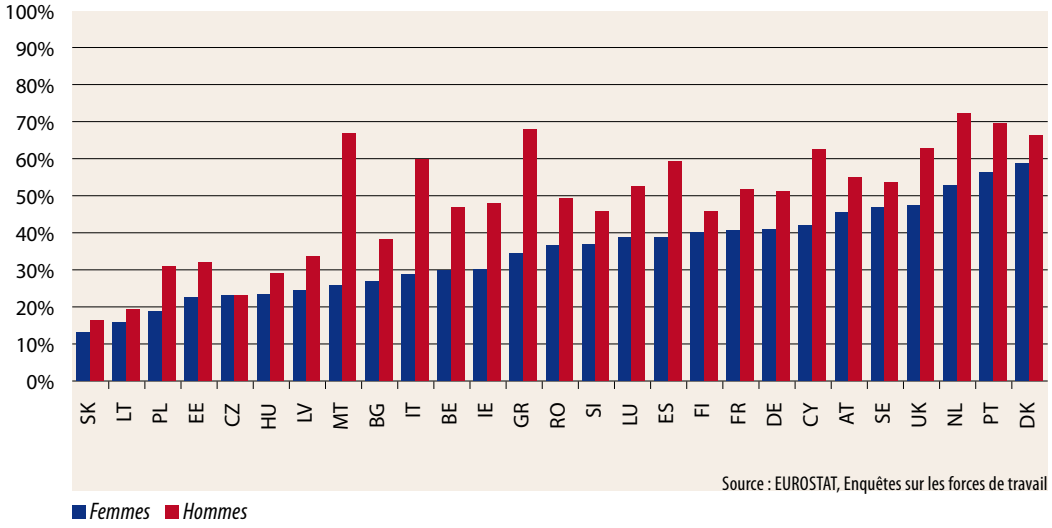


Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

4.2. Niveau d'éducation

Comme c'était le cas pour l'âge, la participation au marché du travail dépend fortement du niveau d'éducation : le taux d'emploi croît généralement avec le niveau de formation atteint. Ceci est d'autant plus vrai pour les femmes. En Belgique, par exemple, le taux d'emploi des femmes peu scolarisées est de 30,1 % contre 79,4 % chez les femmes hautement diplômées, soit une différence de 49,3 points de pourcentage alors que cette différence s'élève à 38 points de pourcentage chez les hommes. Il en résulte un écart de taux d'emploi qui diminue à mesure que le niveau d'éducation augmente. Ici, le taux d'emploi est calculé pour la population âgée entre 15 et 64 ans.

Le taux d'emploi des hommes ayant un niveau d'éducation faible[15] est systématiquement supérieur à celui des femmes dans tous les pays à l'exception de la République tchèque (mais la différence n'est que d'un point de pourcentage) *(Graphique 20, voir aussi Annexe 14)*. Il est compris entre 15,9 % et 66,3 % alors qu'il est compris entre 12,9 % et 58,3 % pour les femmes, les taux les plus bas étant observés en Slovaquie et ceux plus élevés au Danemark. Les écarts entre les femmes et les hommes en termes de taux d'emploi sont les plus faibles en Slovaquie et en Lituanie où ils sont inférieurs à 5 points de pourcentage. Ils sont les plus élevés en Espagne, à Chypre, en Italie, en Grèce et à Malte où ils s'élèvent à plus de 20 points de pourcentage.



Source : EUROSTAT, Enquêtes sur les forces de travail

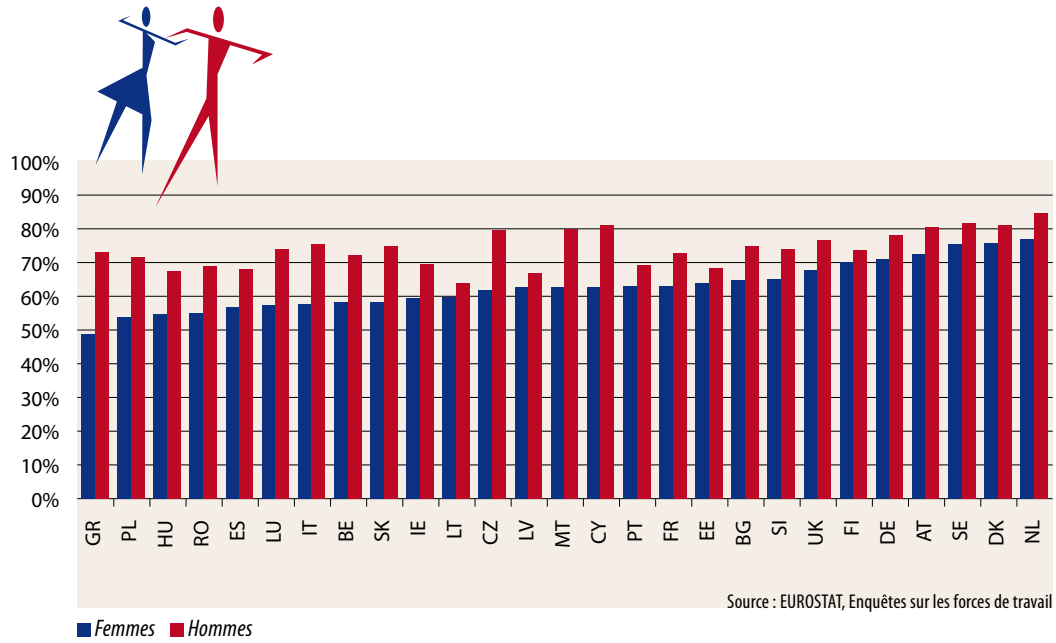
Graphique 20 : *Taux d'emploi des femmes et des hommes ayant un niveau d'éducation bas (2009)*

Les taux d'emploi des individus ayant une éducation moyenne[16] sont plus élevés que les taux d'emploi de ceux ayant une éducation plus faible et ce dans tous les pays *(Graphique 21, voir aussi Annexe 14)*. Les écarts en termes de taux d'emploi entre les femmes et les hommes sont plus faibles que ceux observés parmi les personnes ayant le diplôme le plus faible dans tous les pays sauf en Lituanie, au Luxembourg, en Hongrie, en Pologne, en Roumanie et en Slovaquie. Ces écarts sont compris entre 24 points de pourcentage en Grèce et 8 points de pourcentage aux Pays-Bas.

[15] *Le niveau d'éducation bas correspond à un niveau inférieur à l'enseignement secondaire supérieur.*

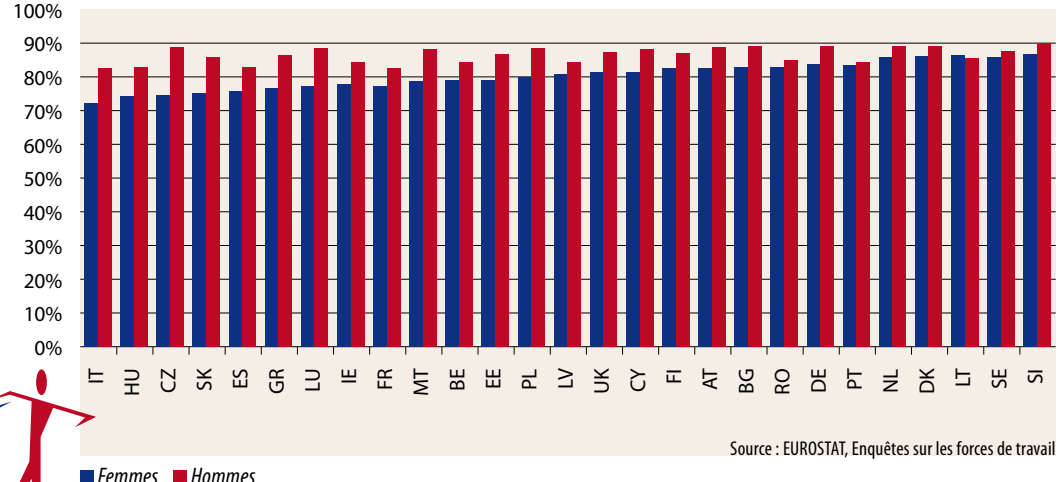
[16] *Le niveau d'éducation moyen correspond à l'enseignement secondaire supérieur et l'enseignement post-secondaire de type court.*

Graphique 21 : *Taux d'emploi des femmes et des hommes ayant un niveau d'éducation moyen (2009)*



Les taux d'emploi atteignent plus de 70 % lorsque le niveau d'éducation est le plus élevé,[17] tant pour les femmes que pour les hommes, et ce dans tous les pays *(Graphique 22, voir aussi Annexe 14)*. L'augmentation du taux d'emploi avec le niveau d'éducation étant plus prononcée chez les femmes, il en résulte une diminution des écarts en taux d'emploi entre les deux sexes. Ces derniers sont compris entre 11,4 points de pourcentage au Luxembourg et 0,9 points de pourcentage au Portugal (en Lituanie, cet écart est même à l'avantage des femmes).

Graphique 22 : *Taux d'emploi des femmes et des hommes ayant un niveau d'éducation élevé (2009)*



[17] *Le niveau d'éducation élevé correspond au minimum à l'enseignement supérieur de type long.*

En général, le salaire augmente avec le niveau d'éducation ; les salaires des hommes étant toujours plus élevés que les salaires des femmes à niveau d'éducation égal. L'effet sur l'écart salarial n'est cependant pas univoque *(Graphique 24, voir aussi Annexe 15)*.

L'écart salarial est plus élevé chez les personnes les plus diplômées en Allemagne, en République tchèque, en Finlande, en France, en Grèce, en Hongrie, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Suède, en Slovaquie et au Royaume-Uni. Il varie de 19,22 % au Luxembourg à 32,30 % en Slovaquie. Ces résultats correspondent à ceux de Barth et al. (2002) qui avaient déjà mis en évidence des écarts de salaire plus importants chez les plus éduqués pour les Pays-Bas et l'Allemagne. Pour ces pays, l'écart salarial varie entre 8,45 % en Allemagne et 23,75 % aux Pays-Bas en ce qui concerne le niveau d'éducation le plus faible. Le plus faible écart salarial observé pour les niveaux d'éducation inférieurs peut en partie s'expliquer par la participation des femmes au marché du travail. Les taux d'emploi présentés précédemment ont montré que les femmes peu scolarisées entrent moins souvent sur le marché du travail et les femmes plus faiblement éduquées sont aussi plus susceptibles de prendre des interruptions de carrière ou de cesser toute activité rémunérée pour s'occuper des enfants. Le salaire moyen des femmes qui composent ce groupe est supérieur à celui qui serait observé si les femmes moins éduquées participaient plus au marché du travail.

De plus, parmi les personnes les plus diplômées, la construction de la carrière et les négociations de salaire individuelles jouent un rôle important ; ce qui provoque souvent un accroissement de l'écart salarial. Un tel résultat peut également souligner la ségrégation professionnelle dont sont victimes les femmes. Malgré un haut niveau d'éducation féminin qui égalise, voire dépasse celui des hommes, les femmes éprouvent plus de difficultés à accéder aux postes qui offrent de meilleurs salaires et se heurtent au « plafond de verre ». Par ailleurs, les systèmes de rémunération et d'évaluation et de classification des fonctions sont un des éléments qui contribue fortement aux écarts salariaux (Datta Gupta et al. 2001 ; Rubery 2005).

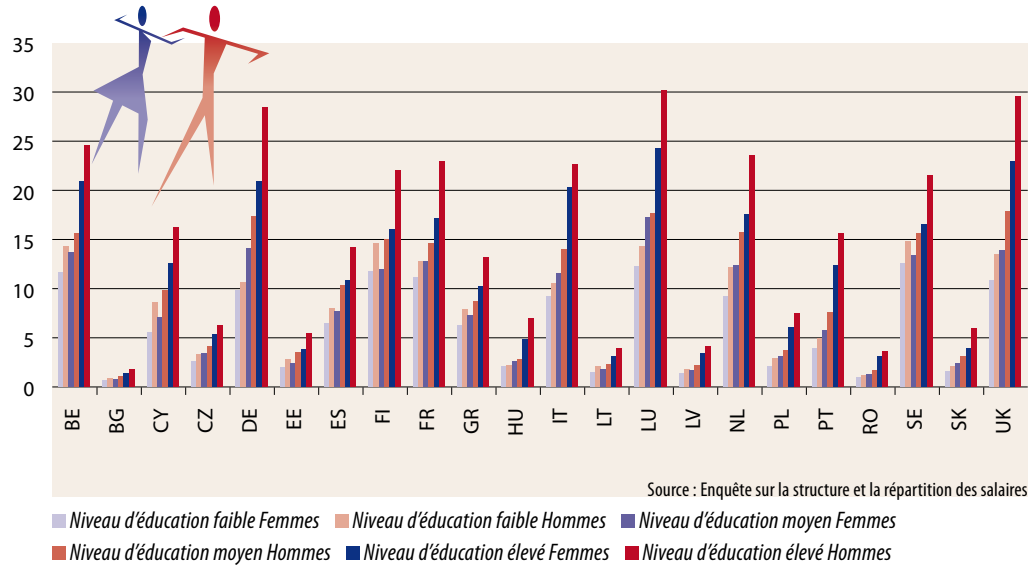
A contrario, l'écart de salaire entre les sexes est le plus faible si le niveau de formation est élevé en Belgique, à Chypre, en Estonie, en Lituanie, en Lettonie, en Pologne, en Roumanie. Dans ce groupe de pays, l'écart varie de 13,97 % en Roumanie à 29,37 % en Estonie.

En Bulgarie, en Espagne, en Italie et au Portugal, les femmes connaissent un retard salarial plus important que les hommes parmi la population ayant un niveau d'éducation moyen. Elles perçoivent ainsi, en moyenne, entre 16,71 % et 25,27 % de moins que les hommes, respectivement en Bulgarie et en Espagne.

L'agrégation des niveaux d'éducation en 3 grands groupes (faible, moyen et élevé) masque d'importantes différences au niveau de l'orientation suivie : les femmes et les hommes ne suivent pas les mêmes études, ce qui peut se refléter dans l'écart salarial car chacune des filières est valorisée différemment sur le marché du travail.

Rubery et al. (2002) montrent également des résultats contradictoires selon les différentes études portant sur le niveau d'éducation des femmes : certaines montrent que le rapprochement des niveaux d'éducation des femmes et des hommes a engendré une baisse du différentiel salarial alors que d'autres montrent l'inverse.

Graphique 23 : *Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes selon le niveau d'éducation (en euros) (2006)*



RÉSUMÉ - INDICATEUR 4 : RATIO SELON L'ÂGE ET LE NIVEAU DE FORMATION

Cet indicateur permet d'analyser les écarts de salaire en tenant compte des cycles de vie et des trajectoires professionnelles différents des femmes et des hommes.

Par rapport à l'indicateur de 2001, la distinction temps plein/temps partiel est supprimée pour ne reprendre que l'ensemble des travailleurs (temps partiel et temps plein réunis) par analogie à l'indicateur 1.

De plus, comme pour les indicateurs précédents, le taux d'emploi selon l'âge et le niveau de formation des individus sont repris afin de pouvoir contextualiser les résultats pour les différents pays européens.

LISTE DES INDICATEURS REPRIS DANS L'INDICATEUR 4

a) Taux d'emploi selon l'âge et le sexe
   Source : Enquête sur les forces de travail ; Da
b) Écart salarial selon la tranche d'âge (< 24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 et 65+) sur base des salaires horaires des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel
   Source : SES ; D4, Da pour certains pays avec les classes d'âges suivantes :
   < 25, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65+
c) Taux d'emploi selon le niveau d'éducation (ISCED, 3 niveaux)
   Source : Enquête sur les forces de travail ; Da
d) Écart salarial selon le niveau d'éducation (ISCED, 3 niveaux) des travailleurs à temps plein et à temps partiel
   Source : SES ; D4

Da = disponible annuellement ; D4 = disponible toutes les 4 ans ;
N= nouvelle collecte de données à instaurer

Indicateur 5 : Ségrégation sur le marché de l'emploi

L'un des facteurs qui expliquent le plus l'écart salarial est la ségrégation sur le marché d'emploi. Les femmes sont souvent sur-représentées dans des secteurs, des professions, des niveaux de fonctions où les salaires sont plutôt modérés. L'objectif de l'indicateur 5 est de mettre en évidence cette ségrégation.

Il existe deux types de ségrégation. Premièrement, la ségrégation horizontale qui concerne le confinement dans certaines professions et certains secteurs sur base du sexe. Deuxièmement, la ségrégation verticale qui se réfère au confinement des femmes dans des positions hiérarchiques moins élevées. Malgré des qualifications égales, les femmes n'ont pas les mêmes opportunités de carrière et elles occupent moins souvent des postes de direction. Dans la littérature, la ségrégation verticale fait référence à l'image du « plafond de verre » (*« glass ceiling »*) qui désigne l'ensemble des obstacles visibles ou invisibles qui peuvent rendre compte d'une certaine rareté des femmes dans les positions les plus élevées de la hiérarchie. Les femmes sont souvent exclues des professions plus prestigieuses et auxquelles sont associées de plus grandes responsabilités et un salaire plus élevé.

Parallèlement à l'expression de *« glass ceiling »*, le phénomène des barrières qui viendraient bloquer l'ascension des femmes est complété par le concept de *« sticky floor »*, que l'on pourrait traduire par « plancher gluant ». Ce dernier décrit les forces ayant tendance à maintenir les femmes aux niveaux les moins élevés de la pyramide organisationnelle.

Parmi les indicateurs de 2001, l'indicateur 5 est relatif au désavantage salarial dans les professions à forte concentration féminine. En effet, étudier la ségrégation uniquement sur base de l'écart salarial dans des secteurs/professions à forte concentration de main-d'œuvre féminine ou masculine peut masquer la réalité sur le marché du travail. Un secteur considéré comme « féminin » peut être caractérisé par des niveaux de salaires faibles, auquel cas tous les employés de ce secteur (hommes y compris) sont relativement moins bien payés. Il en résulte un faible écart salarial dans le secteur.

Dans ce rapport, l'indicateur 5 est réactualisé : un premier calcul est basé sur la nomenclature NACE pour les secteurs et un deuxième est basé sur la nomenclature ISCO pour les professions (désagrégation à 2 chiffres). Un troisième calcul est ajouté : l'écart salarial chez les dirigeants.

Le premier calcul proposé reprend les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes dans les cinq secteurs représentant la plus grande part de l'emploi féminin et dans les cinq secteurs représentant la plus grande part de l'emploi masculin (NACE, 2 chiffres).

Le second calcul proposé reprend les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes dans les cinq catégories professionnelles représentant la plus grande part de l'emploi féminin et dans les cinq catégories professionnelles représentant la plus grande part de l'emploi masculin (ISCO, 2 chiffres).

Le troisième calcul proposé reprend l'écart salarial chez les dirigeants ; c'est-à-dire les directeurs et les cadres de direction spécialisés et les dirigeants en général (ISCO 12 et 13).

5.1. Ségrégation horizontale : les secteurs

La ségrégation horizontale est d'abord calculée sur base d'une classification des secteurs selon la nomenclature NACE à 2 chiffres.

Les cinq secteurs contribuant le plus à l'emploi féminin sont généralement les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, du commerce de détail et réparation d'articles domestiques, des services fournis aux entreprises et de l'intermédiation financière et finalement de l'horeca.[18] Les secteurs contribuant le plus à l'emploi masculin sont les secteurs de la construction, des transports et communication, de l'éducation, du commerce de gros et intermédiaires du commerce et finalement des services fournis principalement aux entreprises.

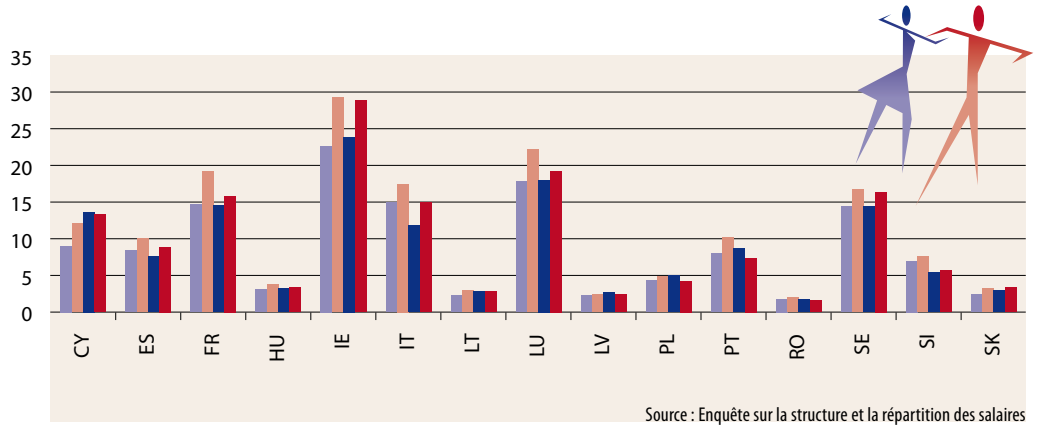
Dans la plupart des pays, les salaires des hommes sont supérieurs à ceux des femmes que l'on soit dans les cinq grands secteurs occupant la plus grande part des femmes ou des hommes en emploi *(Graphique 24, voir aussi Annexe 16)*. Parmi les secteurs occupant la plus grande part des femmes en emploi, les femmes gagnent en moyenne entre 1,74 euros (en Roumanie) et 23,62 euros (en Irlande) alors que les hommes ont un salaire moyen compris entre 1,97 et 29,31 euros (respectivement dans les deux mêmes pays). Si on regarde à présent les cinq secteurs représentant la plus grande part de l'emploi masculin, les salaires féminins vont de 1,97 euros (en Roumanie) à 23,77 euros (en Irlande) et ceux masculins entre 1,61 et 28,72 euros (dans les deux même pays).

[18] *« Horeca » est un acronyme pour : Hôtels, restaurants et cafés.*

Dans la plupart des pays, les femmes employées dans les cinq secteurs contribuant le plus à l'emploi masculin touchent un salaire moyen plus élevé que si elles travaillaient dans les cinq secteurs contribuant le plus à l'emploi féminin. En étudiant l'écart de salaire entre femmes et hommes, la différence est plus prononcée au sein des secteurs contribuant le plus à l'emploi féminin où l'écart va jusqu'à 23,97 % (en Slovaquie). L'écart salarial est également élevé et supérieur à 20 % au Portugal, à Chypre, en Irlande et en France. A contrario, il est plus faible et inférieur à 10 % en Lettonie et en Slovénie. Ces écarts de salaire peuvent être dus à la ségrégation verticale : au sein d'un même secteur, les hommes ont plus de probabilité d'occuper un poste à plus grande responsabilité et à rémunération supérieure que les femmes occupées dans le même secteur.

Au sein des secteurs contribuant le plus à l'emploi masculin, l'écart de salaire est plus faible qu'au sein des secteurs féminins, le maximum observé étant de 20,81 % en Italie. La différence est plus ou moins importante selon les pays. Elle est moins prononcée en comparaison avec les secteurs féminins en Espagne, en Suède et en Slovénie et est plus marquée à Chypre, en France, en Pologne et au Portugal. Il faut d'ailleurs remarquer qu'en Pologne, au Portugal, en Lettonie, en Roumanie et à Chypre, les femmes occupées dans les cinq premiers grands secteurs masculins gagnent en moyenne entre 2,27 % (à Chypre) et 16,59 % (en Pologne) en plus que les hommes. Ceci est probablement un effet d'une ségrégation verticale inverse : les femmes travaillant dans des secteurs typiquement « masculins » peuvent être directrices, managers, etc. tandis que les ouvriers sont des hommes.

Graphique 24 : *Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes selon les 5 grands secteurs (en euros) (2006)*



Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Salaire moyen des femmes dans les 5 grands secteurs féminins
Salaire moyen des hommes dans les 5 grands secteurs féminins
Salaire moyen des femmes dans les 5 grands secteurs masculins
Salaire moyen des hommes dans les 5 grands secteurs masculins

5.2. Ségrégation horizontale : les professions

La ségrégation horizontale est aussi calculée sur base d'une classification des professions selon la nomenclature ISCO à 2 chiffres.

Les professions contribuant le plus à l'emploi féminin sont les employés de bureau ; les autres professions intermédiaires ; les spécialistes de l'enseignement ; le personnel des services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité ; et les employés non qualifiés des services et de la vente.

Les professions contribuant le plus à l'emploi masculin sont les artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés ; les conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre ; les conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage ; les artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment ; et les autres professions intermédiaires.

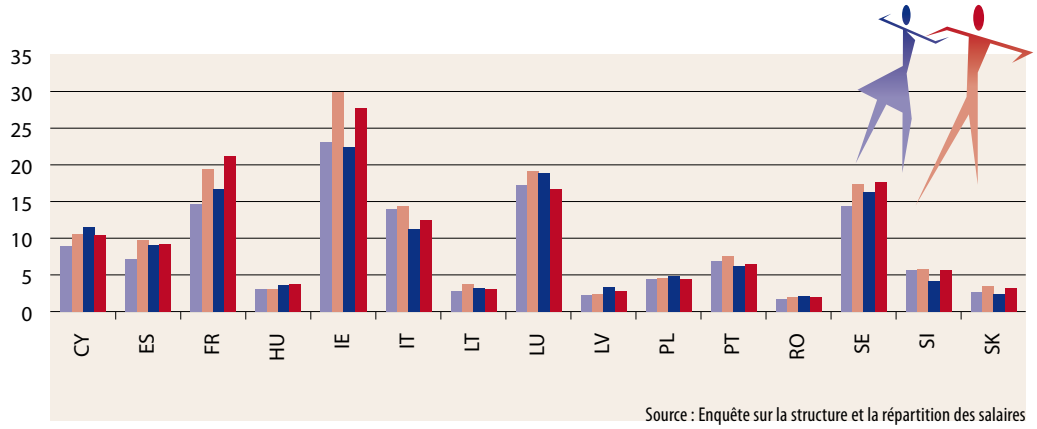
Dans les cinq professions contribuant le plus à l'emploi féminin, les salaires féminins sont compris entre 1,63 euros (en Roumanie) et 23,25 euros (en Irlande) tandis que ceux des hommes le sont entre 1,82 euros et 30,23 (respectivement dans les deux mêmes pays) *(Graphique 26, voir aussi Annexe 17)*. Dans les cinq professions contribuant le plus à l'emploi masculin, les femmes touchent en moyenne un salaire horaire brut allant de 2,05 euros (en Roumanie) à 22,33 euros (en Irlande) et les hommes gagnent en moyenne un salaire compris entre 1,91 euros et 27,93 euros (respectivement dans les deux mêmes pays).

Dans la majorité des pays, les femmes reçoivent un salaire, en moyenne, plus élevé lorsqu'elles occupent une des cinq professions contribuant le plus à l'emploi masculin que si elles travaillaient dans une des cinq professions contribuant le plus à l'emploi féminin. Ceci peut s'expliquer entre autres par le fait que ces cinq professions correspondent aux professions où les salaires sont en moyenne plus faibles que dans les cinq professions représentant une grande part de l'emploi masculin.

A contrario, le salaire moyen des hommes est supérieur s'ils occupent une des cinq professions contribuant le plus à l'emploi féminin. Un tel résultat témoigne de la ségrégation verticale : les hommes ont accès à des postes plus rémunérateurs que les femmes. Ceci peut expliquer que l'écart salarial est systématiquement plus faible dans les professions contribuant le plus à l'emploi masculin que dans celles contribuant le plus à l'emploi féminin.

L'écart salarial est élevé dans certains pays, tant au niveau des cinq professions contribuant le plus à l'emploi féminin et à l'emploi masculin ; comme en France, en Irlande et en Slovaquie où il dépasse les 20 %. Dans d'autres pays tels que l'Italie et le Portugal, il est plus faible et inférieur à 10 %. L'écart salarial est négatif en Hongrie et en Pologne dans les cinq professions représentant une part élevée de l'emploi féminin et en Lettonie, au Luxembourg, à Chypre, en Pologne, en Roumanie et en Lituanie dans les cinq professions contribuant le plus à l'emploi masculin. Dans ces cas, les femmes gagnent en moyenne un salaire horaire brut dépassant celui des hommes, la différence allant jusqu'à près de 20 % en Lettonie.

Graphique 25 : *Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes selon les 5 grandes professions (en euros) (2006)*



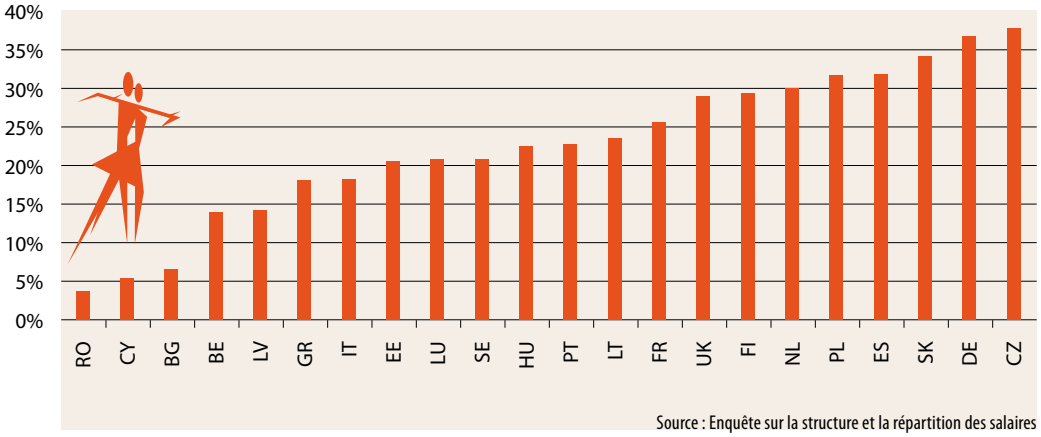
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Salaire moyen des femmes dans les 5 grandes occupations féminines
Salaire moyen des hommes dans les 5 grandes occupations féminines
Salaire moyen des femmes dans les 5 grandes occupations masculines
Salaire moyen des hommes dans les 5 grandes occupations masculines

5.3. Ségrégation verticale : les dirigeants

La ségrégation verticale donne lieu à des écarts salariaux selon la dispersion des salaires : elle a un impact qui varie dans le bas et le haut de la distribution des salaires et fait référence aux concepts de « plafond de verre » (« *glass ceiling* ») et de « plancher gluant » (« *sticky floor* ») vus précédemment. L'idée étant que les femmes se heurtent à des obstacles « invisibles » les empêchant d'accéder aux plus hautes responsabilités et ce phénomène est observé à différentes étapes de la carrière professionnelle. Il n'est pas évident d'élaborer un indicateur qui reflète cet effet. Dans la batterie d'indicateurs de 2001, il n'y en avait pas. Les catégories ISCO reflètent plus ou moins une hiérarchie des fonctions ; la catégorie 1 étant le niveau des dirigeants. Comme la catégorie 11 comprend les dirigeants du secteur public et que cette catégorie n'est pas reprise dans tous les pays, elle n'est pas non plus intégrée dans le calcul.

L'écart salarial est alors calculé pour les professions ISCO 12 et ISCO 13 *(Graphique 26, voir aussi Annexe 18)*. Il apparaît que l'écart est compris entre 4 % en Roumanie et 38 % en République tchèque. Les différences entre les pays sont assez importantes, et elles ne coïncident pas avec l'écart salarial en général. Le « plafond de verre » - mesuré comme l'écart salarial chez les dirigeants - est considérable en République tchèque, en Allemagne, en Slovaquie, en Espagne, en Pologne, et aux Pays-Bas, avec un écart salarial supérieur à 30 %. Il est le plus faible et inférieur à 10 % en Roumanie, à Chypre, et en Bulgarie.



Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Graphique 26 : *Écart de salaire horaire brut moyen des femmes et des hommes dans les professions dirigeantes (2006)*

RÉSUMÉ - INDICATEUR 5 : SÉGRÉGATION SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Les inégalités de salaire entre femmes et hommes sont en partie expliquées par la ségrégation sur le marché de l'emploi ; les femmes travaillant plus souvent dans des secteurs et des fonctions moins bien rémunéré-e-s.

La ségrégation était déjà « l'esprit » de l'indicateur 5 en 2001 ; le titre a désormais été adapté pour mieux refléter le contenu et être plus pertinent. En plus, l'indicateur a été réactualisé. À l'époque, c'était l'écart salarial pour les dix professions et les dix secteurs les plus féminisés et les plus masculinisés.
Étudier l'effet de la ségrégation uniquement sur base de l'écart salarial dans les secteurs/professions à forte concentration de main d'œuvre féminine ou masculine peut masquer la réalité sur le marché du travail. Un secteur considéré comme « féminin » peut être caractérisé par des bas salaires tant pour les femmes que pour les hommes et il peut en résulter un faible écart salarial entre les sexes. Pour remédier à cela, l'indicateur de ségrégation compare les niveaux des salaires des hommes et des femmes. En plus, on se restreint aux 5 secteurs/professions représentant la plus grande part de l'emploi féminin/masculin.

Pour mieux évaluer la ségrégation verticale, c.à.d. le « plafond de verre », l'écart salarial est aussi calculé pour les dirigeants.

LISTE DES INDICATEURS REPRIS DANS L'INDICATEUR 5

a) Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes dans les cinq secteurs (NACE, 2 chiffres) ayant le nombre le plus élevé de travailleuses et le nombre le plus élevé de travailleurs
   Source : SES ; D4
b) Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes dans les cinq catégories professionnelles (ISCO, 2 chiffres) ayant le nombre le plus élevé de travailleuses et le nombre le plus élevé de travailleurs
   Source : SES ; D4
c) Écart salarial chez les dirigeants (ISCO 12 et 13)
   Source : SES ; D4

Da = disponible annuellement ; D4 = disponible toutes les 4 ans ;
N= nouvelle collecte de données à instaurer

Indicateur 6 : Ratio selon les caractéristiques personnelles

Dans le set d'indicateurs de 2001, aucun indicateur n'examine l'écart salarial à la lumière de certaines caractéristiques personnelles telles que la composition familiale, l'état civil ou le pays de naissance. Or, chacun de ces facteurs joue un rôle déterminant dans les salaires des femmes et des hommes et peut partiellement expliquer l'écart salarial de genre.

En ce qui concerne la composition familiale et l'état civil, ceux-ci ont en général un effet opposé sur les salaires des femmes et des hommes et peuvent, par conséquent, creuser l'écart salarial de genre. Le salaire des femmes ayant des enfants et/ou étant mariées est généralement plus faible que celui des femmes sans enfant et/ou non mariées et plus faible que les hommes. A contrario, les hommes ayant des enfants et/ou mariés gagnent en moyenne un salaire plus élevé que les hommes sans enfant et/ou non mariés et les femmes.

Un tel phénomène peut entre autres s'expliquer par la discrimination et les stéréotypes de genre qui attribuent la réalisation de certaines tâches aux femmes et aux hommes selon une répartition sexuée du travail ; qu'il s'agisse du travail non-rémunéré dans la sphère privée ou du travail rémunéré sur le marché du travail.

Il en est de même pour le pays de naissance, qui peut avoir un impact négatif sur le salaire et cet effet peut être cumulé avec celui du sexe dans le cas des femmes. Il en résulte une double discrimination.

Les indicateurs relatifs à l'écart salarial selon la composition familiale, l'état civil et le pays de naissance sont donc calculés, ainsi que le taux d'emploi selon la composition familiale et l'état civil (en croisant ces informations) par analogie aux indicateurs précédents.

Ce calcul ne peut actuellement être réalisé sur base des données SES, car ces informations ne sont pas reprises dans la banque de données. L'absence de ces informations a déjà été mise en évidence par Dupuy et al. (2009). Dans les recommandations de leur rapport, un élargissement de l'enquête SES est mis en avant comme étant la solution la plus souhaitable. Une solution alternative réside dans l'enquête SILC, bien que les données relatives aux salaires soient moins fiables que celles de la SES (cf. supra).[19] Les données de l'enquête SILC permettent quand même de présenter des résultats (préliminaires) du nouvel indicateur.

[19] *Dans l'enquête SILC, il s'agit du salaire déclaré pour la période de référence, soit l'année précédant l'interview.*

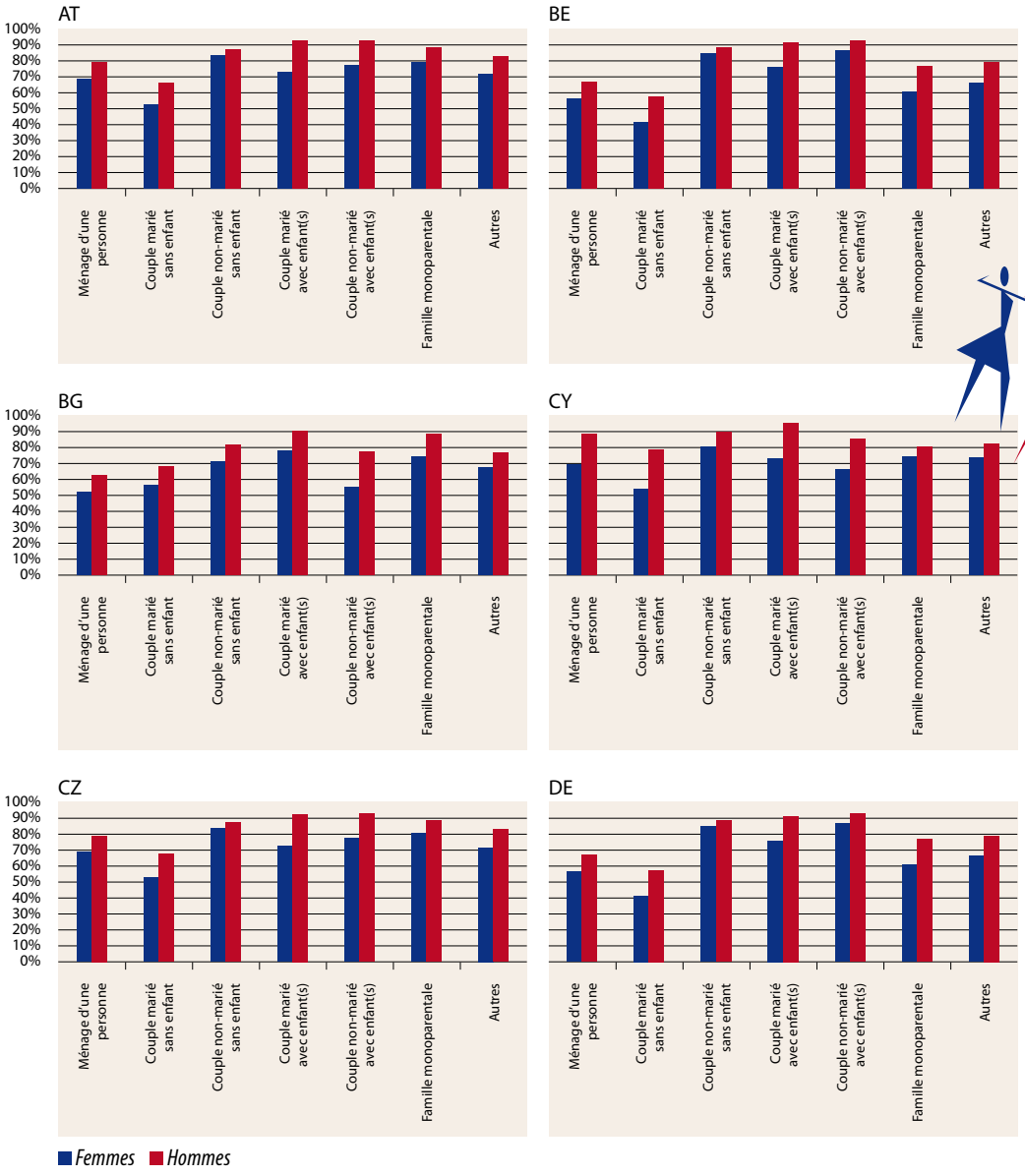
6.1. Taux d'emploi des femmes et des hommes selon la situation familiale et l'état civil

Les taux d'emploi masculins sont toujours supérieurs aux taux féminins, et ce quels que soient la situation familiale et l'état civil *(Graphique 27, voir aussi Annexe 19)*. Les écarts de genre sont très souvent plus marqués chez les personnes mariées bien que ce constat soit moins valable pour les nouveaux États membres où les plus grands écarts sont souvent constatés chez les couples non mariés avec enfant(s).

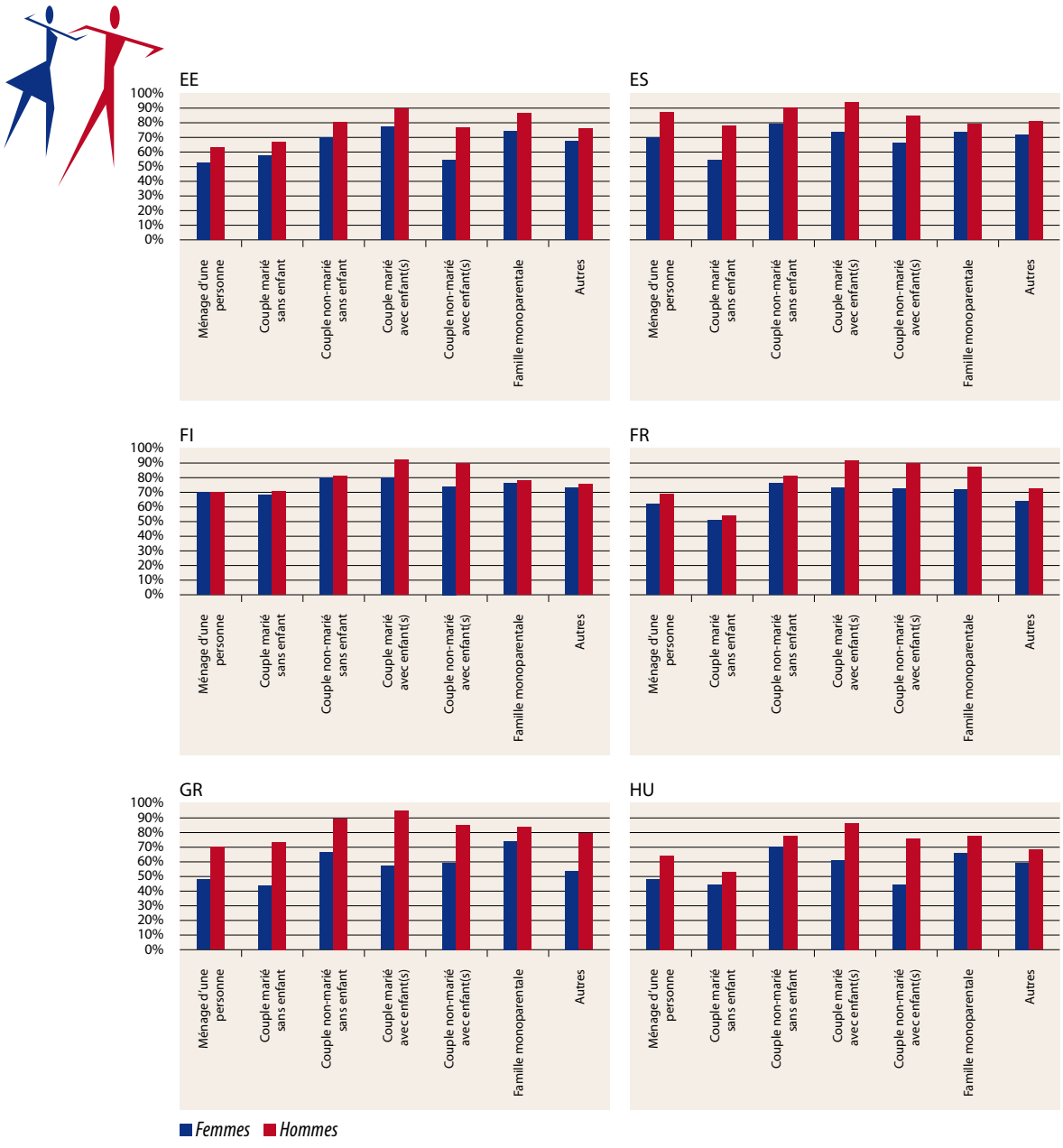
Dans tous les pays, les taux d'emploi des hommes sont systématiquement les plus élevés lorsqu'ils sont mariés avec enfant(s), sauf en Belgique et au Luxembourg où ceci s'observe lorsqu'ils sont non mariés avec enfant(s). Les taux d'emploi des hommes mariés avec enfant(s) sont compris entre 85 % en Roumanie et 96 % en République tchèque. Les taux d'emploi des hommes sont, a contrario, les plus faibles pour les couples mariés sans enfant et les ménages d'une personne. Ils sont compris entre 52 % en Hongrie et 80 % au Royaume-Uni pour les hommes en couple marié sans enfant ; et entre 58 % à Malte et 88 % à Chypre pour les hommes d'un ménage d'une personne seule. Un tel phénomène peut s'expliquer par le fait que l'âge auquel on a des enfants est également l'âge auquel on a le plus de probabilité de travailler. Les taux d'emploi des personnes sans enfant sont généralement plus faibles car ils comptabilisent entre autres les personnes plus jeunes et qui n'ont pas encore d'enfant et les personnes plus âgées dont les enfants ont déjà quitté le ménage.

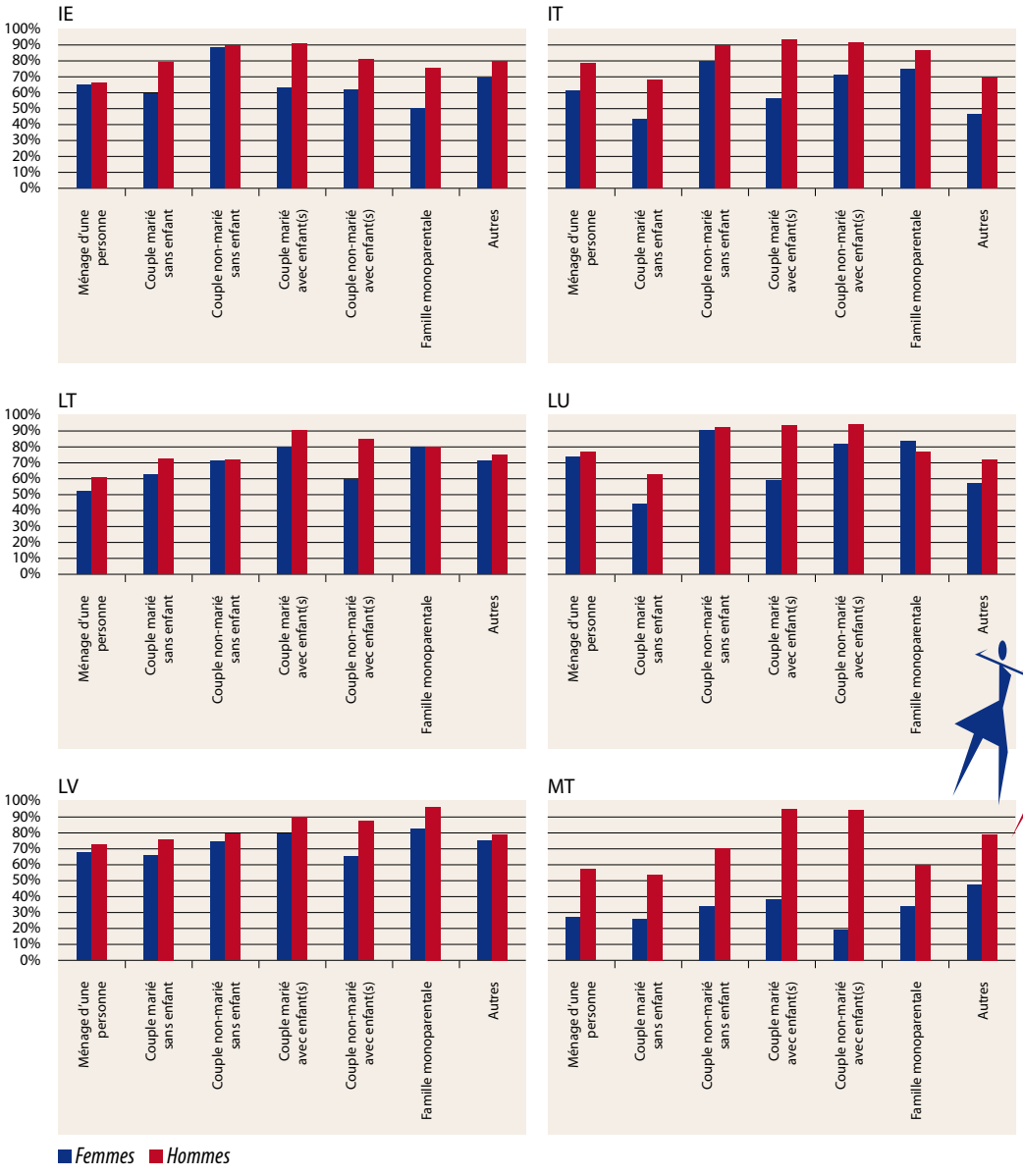
Ceci ne s'observe cependant pas chez les femmes, car leur taux d'emploi est dans la plupart des pays supérieur lorsqu'elles sont célibataires et sans enfant. Ils sont alors compris entre 66 % en Grèce et 91 % au Luxembourg, à l'exception de Malte où le taux d'emploi est de 35 %. En général, les femmes ont moins de probabilités d'être employées lorsqu'elles sont mariées que lorsqu'elles sont célibataires.

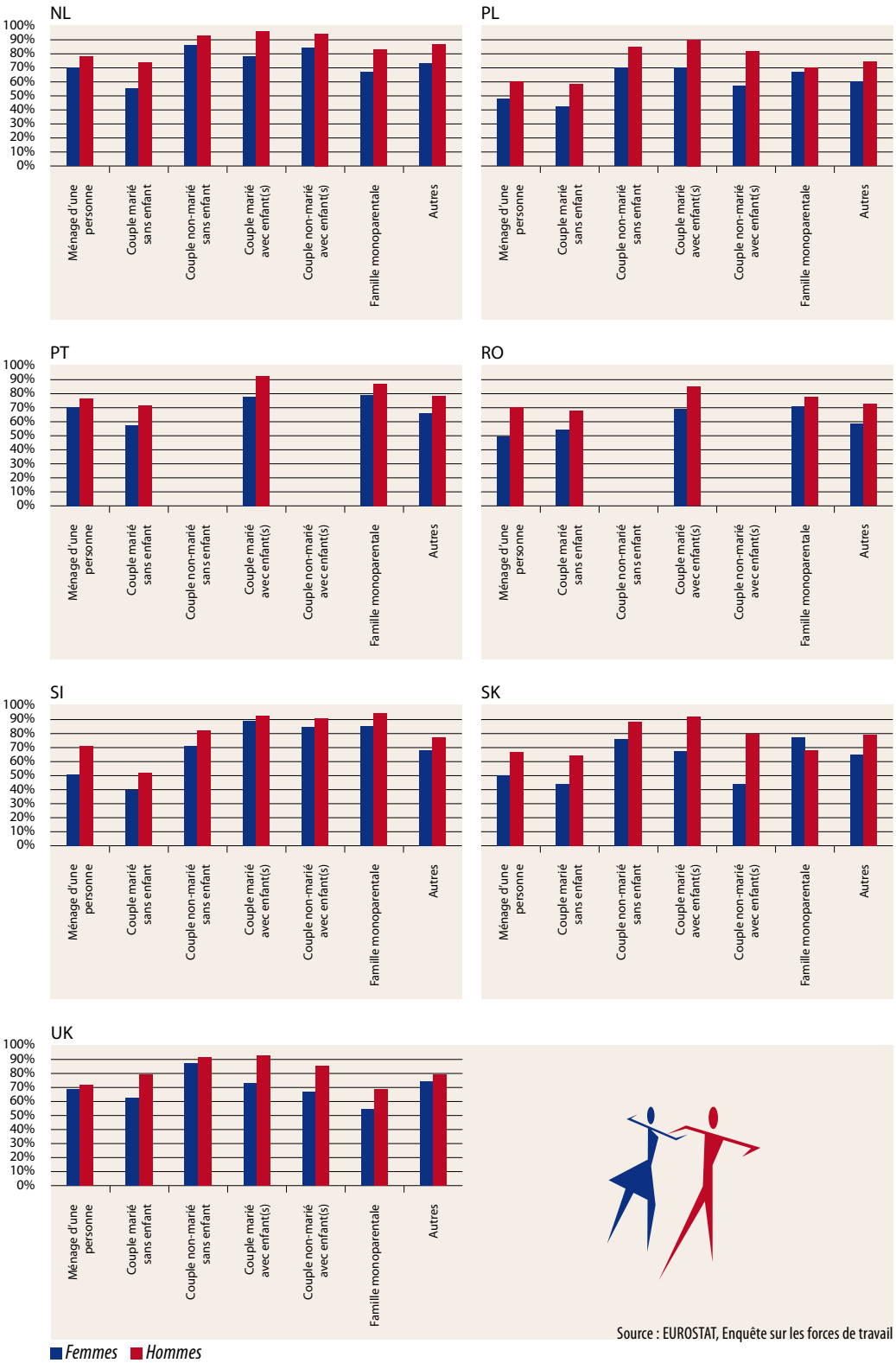
Il en résulte des écarts en taux d'emploi entre femmes et hommes souvent plus marqués parmi la catégorie des couples mariés avec enfants. À Malte, cette différence en taux d'emploi est même de 55 points de pourcentage. Les autres pays ayant un écart en plus de 20 points de pourcentage sont la Grèce, l'Italie, le Luxembourg, l'Espagne, la République tchèque, l'Irlande, l'Hongrie, la Slovaquie, Chypre, l'Allemagne et l'Autriche. À l'inverse, ces écarts sont beaucoup plus faibles pour les ménages composés d'une personne.



Graphique 27 : *Taux d'emploi selon la situation familiale et l'état civil (2008)*


EE
ES
FI
FR
GR
HU
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
Ménage d'une personne
Couple marié sans enfant
Couple non-marié sans enfant
Couple marié avec enfant(s)
Couple non-marié avec enfant(s)
Famille monoparentale
Autres
Femmes
Hommes


IE
IT
LT
LU
LV
MT
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
Ménage d'une personne
Couple marié sans enfant
Couple non-marié sans enfant
Couple marié avec enfant(s)
Couple non-marié avec enfant(s)
Famille monoparentale
Autres
Femmes
Hommes



Source : EUROSTAT, Enquête sur les forces de travail

6.2. Écart salarial selon la situation familiale et l'état civil

La situation familiale et l'état civil ont un impact plus ou moins important sur les salaires des femmes et des hommes, et un effet sur l'écart salarial.

Le tableau reprenant le ratio pour les différences salariales[20] en croisant ces deux informations montre que dans la majorité des cas, les femmes gagnent un salaire inférieur aux hommes *(Tableau 4)*. La différence est généralement plus élevée pour les couples mariés et elle est encore plus marquée pour les couples mariés avec enfant(s) dans la moitié des pays (Autriche, République tchèque, Allemagne, Danemark, Estonie, Finlande, Hongrie, Irlande, Lituanie, Luxembourg, Pologne, Suède, Slovénie, Slovaquie et Royaume-Uni).

A contrario, l'écart de salaire entre femmes et hommes est le plus faible s'il s'agit d'un ménage d'une seule personne (Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Lituanie, Lettonie et Suède) ou d'un couple non marié sans enfant (Autriche, République tchèque, Grèce, Hongrie, Pologne, Slovaquie et Royaume-Uni).

Il ressort donc que, dans la majorité des pays, le statut marital et la présence d'enfant(s) jouent en défaveur des femmes ; ces deux facteurs creusent l'écart salarial entre les sexes.

Dans certains pays, l'écart salarial est cependant en faveur des femmes isolées (Grèce, Hongrie, Irlande, Pologne, Slovénie), des femmes en couple marié sans enfant (Irlande), des femmes en couple non-marié sans enfant (Irlande, Italie, Lituanie, Pologne, Portugal, Slovénie), des femmes en couple non-marié avec enfant(s) (Autriche, Espagne, Italie, Portugal), des femmes en situation de famille monoparentale (Autriche, Chypre, Grèce, Pays-Bas, Pologne, Portugal) et finalement des femmes appartenant à d'autres ménages (Hongrie, Slovénie) bien que certains de ces résultats sont à interpréter avec prudence, car ils concernent un faible nombre d'observations.

[20] *L'écart salarial est calculé ici comme un ratio Femmes/Hommes pour éviter toute confusion, parce que ces données-ci sont basées sur une autre source (la SILC) qui diffère fortement de la SES.*

Tableau 3 : *Ratio pour les différences salariales selon la situation familiale et l'état civil (2007)*

	Ménage d'une seule personne	Couple marié sans enfant	Couple non-marié sans enfant	Couple marié avec enfant(s)	Couple non-marié avec enfant(s)	Famille mono-parentale	Autres
AT	0,92	0,80	0,93	0,79	1,02	*1,39*	0,84
BE	0,99	0,86	0,95	0,86	0,90	*0,98*	0,94
BG	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
CY	*0,78*	0,61	*0,80*	0,78	*0,96*	*1,06*	0,78
CZ	0,81	0,76	0,91	0,69	0,74	*0,72*	0,83
DE	0,95	0,76	0,97	0,73	0,99	*0,98*	0,86
DK	1,00	0,86	0,91	0,80	0,94	*0,85*	0,90
EE	0,82	0,72	0,88	0,60	0,61	*0,94*	0,77
ES	0,90	0,86	0,88	0,89	1,02	*0,81*	0,88
FI	0,94	0,79	0,91	0,76	0,75	*0,86*	0,84
FR	0,99	0,79	0,96	0,85	0,87	*0,95*	0,81
GR	*1,15*	0,61	*0,98*	0,79	*0,84*	*1,39*	0,94
HU	1,19	0,90	0,99	0,83	0,98	*0,76*	1,01
IE	1,05	1,01	1,06	0,87	*0,87*	*0,90*	0,97
IT	0,88	0,93	1,07	0,98	1,05	*0,89*	0,94
LT	0,91	0,86	*1,21*	0,72	*0,75*	*0,83*	0,84
LU	0,80	0,80	0,76	0,78	0,88	*0,93*	0,93
LV	0,94	0,72	0,79	0,79	0,85	*0,86*	0,83
MT	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
NL	0,99	0,65	0,90	0,74	1,00	*1,03*	0,84
PL	1,19	0,99	1,29	0,87	0,89	*1,21*	0,91
PT	*0,81*	0,83	*1,19*	0,84	*1,13*	*1,32*	0,94
RO	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
SE	0,95	0,78	0.84	0,73	nd	*0,89*	0,88
SI	*1,06*	0,92	1,16	0,84	0,89	*0,99*	1,01
SK	*0,93*	0,81	0,98	0,70	*0,79*	*0,93*	0,82
UK	0,82	0,79	0,98	0,70	0,92	*0,94*	0,88

Note : nd = non-disponible

Italique : Données peu fiables (nombre d'observations < 100)

Les cellules plus claires indiquent les catégories pour lesquelles l'écart salarial est en faveur des femmes.

Source : Enquête sur les revenus et les conditions de vie

6.3. Écart salarial selon le pays de naissance

L'inégalité de genre est souvent renforcée lorsqu'on prend en compte le pays de naissance. Il existe des différences plus ou moins fortes selon le pays de naissance et celles-ci peuvent s'expliquer par des caractéristiques différentes des individus appartenant à ces groupes (éducation, expérience, emplois, etc.) et/ou par de la discrimination. Il est donc nécessaire d'inclure cette variable lorsqu'on s'intéresse à l'écart salarial, car les femmes peuvent être doublement pénalisées sur le marché du travail si, en plus d'être des femmes, elles sont étrangères.[21]

Dans l'enquête SILC, la variable relative au pays de naissance indique si la personne vit dans le pays où elle est née, si elle est née dans un autre pays membre de l'Union européenne, ou encore si elle est née dans un autre pays non-membre de l'Union européenne. Pour l'Allemagne, l'Estonie et la Slovénie, il n'est pas possible de faire la distinction entre les deux dernières variables dans la banque de données : la personne est née dans le pays de résidence ou non.

Le ratio pour les différences de salaires sont calculées sur base de ces trois informations *(Tableau 5)*. Le nombre d'observations pour certains pays et certaines catégories est très faible, ce qui peut poser un problème de représentativité de l'échantillon. Dans le tableau, ces chiffres sont indiqués en italique. Les résultats significatifs sont quand même difficile à interpréter ; l'écart salarial augmente pour les travailleurs originaires d'un pays non-UE27 pour certains pays, mais pour d'autres pays l'écart salarial diminue.

[21] *L'écart salarial est calculé ici comme un ratio Femmes/Hommes pour éviter toute confusion, parce que ces données-ci sont basées sur une autre source (la SILC) qui diffère fortement de la SES.*

Tableau 4 : *Ratio pour les différences salariales selon le pays de naissance (2007)*

	Pays de naissance		
	Pays de résidence	**Autre UE-27**	**Non UE-27**
AT	0,86	*0,67*	1,04
BE	0,90	0,80	0,96
BG	nd	nd	nd
CY	0,81	*0,94*	0,49
CZ	0,77	*0,79*	*1,01*
DE	0,84	nd	0,78
DK	0,88	*1,02*	*0,89*
EE	0,74	nd	0,64
ES	0,90	*0,99*	0,86
FI	0,82	*0,90*	*0,99*
FR	0,90	0,98	0,65
GR	0,85	*1,07*	0,67
HU	0,95	*1,54*	*0,80*
IE	0,93	*0,82*	*0,85*
IT	0,94	*0,99*	1,00
LT	0,81	1,41	0,99
LU	0,82	*0,82*	0,79
LV	0,81	nd	0,85
MT	nd	nd	nd
NL	0,80	*0,93*	0,81
PL	0,95	*1,12*	0,99
PT	0,91	*0,96*	*1,31*
RO	nd	nd	nd
SE	0,81	0,83	0,95
SI	nd	nd	nd
SK	0,79	*0,73*	*0,72*
UK	0,81	*0,81*	0,83

Note : nombre d'observations < 100

Italique : Données peu fiables (nombre d'observations < 100)

Les cellules plus claires indiquent les catégories pour lesquelles l'écart salarial est en faveur des femmes.

Source : Enquête sur les revenus et les conditions de vie

RÉSUMÉ - INDICATEUR 6 : RATIO SELON LES CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

La composition familiale et l'état civil ont une forte influence sur les salaires des femmes et des hommes, il semble important que ces éléments soient repris dans le set d'indicateurs.

Une autre caractéristique personnelle est le pays de naissance qui a souvent un impact négatif sur le salaire. Cet impact semble par ailleurs plus important pour les femmes que pour les hommes.

Par analogie aux indicateurs précédents, le taux d'emploi selon la composition familiale et l'état civil (en croisant ces informations) est également intégré afin de remettre en contexte les écarts de salaire identifiés.

La base des données SES ne permet pas de calculer ces indicateurs, car ces informations ne sont pas reprises dans la banque de données. Un élargissement de l'enquête SES est alors recommandé. La solution actuelle alternative réside dans l'enquête SILC bien que la fiabilité des données relatives aux salaires soit moins bonne que celle de la SES.

LISTE DES INDICATEURS REPRIS DANS L'INDICATEUR 6

a) Taux d'emploi selon la situation familiale et l'état civil (croisés)
   Source : Enquête sur les forces de travail ; Da
b) Écart salarial selon la situation familiale, l'état civil et le sexe
   Source : SES (souhaitable dans le futur) ; N
c) Écart salarial selon le pays de naissance et le sexe
   Source : SES (souhaitable dans le futur) ; N

Da = disponible annuellement ; D4 = disponible tous les 4 ans ;
N= nouvelle collecte de données à instaurer

III. Décomposition de l'écart salarial

Indicateur 7 : Décomposition de l'écart salarial à l'aide de la technique d'Oaxaca-Blinder

Les indicateurs 1 à 6 sont de nature descriptive : ils montrent comment l'écart salarial varie en fonction de certaines caractéristiques (l'âge, la formation, le secteur, la profession, la composition du ménage, la nationalité, le type de contrat, etc.). L'indicateur 7 étudie le poids de chaque facteur sur l'écart salarial et donc le rapport entre l'écart salarial et ces variables. Il décompose l'écart salarial en différentes composantes à l'aide de techniques économétriques. Cette méthode permet de voir dans quelle mesure la variation dans les salaires entre les femmes et les hommes peut être attribuée à un certain nombre de facteurs connus.

La décomposition scinde l'écart salarial en deux composantes : une partie expliquée et une partie inexpliquée.

La première composante représente les écarts de salaire associés aux différences moyennes de caractéristiques observées entre femmes et hommes. Cette part indique dans quelle mesure les différentes caractéristiques associées à la position des femmes et des hommes sur le marché du travail expliquent l'écart de salaire ; par exemple, une forte présence des femmes dans des secteurs moins rémunérateurs ou une moins grande ancienneté de ces dernières sur le marché du travail. Il s'agit de différences qui sont constatées mais cela ne signifie pas pour autant qu'elles puissent être légitimes. « La position des femmes avant leur entrée sur le marché du travail et en dehors du marché du travail explique à son tour les différences de caractéristiques qui constitueraient la partie expliquée » (Meulders et al., 2005). Si les jeunes filles sont systématiquement orientées vers des formations présentant moins d'opportunités de travail, si les femmes n'ont parfois pas d'autre option que de travailler à temps partiel ou dans certains secteurs moins attrayants, ceci peut expliquer l'écart salarial mais cela ne le justifie pas pour autant.

À caractéristiques égales (même ancienneté, même âge, travaillant dans le même secteur avec la même profession et le même niveau d'éducation, etc.), les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes.

La seconde composante de l'écart salarial correspond à la part des écarts de salaire qui ne résultent pas des différences de caractéristiques identifiables et observées dans la base de données utilisée. Cette composante comprend d'une part la discrimination « pure », c'est-à-dire le fait que des caractéristiques identiques sont rémunérées différemment, et généralement au détriment des femmes : un même niveau d'éducation est moins bien rémunéré en moyenne parmi les femmes que parmi les hommes, l'ancienneté est moins valorisée, la progression avec l'âge est moins forte,… Cette composante comprend d'autre part l'effet sur les différentiels salariaux de variables ou de caractéristiques non observées.

Le modèle utilisé pour la décomposition de l'écart salarial est le modèle de base Oaxaca-Blinder (1973). Cette méthode étant reprise dans la liste d'indicateurs approuvée par le Conseil de l'Union européenne en 2001, raison pour laquelle elle est utilisée ici. L'utilisation d'autres méthodes, plus complexes mais prenant en compte l'effet de la structure de l'emploi et de la distribution des salaires, peut être considérée.

L'écart salarial sera décomposé en une première composante qui identifie le poids respectif de chaque variable par rapport à l'écart salarial total. Contribution relative à l'écart salarial total :

- du temps partiel ;
- du niveau d'éducation ;
- de l'âge ;
- de l'ancienneté dans l'entreprise ;
- du secteur ;
- de la profession ;
- de la position hiérarchique ;
- de la taille de l'entreprise ;
- du type de contrat ;
- du type de contrôle économique et financier de l'entreprise.

La seconde composante, le solde de l'écart salarial, rend compte de la discrimination et de l'effet de variables inobservées.

La décomposition a été effectuée pour les pays pour lesquels les données individuelles sont disponibles auprès d'EUROSTAT.[22] Il s'agit de l'Espagne, la France, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie, le Luxembourg, la Lettonie, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la Suède, la Slovénie et finalement, la Slovaquie. Les données de la Belgique ont été fournies directement par l'organisme de statistique compétent.

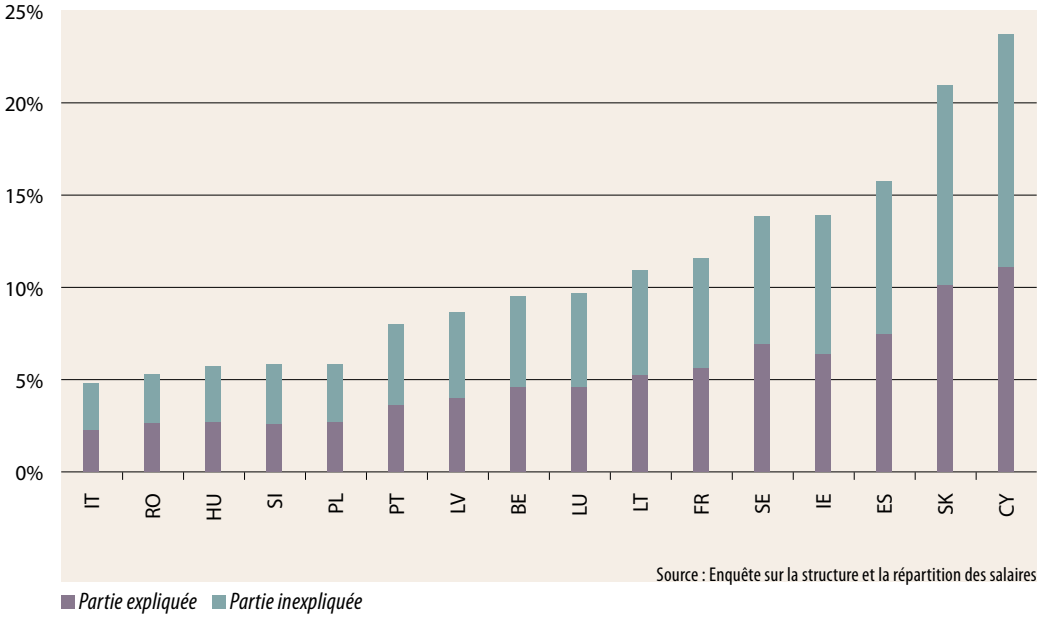
Parmi les variables absentes de la décomposition, les variables liées au statut familial, au nombre d'enfants, au pays de naissance seraient pertinentes, ce dont attestent les indicateurs calculés ci-dessus. Il serait intéressant à l'avenir de pouvoir disposer de ces données, qu'elles soient incluses dans le questionnaire de la SES ou que l'on puisse fusionner des banques de données, par exemple avec des données de source administrative.

Dans tous les pays, la partie expliquée est inférieure à celle inexpliquée, sauf en Suède *(Graphique 28, voir aussi Annexe 20)*. La partie de l'écart de salaire due à la première composante varie d'un pays à un autre. Une partie de ces différences peut être due au fait que l'ensemble des facteurs contributifs n'a pas pu être intégré pour tous les pays. En effet, en Belgique, en France, en Italie, en Lituanie, en Lettonie, en Pologne, en Suède, en Slovénie et en Slovaquie, le poids relatif de la variable « poste à responsabilité » n'a pu être incluse. En Belgique, en Italie, en Suède, la taille de l'entreprise n'est pas disponible. Finalement, en Suède, le type de contrat n'a pu être intégré. Le maximum de variables explicatives a chaque fois été intégré dans l'analyse afin de pouvoir expliquer au mieux les écarts de salaire au vu des informations disponibles.

Cependant, l'intervalle de variation de cette première composante est relativement faible : la partie expliquée de l'écart de salaire horaire brut entre femmes et hommes est la plus faible en Slovénie où elle vaut 45,07 % et la plus élevée en Suède où elle vaut 50,47 %. Les pays restants se classent par ordre croissant de la sorte : Italie, Portugal, Irlande, Pologne, Chypre, Lettonie, Hongrie, Luxembourg, Slovaquie, Roumanie, France et Belgique. Cependant, cette répartition de l'écart salarial en deux composantes s'applique à des écarts salariaux

[22] *Pour cette analyse, il faut des micro-données non anonymisées. Ces données sont accessibles via le centre sécurisé d'Eurostat à Luxembourg pour seize Etats-Membres (CY, CZ, ES, FR, HU, IE, IT, LT, LV, LU, PL, PT, RO, SE, SI et SK) et la Norvège, en fonction de l'autorisation d'utilisation par ces pays.*

dont l'amplitude varie fortement, comme l'ont montré les indicateurs généraux (Indicateur 1). Les différents facteurs contributifs expliquent tout au plus la moitié de l'écart de salaire de genre. Le graphique ci-dessous reprend ces résultats, exprimés en point de pourcentage de l'écart salarial total.

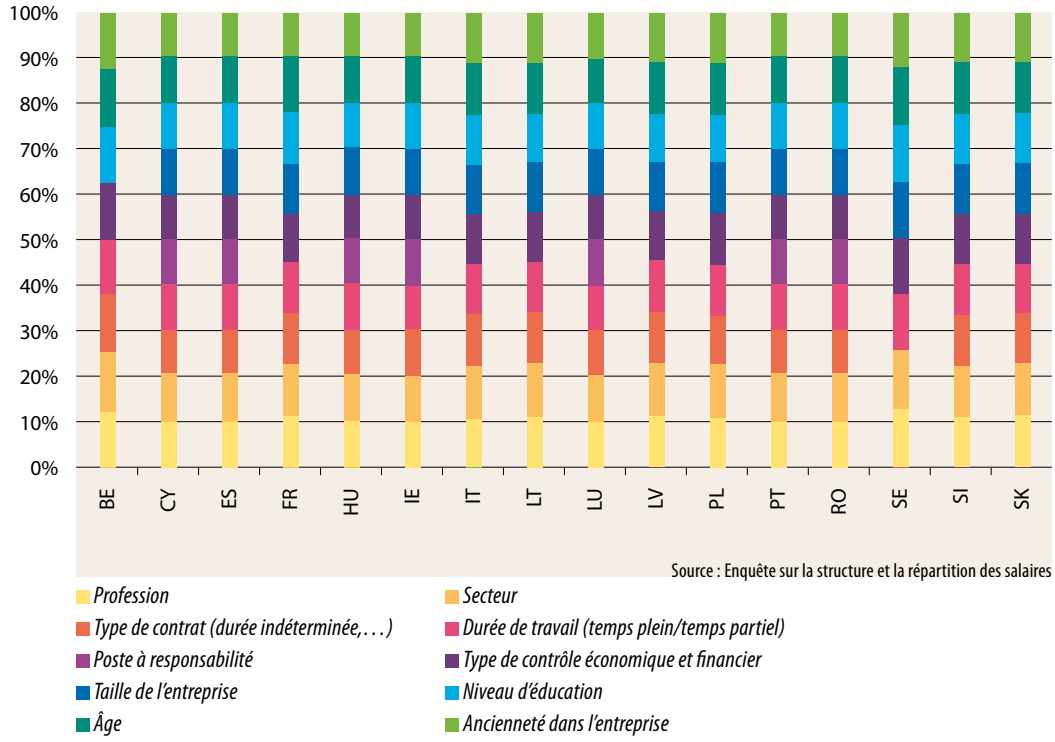


Graphique 28 : *La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart de salaire horaire brut, pays classés par ordre croissant de l'écart salarial (2006)*

La première composante de l'écart salarial peut à son tour être subdivisée pour connaître l'effet contributif de chacun des facteurs pris en compte dans l'analyse *(Graphique 29, voir Annexe 21)*.

Pris individuellement, chacun des facteurs contribue de manière homogène, de telle sorte qu'aucun facteur ne se démarque réellement des autres pour expliquer l'écart de salaire entre les femmes et les hommes. Leur pourcentage contributif avoisine les 10-12 % de l'écart salarial. Le secteur d'activité est le facteur ayant généralement le poids le plus élevé. A contrario, l'impact du niveau d'éducation est souvent parmi les plus faibles.

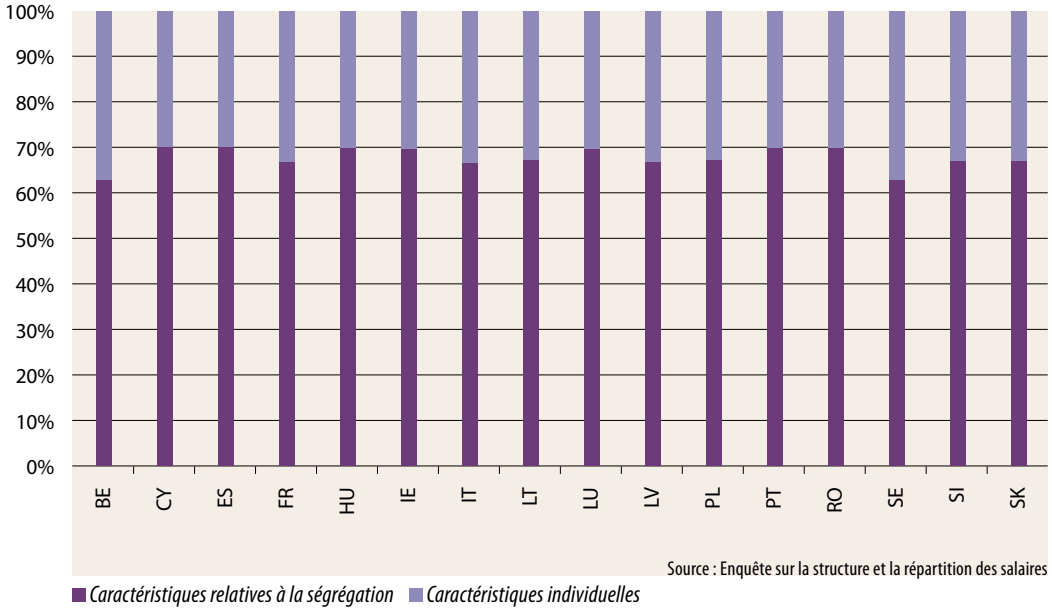
Graphique 29 : *Décomposition de l'écart salarial – subdivision de la partie expliquée (2006)*



Les différentes caractéristiques peuvent être agrégées en deux catégories : les caractéristiques relatives à la ségrégation professionnelle (secteur, profession, poste à responsabilité, type de contrat, durée du travail, taille de l'entreprise, type de contrôle économique et financier) et les caractéristiques individuelles des travailleurs (âge, ancienneté dans l'entreprise, niveau d'éducation) *(Graphique 30)*.

Les caractéristiques professionnelles expliquent entre 62,74 % en Belgique et 70,38 % en Hongrie de l'écart salarial. En d'autres mots, entre 60 et 70 % de la partie expliquée peuvent être attribués à des caractéristiques

relatives à la position des femmes et des hommes sur le marché du travail et qui témoignent de la ségrégation de genre. Les 30-40 % restants sont attribuables aux caractéristiques individuelles des travailleurs.



Graphique 30 : *Décomposition de l'écart salarial – subdivision de la partie expliquée en une partie relative à la ségrégation et une partie relative aux caractéristiques individuelles des travailleurs (2006)*

Ces résultats confirment l'importance prédominante de la ségrégation verticale et horizontale dans les écarts salariaux, ainsi que de la structure d'emploi différente entre les femmes et les hommes du point de vue du temps de travail : l'importance du travail à temps partiel, et cela même dans les pays où l'écart salarial est relativement plus faible. Ce constat souligne l'importance des mesures, politiques et programmes, qu'ils soient d'origine légale et publique ou issus du système de négociations collectives dans la lutte contre les écarts salariaux de genre. La partie suivante du rapport, consacrée à ces indicateurs qualitatifs permettra d'évaluer, si pas de mesurer, les efforts accomplis au sein des États membres.

RÉSUMÉ - INDICATEUR 7 : DÉCOMPOSITION DE L'ÉCART SALARIAL HORAIRE ENTRE HOMMES ET FEMMES PAR LA TECHNIQUE D'OAXACA

Cet indicateur est primordial pour expliquer le poids des différentes causes de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes. Cet indicateur calcule le rapport entre l'écart salarial et les différents facteurs étudiés précédemment (l'âge, la formation, le secteur, la profession, le type de contrat, etc.). Il permet de décomposer l'écart salarial en différentes parties afin de voir dans quelle mesure ces facteurs expliquent la variation dans les salaires entre les femmes et les hommes.

L'indicateur reste inchangé par rapport à 2001 si ce n'est que des facteurs explicatifs supplémentaires sont proposés. La taille de l'entreprise est un élément de la ségrégation entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi. Cette variable est disponible dans l'enquête SES et elle est intégrée comme facteur explicatif. Les caractéristiques personnelles, c.à.d. la composition du ménage, l'état civil et le pays de naissance ne sont pas disponibles. Ces variables sont simplement proposées. Si, dans le futur, l'enquête SES était élargie – comme recommandé sous l'indicateur 6 – ces variables pourraient être également reprises dans l'indicateur 7 comme facteurs explicatifs.

Cet indicateur est obtenu à l'aide d'une technique économétrique basée sur la méthodologie proposée par Oaxaca-Blinder (1973), cette méthode étant reprise dans la liste d'indicateurs approuvée par le Conseil de l'Union européenne en 2001.

LISTE DES INDICATEURS REPRIS DANS L'INDICATEUR 7

Décomposition de l'écart salarial entre les femmes et les hommes à l'aide de la technique d'Oaxaca

a) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect temps partiel
b) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect éducation
c) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect âge
d) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect ancienneté dans l'entreprise
e) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect secteur
f) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect professions
g) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect taille de l'entreprise
h) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect situation familiale (souhaitable dans le futur) ; N
i) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect état civil (souhaitable dans le futur) ; N
j) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect pays de naissance (souhaitable dans le futur) ; N
k) Partie de l'écart salarial inexpliquée par des aspects identifiables
Source : SES ; D4

Da = disponible annuellement ; D4 = disponible toutes les 4 ans ;
N = nouvelle collecte de données à instaurer

PARTIE II : INDICATEURS QUALITATIFS

L'objectif de cette partie est d'analyser les indicateurs qualitatifs de l'écart salarial dans l'Union européenne. Afin d'obtenir des informations nécessaires à la réalisation de cet objectif, un questionnaire (voir Annexe 22) a été envoyé aux 27 États membres ainsi qu'aux partenaires sociaux européens (UEAPME, CEEP, CES). Les États suivants ont répondu au questionnaire : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède. Les partenaires sociaux de plusieurs États y ont également répondu : CES (BE, BG, CZ, DK, FI, FR, NL, LV, PL, PT), CEEP (DE, DK, FI, NO, SE), UEAPME (AT).

Les questions portaient sur les 3 indicateurs suivants :

1) les mesures de promotion d'un salaire égal et de lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes ;
2) l'influence des négociations collectives sur la promotion d'un salaire égal et l'élimination de l'écart salarial entre les femmes et les hommes ;
3) les effets des formes de travail à temps partiel, du congé parental, des systèmes de crédit temps et des interruptions de carrière sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Ceux-ci ont été reformulés par rapport aux trois indicateurs qualitatifs de 2001 mais concernent un contenu d'analyse très proche. Les trois indicateurs de 2001 étaient les suivants :

- Indicateur sur les lois, réglementations et dispositifs de lutte contre les discriminations et les inégalités professionnelles ;
- Indicateur sur l'influence des autorités publiques en matière de négociation salariale (négociation collective et individuelle, le cas échéant) ;
- Indicateur concernant le temps partiel et les suspensions temporaires de la carrière professionnelle.

Les données pertinentes permettant de fournir l'information pour chaque indicateur ont donc été légèrement adaptées par rapport à 2001, en tenant compte de l'évolution législative (par exemple la création des organismes de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes) mais aussi des politiques et stratégies mises en place pour lutter contre l'écart salarial aux niveaux européen et national. (Par exemple des plans d'actions et des législations avec des mesures spécifiques visant à éliminer l'écart salarial.)

Pour chaque indicateur (sauf le dernier), les répondants devaient présenter les mesures adoptées ainsi que des éléments d'évaluation par rapport aux objectifs poursuivis.

L'analyse s'est basée sur les réponses aux questionnaires ainsi que sur leur évaluation lorsqu'elle existe, mais également sur la littérature existante, notamment les publications de la Commission européenne, en particulier celles du Réseau d'experts juridiques dans les questions d'égalité des genres.[23]

I. Indicateur sur les mesures de promotion d'un salaire égal et de lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Le premier indicateur qualitatif concernant les mesures de promotion d'un salaire égal et de lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes (indicateur 8, voir Annexe 22) retient comme données principales :

- les acteurs impliqués dans la thématique de l'écart salarial entre les femmes et les hommes et leur rôle ;
- les mesures mises en œuvre par les autorités publiques en vue d'éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes ;
- les bonnes pratiques visant à éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Les conclusions principales des évaluations des législations et autres mesures visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes ont été demandées aux États membres. Les autres données sur la mise en œuvre des mesures concernent le système de recueil des données relatives aux plaintes concernant les discriminations salariales entre les femmes et les hommes, l'instance chargée de celui-ci et le nombre de plaintes introduites en matière de discrimination salariale entre les femmes et les hommes (absolu et relatif à l'ensemble des plaintes relatives à la discrimination sexuelle en matière d'emploi).

Le premier indicateur a été reformulé par rapport à 2001 pour cibler les mesures relatives à l'écart salarial et non plus à l'inégalité professionnelle au sens large. Elles retiennent toutefois les mesures directes et indirectes tenant compte des facteurs explicatifs multiples de cet écart. L'indicateur a également retenu les organismes de promotion de l'égalité qui n'existaient pas en 2001 pour leur rôle potentiel dans le traitement des plaintes des victimes de discrimination salariale. Les données relatives au nombre de plaintes ont été conservées par rapport à 2001. Les données concernant l'évaluation des mesures (législatives et non-législatives) ont été simplifiées afin de rendre compte de manière plus globale des effets concrets sur l'écart salarial.

[23] *La partie consacrée aux mesures législatives et réglementaires s'inspire des publications du Réseau européen d'experts juridiques et de la Commission européenne :*
Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres, 2009. Droit de l'égalité des genres dans trente pays européens, *mise à jour 2009, Commission Européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, Unité EMPL/G/2.*
Commission Européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, Unité G.2, 2009. Égalité des genres : les règles de l'UE et leur transposition en droit national.

La discrimination à l'encontre des femmes sur le marché du travail a une longue histoire, tout comme les efforts visant à l'éliminer. L'un des principes-clés dans ce domaine, le droit à un salaire égal pour un travail égal, a déjà été inscrit dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 et dans le Traité de Rome de 1957, qui a institué la Communauté européenne. Par la suite, ce droit a été précisé et le droit à une rémunération égale pour un même travail ou un travail de valeur égale a été inscrit dans la directive de la Communauté européenne de 1975 consacrée à ce sujet et les directives subséquentes.

1.1. Mesures législatives et non-législatives en faveur de l'égalité salariale

Si la loi est indispensable, elle n'est pas suffisante pour combler les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. Les initiatives gouvernementales pour combattre directement l'écart de rémunération vont au-delà du dispositif législatif et comprennent la création de mécanismes institutionnels, l'adoption de plans d'action, le développement d'initiatives.

1.1.1. Cadre législatif

L'ensemble des États membres disposent de législations nationales luttant contre les discriminations fondées sur le sexe, et contre la discrimination salariale entre hommes et femmes en particulier. C'est évidemment le droit européen obligatoire au travers du Traité, de la directive 2006/54/CE qui a notamment abrogé les directives 75/117/CEE et 2002/73/CE, qui fonde les législations adoptées dans ce domaine dans les différents États membres.

1.1.1.1. Législation sur l'égalité des rémunérations

Le principe de l'égalité des rémunérations est pleinement reflété dans la législation des États membres, par l'obligation d'une même rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur. Ce principe peut être consacré au niveau constitutionnel et au niveau législatif, que ce soit dans le cadre du droit général du travail (BG, CZ, FR, HU, LT, PT, PL, SK) ou d'actes législatifs spécifiquement axés sur la lutte contre la discrimination. Il est repris dans la Constitution de certains États tels que la Grèce et le Portugal[24] ou dans le code du travail d'autres États tels que la Bulgarie, la France, la Hongrie, la Lituanie, la Pologne, le Portugal, la République tchèque ou la Slovaquie. En Hongrie, le système législatif fait une large place à l'égalité des rémunérations :

[24] *http://www.europarl.europa.eu/comparl/libe/elsj/charter/art23/default_fr.htm*

elle est garantie pour un même travail par la Constitution, la loi sur l'égalité de traitement (2003), et de son côté, le code du travail comprend (depuis son amendement en 2006) un article 142/A qui exige « le respect de l'égalité de traitement lors de la fixation de la rémunération d'un travail évalué comme étant de même valeur ». En Bulgarie, l'égalité de rémunération est régie par le code du travail (entré en vigueur en 1987, modifié en 2007) et la loi sur la protection contre la discrimination (entrée en vigueur en 2004, modifiée en 2007). Certaines législations définissent les mesures que doivent adopter les entreprises pour lutter contre l'écart salarial, il s'agit notamment de la prise en compte de la question du genre dans les négociations salariales, de la définition des systèmes de classification de fonctions sexuellement neutres, de la transparence en matière salariale. La France a adopté une loi sur l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes en 2006,[25] contraignant les entreprises à entreprendre les démarches nécessaires pour éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici le 31 décembre 2010 et à adopter le principe du rattrapage salarial à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption. Cette loi établit l'obligation de négociations salariales attentives à la question du genre dans les différentes secteurs et entreprises. Au Danemark, la loi sur la transparence en matière d'information sur les salaires, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, impose aux entreprises (de plus de 35 employés au total et ayant plus de 10 employés de chaque sexe dans un même département) de publier des statistiques annuelles concernant les salaires des hommes et des femmes. Ces statistiques doivent ensuite faire l'objet de discussions entre la direction et les salariés.

La notion de rémunération est interprétée de façon très large dans la plupart des États puisqu'elle couvre non seulement le salaire proprement dit, mais également une série d'avantages accessoires (gratifications, pourboires, primes de logement, primes de mariage, indemnités de licenciement, indemnités de maladie, rétribution des heures supplémentaires, etc.). Plusieurs États, parmi lesquels l'Allemagne, la Hongrie et la République tchèque, ont défini des critères permettant d'établir la « même valeur » du travail exécuté. Il convient par exemple de prendre en compte la complexité du travail, le niveau de responsabilité, la pénibilité (y compris le stress physique et psychologique), les conditions dans lesquelles le travail est effectué, l'efficience, l'expérience et les aptitudes et qualifications requises.

Mesures	États membres
Principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dans la législation nationale	Tous
Principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes présent dans la Constitution	EL, HU, PL, PT
Loi spécifique sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes	CY, DK, FR, LU, UK
Principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes présent dans le code du travail	BG, CZ, FR, HU, LT, PT, PL, SK

[25] *http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do ?cidTexte=JORFTEXT000000816849&dateTexte*

Conformément à la législation européenne, le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes figure dans la législation des 27 États membres. Dans certains États, ce principe est consacré au niveau de la Constitution (EL, HU, PL, PT). Dans d'autres, une loi spéciale est consacrée à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (CY, FR, LU, UK). Le principe d'égalité salariale est aussi souvent inclus dans une loi générale d'égalité entre les genres. Ce principe peut également être contenu dans un code du travail (BG, CZ, FR, FR, HU, LT, PT, PL, SK).

Il importe de mettre en exergue à cet égard que certains États ont prévu certaines obligations proactives dans leurs législations spécifiques (obligation de publication des statistiques annuelles salariales des femmes et des hommes dans l'entreprise, obligation de négociation collective sur les mesures visant à éliminer l'écart salarial, obligation d'élaborer un plan d'action pour les entreprises, contrôle systématique de la mise en œuvre sur le terrain, etc.).

1.1.1.2. Législation sur l'accès à l'emploi et les conditions de travail

Les législations concernant l'égalité professionnelle entre hommes et femmes (accès à l'emploi, promotion, accès à la formation professionnelle et conditions de travail) ont aussi clairement un rôle à jouer par rapport à l'égalité salariale. Tous les États membres ont des législations consacrant le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi et de conditions de travail, certaines prévoyant des dispositions spécifiques en matière d'écart salarial.

En Slovaquie, tandis que la loi n° 125/2006 renforce aussi bien le nombre d'inspecteurs de travail que leur compétence en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'amendement du code de travail (2007) renforce le droit des femmes et des hommes à un salaire égal pour un travail de même valeur.

La loi sur l'égalité (*Equality Act*) adoptée par le Parlement du Royaume-Uni le 8 avril 2010 vise entre autres la réduction de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. L'article 110 du Code du travail adopté en 2006 en République tchèque fournit une liste détaillée des composantes du revenu du travail. Sur la base de cette liste détaillée, tous les employés ont la possibilité de démontrer qu'ils ont effectué un travail égal ou de valeur

égale, et donc de faire valoir leurs droits devant les instances compétentes. Trois ans plus tard (le 23 avril 2009), la République tchèque a adopté la loi anti-discrimination en vertu de laquelle toute personne victime de discrimination salariale peut faire appel à un tribunal.

À Malte, la réglementation de 2004 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi impose également à l'employeur l'obligation de veiller à ce qu'il n'y ait, lorsqu'il s'agit d'un même travail ou d'un travail auquel a été attribuée une valeur égale, aucune discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe en ce qui concerne l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. La réglementation précise que l'employeur est tenu de veiller plus particulièrement, lorsqu'il utilise un système de classification professionnelle pour déterminer les rémunérations, à ce que ce système applique des critères communs aux hommes et aux femmes, et à ce qu'il soit établi de façon à exclure toute discrimination fondée sur le sexe.

Les législations visant l'égalité professionnelle pourront également avoir un impact indirect sur l'égalité de rémunération si l'on s'attarde sur certains facteurs explicatifs : stéréotypes conduisant à la ségrégation professionnelle, conciliation des vies privée et professionnelle toujours plus assumée par les femmes, etc. En Bulgarie, par exemple, la loi sur la protection contre les discriminations en vigueur depuis le 1er janvier 2004 stipule que les personnes en charge de la formation ou de l'éducation, ainsi que les auteurs de manuels scolaires ou de matériel éducatif sont dans l'obligation de donner des informations et d'appliquer des méthodes de formation et d'éducation en veillant à surmonter les stéréotypes des rôles féminins et masculins dans tous les domaines de la vie publique et familiale. L'Espagne a adopté une nouvelle loi sur l'égalité des genres en mars 2007.[26] Cette loi contient des dispositions spécifiques sur la lutte contre la discrimination, l'instauration de mesures d'action positive dans les conventions collectives, la promotion de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, le soutien des plans pour l'égalité et l'encouragement des bonnes pratiques.

Les législations concernant l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ont aussi clairement un rôle à jouer par rapport à l'égalité salariale. Tous les États membres ont des législations consacrant le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi et de conditions de travail, certaines prévoyant des dispositions spécifiques en matière d'écart salarial entre les hommes et les femmes.

[26] *http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/politicas/Ley_Igualdad.pdf*

1.1.2. Mise en œuvre des législations

Les juridictions chargées de faire appliquer le droit en matière d'égalité sont le plus souvent des juridictions du travail. On peut citer à titre d'exemples le Tribunal du travail à Chypre, le Tribunal pour l'égalité en Irlande, les juridictions spéciales du travail et de la sécurité sociale en Pologne, et les juridictions du travail au Royaume-Uni. La raison d'être de ces juridictions spécialisées est, en général, leur accessibilité pour les salariés – laquelle se traduit notamment par le caractère relativement informel et le faible coût des procédures. Il convient de préciser toutefois que ces juridictions n'ont pas le monopole de l'application des droits en matière d'égalité entre hommes et femmes : il arrive que des juridictions civiles, voire pénales, soient également impliquées.

Le non-respect de l'interdiction de discrimination doit donner lieu à des sanctions effectives, qui peuvent comprendre le versement d'indemnités à la victime. Dans les litiges relatifs à l'égalité des rémunérations au Danemark, la sanction la plus courante est le versement de la différence entre le montant payé à la femme concernée et au comparateur masculin. Dans plusieurs États – parmi lesquels l'Allemagne, Chypre et la France – la réintégration du salarié peut être ordonnée en cas de licenciement discriminatoire.

En vertu du droit de l'UE qui protège les victimes de discrimination contre les représailles, les États prennent des mesures pour protéger contre le licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur, les personnes qui ont introduit une plainte visant à faire respecter leur droit.

Tous les États prévoient le renversement de la charge de la preuve et des sanctions – la victime est généralement indemnisée – en cas de discrimination sur la base du sexe et de discrimination salariale, en particulier. Les juridictions du travail, les juridictions civiles et pénales jouent un rôle dans l'application du droit en matière d'égalité. Les victimes sont protégées contre les mesures de représailles en vertu du droit de l'UE de lutte contre les discriminations.

1.1.3. Mesures non législatives

La suppression des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes au moyen de politiques égalitaires peut être vue comme un facteur de croissance. L'égalité des sexes sur le marché du travail permet aux États membres d'exploiter pleinement l'offre potentielle de main-d'œuvre.

Dans une Europe qui se veut moderne et compétitive, plus qu'un symbole, le combat contre l'écart de rémunération est un enjeu majeur qui nécessite la mobilisation de plusieurs acteurs. Les informations recueillies montrent qu'en plus des mécanismes institutionnels et des organismes de promotion de l'égalité, les syndicats, les organisations patronales, les associations, les universités (BE, BG, PT), les centres de recherche (DE, DK, FI, IE), les instituts nationaux de statistiques (BE, BG, CZ, DK, EE, FI, MT, PL, SI, SK) sont des acteurs importants dans la lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes et la promotion de l'égalité. Ces derniers, en particulier, jouent un rôle clé dans la collecte et l'analyse des données sur les écarts salariaux. Les associations, celles de femmes notamment, constituent des groupes de pression qui mettent un accent particulier sur la sensibilisation et la communication.

Les mesures non législatives font partie intégrante des politiques efficaces en faveur de l'égalité salariale et comprennent les mécanismes institutionnels de promotion de l'égalité et les organismes de promotion de l'égalité, les plans d'action et les campagnes de sensibilisation et d'information, les programmes d'éducation et de formation, les publications (rapports, travaux de recherche, études, guides, etc.), le développement d'instruments et d'initiatives.

1.1.3.1. Mécanismes institutionnels et organismes de promotion de l'égalité

Les mécanismes institutionnels pour l'égalité entre les femmes et les hommes peuvent prendre la forme de départements, divisions, services, commissions, groupes de travail, etc. pouvant être placés sous la responsabilité d'un Secrétaire d'État ou d'un Ministre, généralement celui qui est chargé des affaires sociales, en particulier du travail et de l'emploi (AT, DE, DK, CZ, EE, FR, LU, NL, PL, SI, SK). Le Luxembourg, la Belgique et le Danemark disposent d'un ministère chargé essentiellement de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les mandats de ces organismes se concentrent généralement autour de l'élaboration des lois et des politiques d'égalité dont ils assurent la mise en œuvre.

En vertu de la directive 2002/73/CE, révisée par la directive 2006/54/CE, les États membres sont tenus de désigner un ou plusieurs organismes de promotion de l'égalité (Equality Bodies), chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail. Ils doivent avoir pour compétence d'apporter une aide indépendante aux personnes victimes de discrimination fondée sur le genre, de procéder à des études indépendantes concernant cette forme de discrimination, de publier des rapports et de formuler des recommandations.

Mécanismes institutionnels	États membres
Organe du Ministère chargé du travail ou de l'emploi	AT, DE, DK, CZ, EE, FR, LU, NL, PL, SI, SK
Ministère spécialement dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes	DK, LU, BE
Organismes nationaux de promotion de l'égalité	Tous
Organisme de promotion de l'égalité dédié spécialement au motif du genre	BE, FI

Les mécanismes institutionnels de promotion de l'égalité peuvent prendre la forme d'un organe placé sous la responsabilité d'un ministère ou Ministre, généralement celui qui se charge des questions du travail et de l'emploi. Au Danemark, en Belgique et au Luxembourg, il existe un ministère qui s'occupe essentiellement de l'égalité entre les genres. Les mécanismes institutionnels peuvent également prendre la forme d'un organisme de promotion de l'égalité présent dans chacun des États. Ces organismes étant compétents pour la discrimination fondée sur le sexe, ils le sont également pour la discrimination salariale.

1.1.3.2. Rôle des organismes de promotion de l'égalité dans la lutte contre l'écart de salaires entre les femmes et les hommes

Apporter une aide aux victimes est une mission essentielle des organismes de promotion de l'égalité de traitement. Ceux-ci peuvent dès lors jouer un rôle important, suivant leurs compétences, dans les cas de discrimination salariale. Au-delà des trois compétences établies par la directive européenne applicable : aider les victimes, réaliser des études, publier des rapports et formuler des recommandations, le mandat de ces organismes peut être plus large et recouvrir des aspects tels que la formation, la coopération avec les acteurs, l'élaboration des codes de conduite, la diffusion des bonnes pratiques, les devoirs positifs.[27]

Conscients du rôle essentiel qu'ils peuvent jouer dans la prévention des discriminations, certains organismes mettent l'accent sur la formation qui peut s'adresser soit à un public spécifique, soit à un public plus large. Certains organismes de promotion de l'égalité établissent des codes de conduite. Ces codes clarifient les règles contraignantes qui doivent être suivies par les entreprises, les institutions ou les individus susceptibles de discriminer. Ils concernent donc parfois l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Ils peuvent également servir de base à l'évaluation de l'impact et de l'efficacité des mesures utilisées par les organismes de promotion de l'égalité en vue d'exercer leur compétence dans ce domaine.

Parallèlement aux codes de bonnes conduite conçus pour aider les acteurs à développer leurs propres politiques d'égalité et plans d'actions, certains États collectent et diffusent les initiatives qu'ils jugent exemplaires : les bonnes pratiques. Tous les acteurs qui souhaitent s'engager dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité peuvent ainsi s'informer de manière succincte et concrète sur les bonnes pratiques existantes et les initiatives lancées.

Plusieurs États membres imposent des devoirs positifs aux autorités publiques et aux entreprises privées. L'organisme national de promotion de l'égalité peut alors être compétent pour contribuer au processus de mise en œuvre et au contrôle de l'observation de ces devoirs par une certaine institution. Un devoir positif requiert des pouvoirs publics ou des organisations privées qu'ils promeuvent l'égalité et la diversité dans tous les aspects de leur travail aussi bien en direction des employés et des employeurs que des usagers. Encadrée par des mécanismes d'application stricts, cette démarche insiste sur l'obtention de résultats concrets.

[27] *Réseau européen des experts en matière de non-discrimination Commission européenne, 2006.* Des catalyseurs du changement ? Les organismes de promotion de l'égalité de traitement aux termes de la directive 2000/43/CE : Existence, indépendance et efficacité, *Commission Européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, U.G2.*

En Suède, les employeurs, aussi bien dans le secteur public que privé, sont obligés de fixer des objectifs mesurables et d'entreprendre des mesures concrètes afin d'assurer l'égalité des hommes et des femmes dans la vie professionnelle.[28]

Certains organismes de promotion de l'égalité, au-delà des missions légalement prévues (dont l'assistance aux victimes, en ce compris pour les discriminations salariales sur la base du sexe) ont aussi développé des programmes de formation, élaboré des codes de conduite, collecté et diffusé des bonnes pratiques, notamment dans le domaine de la lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes, et imposé des devoirs positifs.

1.1.3.3 Plans d'action

Bien que certains États aient eu des plans d'action pour l'égalité avant la Conférence de Pékin, parfois même plusieurs plans successifs, c'est principalement après 1995 que l'adoption de tels plans s'est généralisée presque partout. Aujourd'hui, la plupart des États ont mis en place des plans d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Les mécanismes institutionnels jouent habituellement un rôle déterminant dans l'élaboration et la mise en œuvre de ces plans qui sont généralement élaborés en collaboration avec les partenaires sociaux, les ONG, etc. L'élimination de l'écart salarial entre les femmes et les hommes est généralement l'un des objectifs spécifiques des plans d'actions visant l'égalité entre les genres dans son ensemble.

L'élaboration du premier plan d'action national chypriote sur l'égalité entre les femmes et les hommes (2007-2013) est le fruit d'une étroite collaboration entre tous les services de l'État, les collectivités locales, les organisations féminines, les ONG, les institutions académiques et les organes spécialisés dans les droits de l'Homme. Ce plan vise l'accroissement de la présence des femmes sur le marché du travail et dans la fonction publique, et la garantie de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, notamment une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

En Grèce, le plan d'action intitulé *Priorités et axes de travail de la politique nationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2004-2008)* a défini plusieurs axes d'intervention stratégique : l'intégration de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans tous les instruments, les politiques et actions du gouvernement, la lutte contre l'inégalité sur le marché de l'emploi et dans les relations de travail - avec pour principal objectif le meilleur usage possible des ressources humaines et l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes -, la lutte contre les perceptions stéréotypées du rôle des femmes et des hommes dans le système éducatif.

[28] *European Network of Equality Bodies (Equinet), 2008.* Promotion de l'égalité : Un aperçu des pratiques des organismes nationaux de lutte contre les discriminations.

En Irlande, *la stratégie nationale pour les femmes* traduit les priorités gouvernementales en rapport avec la promotion des femmes pour la période 2007-2016. L'un des objectifs de ce plan est d'assurer l'égalité des chances pour les femmes dans le domaine social et économique grâce à : l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, la réduction de l'écart de rémunération lié au genre, la promotion des femmes sur le marché du travail, l'augmentation du nombre de femmes entrepreneurs, l'utilisation du système éducatif comme instrument permettant aux femmes et aux filles de donner la pleine mesure de leur capacité, l'augmentation de l'offre des structures d'accueil pour les enfants.

Afin de concrétiser son engagement en faveur de la réalisation de l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes, le Gouvernement luxembourgeois s'est doté de son premier plan d'action national de l'égalité des femmes et des hommes en 2006. La démarche choisie était celle de ladite double approche consistant à intégrer la dimension du genre dans l'ensemble des politiques menées et à engager des actions spécifiques en faveur de l'un ou de l'autre sexe, actions qui s'avèrent être nécessaires pour éliminer des inégalités persistantes. Dans le cadre de ce programme, une étude approfondie sur les causes de l'écart salarial a été réalisée. Le Gouvernement a décidé de reconduire le Plan d'Action National d'Égalité 2006-2008 pour la période 2009-2014, avec notamment comme but la continuation de la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la mise à disposition gratuite des partenaires sociaux d'un instrument d'auto-évaluation des structures de salaires pour les entreprises de plus de 50 salariés et la publication d'un guide sur l'égalité des salaires.

De son côté, la Finlande a élaboré un plan d'action pour la période 2008-2011 dont l'un des objectifs est de combattre l'écart salarial en s'attaquant à la ségrégation professionnelle.

En Allemagne, le programme d'action *Perspektive Wiedereinstieg* (perspective de réinsertion professionnelle) a été lancé en 2008 en faveur des femmes qui, après plusieurs années d'absence, souhaitent à nouveau entrer sur le marché du travail. La Lituanie a adopté 3 programmes nationaux sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes depuis 2003 (2003/2004, 2005/2009, 2010/2014). Les objectifs du programme sont de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes d'une manière systématique, intégrée et cohérente, de promouvoir l'approche intégrée de l'égalité et de résoudre les problèmes spécifiques des femmes et des hommes. En 2010, la Bulgarie a adopté un plan d'action national pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans le cadre de ce plan, une étude sur les causes de l'écart salarial sera réalisée.

À côté des plans généraux ont parfois été développés des plans spécifiques de lutte contre l'écart salarial. En 2009, l'Espagne a adopté un plan d'action de lutte contre la discrimination salariale entre les femmes et les hommes.

L'importance des travaux des mécanismes institutionnels en relation avec les plans d'action est reconnue, qu'ils en aient été les initiateurs et les principaux organes responsables de leur mise en œuvre ou qu'ils aient eu pour fonction de promouvoir et/ou coordonner et contrôler les activités de réalisation des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes.

Mesures	États membres
Égalité salariale incluse dans un plan d'action général d'égalité entre les genres	BG, CY, DE, EL, FI, IE, LT, LU
Plan d'action consacré essentiellement à l'égalité salariale	ES, FI

La question de l'égalité salariale est généralement incluse dans les plans d'action qui visent l'égalité entre les genres de manière globale. Deux plans d'action consacrés essentiellement à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (ES, FI) existent.

1.1.3.4. Sensibilisation, formation, instruments et autres initiatives

A. Sensibilisation et formation

Les programmes de sensibilisation, d'information et de formation - en faveur de l'égalité entre les genres en général et de l'égalité salariale en particulier - peuvent être menés isolément ou intégrés dans des plans d'action.

Au Luxembourg, la déclaration gouvernementale du 29 juillet 2009 a confirmé la volonté de poursuivre des actions de sensibilisation. Le Plan national de l'égalité des femmes et des hommes 2009-2014 prévoit notamment de continuer la mise en place d'actions de sensibilisation en faveur d'un changement de mentalité et

de comportement, articulées autour de manifestations organisées tout au long de l'année, ainsi que par la diffusion de publications et de brochures sur les thèmes touchant à l'égalité des femmes et des hommes.[29]

En France, un kit de communication a été envoyé aux 1.500 plus grandes villes. Le kit, présenté sur CD, met à disposition des outils d'information et de communication (panneaux pour expositions, affiches, spot radio et TV, ...) que les villes peuvent à leur tour diffuser dans les publications municipales et les espaces d'affichage urbains dans le cadre de la lutte contre la discrimination. Une brochure expliquant les discriminations a également été imprimée à 3,5 millions d'exemplaires pour être diffusée par les collectivités territoriales.

En Grèce, la sensibilisation du public sur l'égalité et la discrimination salariales s'est articulée autour de l'organisation des séminaires, la publication d'un bulletin d'information et de recherches.

Dans plusieurs États (par exemple en Allemagne, en Autriche, en Belgique, en France, au Luxembourg, en Pologne), une journée est consacrée à l'égalité salariale.

Les programmes de formation en faveur de l'égalité entre les genres peuvent être destinés à un groupe spécifique ou à un public plus large. En France, des modules de formation e-learning à destination des employeurs et du grand public ont été développés. Ces formations, téléchargeables en ligne, permettent à tous les internautes de se former sur le droit de la discrimination ainsi que sur les stéréotypes et représentations. Le contenu multimédia met l'internaute dans des situations concrètes au travers d'un univers de dessin animé. Il doit ensuite décider si les dialogues des personnages mis en scène comprennent des propos discriminatoires.

D'après les réponses reçues des États membres, les programmes de sensibilisation, d'information et de formation sur l'égalité salariale entre les genres peuvent être intégrés dans des plans d'action (EL, LU) ou mis en œuvre de manière isolée. Une journée est consacrée à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans plusieurs États (AT, BE, DE, FR, LU, PL), journée pendant laquelle les activités de sensibilisation sont des instruments-clés de promotion de l'égalité de rémunération entre les genres. Les modules de formation peuvent être destinés à un groupe spécifique ou à un large public.

[29] *Rapport d'activité 2009 du Ministère de l'Égalité des Chances du Luxembourg : http://www.mega.public.lu/publications/0_rapports_activites/rapport_annuel_2009/index.html*

B. Instruments et initiatives

Les écarts de rémunération sont liés à un certain nombre de facteurs interdépendants qui peuvent dépasser largement le cadre de la seule question d'une rémunération égale pour un même travail ou un travail de même valeur. Par conséquent, les États membres tiennent compte de cette multiplicité et de cette complexité lorsqu'ils développent des instruments et des initiatives dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Les réponses aux questionnaires ont permis de recenser plusieurs initiatives et instruments : la définition des systèmes de classification de fonctions sexuellement neutres, les outils de détection de la discrimination salariale au sein des entreprises, la création de labels et de prix, les publications d'études et de rapports sur les écarts salariaux, les journées dédiées à la lutte contre les stéréotypes.

Une partie non négligeable de l'écart salarial peut s'expliquer par la sous-évaluation des fonctions typiquement féminines. L'introduction d'une classification de fonctions analytique est le moyen le plus indiqué pour le développement d'un système de rémunération objectif, transparent et sexuellement neutre. Le principe de « rémunération égale pour un travail de valeur égale » devient ainsi le fondement d'une politique salariale équitable.

En Belgique (2001-2005), le projet *EVA* (Évaluation Analytique) s'est articulé autour de 3 principaux volets. Dans le premier volet, le paquet de formation *Évaluation et classification de fonctions : des outils pour l'égalité salariale* a été actualisé. Dans une deuxième phase, les partenaires sociaux ont été formés et sensibilisés dans le cadre de l'introduction d'un système de classification de fonctions sexuellement neutre. Le troisième volet correspondait à l'analyse de l'impact d'un système d'évaluation de fonctions analytique sur l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes au sein du secteur. Un instrument d'évaluation a été élaboré dans ce cadre : la *check-list « Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions »*. Il permet de détecter les discriminations fondées sur le sexe dans la classification de fonctions et de réduire davantage le traitement inégal des femmes et des hommes.

Au Luxembourg, un système d'évaluation analytique de fonctions a été développé : *ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitsfunktionen nach Katz und Baitsch)*. Il permet d'établir une grille de salaire équitable en rapport avec les activités masculines et féminines.

Les Pays-Bas ont développé un système de vérification rapide de l'égalité des salaires : *Quickscan equal pay*. Les employeurs peuvent utiliser cet outil pour avoir un aperçu des différences de salaires entre travailleurs des deux sexes. Au Luxembourg, un nouvel outil a été introduit en 2009 : *LOGIB* (programme Excel) est un instrument d'évaluation de l'égalité salariale qui permet d'analyser si une entreprise garantit un salaire égal pour un travail de même valeur. Si les résultats révèlent qu'il existe une discrimination, l'entreprise peut recevoir des conseils. Un outil similaire, *LOGIB-D*, existe en Allemagne depuis 2009. Les entreprises qui l'utilisent reçoivent également une série de conseils dans le but d'inciter les employeurs à se pencher sur la question de l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes.

Afin de soutenir les efforts des employeurs dans la lutte contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, certains États encouragent des initiatives de promotion de l'égalité sur le lieu de travail grâce à la création de labels et de prix. Un *label Égalité professionnelle* a été lancé fin 2004 en France. Il vise à valoriser l'égalité hommes-femmes et la mixité professionnelle au cœur des entreprises, des administrations et des associations. Les critères de labellisation portent sur 3 domaines : l'égalité professionnelle, la gestion des ressources humaines et le management, la parentalité dans le cadre professionnel. Le label est délivré pour une durée de 3 ans, avec un contrôle intermédiaire à 18 mois. 42 entreprises ont ainsi été labellisées au 11 janvier 2010.

Les traditions et stéréotypes influencent les choix éducatifs et professionnels des filles et des garçons et, indirectement, leur rémunération future, c'est pourquoi certains États ont lancé des programmes pour lutter contre les stéréotypes chez les jeunes. Au Luxembourg, le *GDBD (Girls' Day and Boys' Day)* est une mesure qui s'inscrit dans le cadre de l'orientation professionnelle des élèves et permet aux jeunes filles et garçons de découvrir pendant une journée des métiers atypiques pour leur sexe. En Autriche, un programme similaire a été introduit. En Allemagne, la *Journée des Filles* et la *Nouvelle Orientation pour les Garçons* sont des initiatives qui ont également pour but de modifier les stéréotypes féminins et masculins dans le domaine de l'éducation et des carrières, en encourageant les filles et les garçons à suivre des orientations éducatives et professionnelles non traditionnelles.

Les publications sont également utilisées comme instruments de lutte contre l'écart salarial. L'Autriche a publié une étude intitulée *Gender pay gap : indicators for a monitoring* en 2008. L'objectif de ce rapport était de présenter des indicateurs quantitatifs de l'écart salarial entre les femmes et les hommes pouvant être utilisés pour surveiller l'évolution de l'écart au fil du temps. En Belgique, le *Rapport sur l'écart salarial* publié dès 2007

permet de mesurer l'évolution des inégalités salariales entre les femmes et les hommes et de proposer les mesures nécessaires pour les supprimer. En 2010, la Grèce a publié le premier rapport spécial sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi et les relations industrielles. Le Danemark a produit un guide (2006) destiné aux entreprises dans le cadre de la promotion de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. En 2008, un autre guide sur la ségrégation professionnelle fondée sur le genre a été produit.

Dans le cadre d'un projet jumelé (*Equality between men and women : principle and goal for effective and sustainable enterprises*) avec la France en 2007-2008, l'Estonie a publié un rapport sur les meilleures pratiques et les meilleurs outils en matière d'égalité des sexes dans les entreprises des pays de l'UE et une liste de lignes directrices intitulée : *Gender equality in your company - recipes for success*. Même lorsqu'elles jouissent d'une certaine expertise, les femmes peuvent souffrir d'un manque de visibilité, c'est pourquoi la Belgique a produit un guide d'expertise féminine : *VEGA* (Valorisation des Expertes et de l'Approche Genre) en 2009. L'objectif de ce répertoire est de permettre aux institutions publiques, aux acteurs du monde des médias, aux ONG, etc. à la recherche de profils spécifiques de trouver des femmes compétentes et spécialisées. L'Allemagne et la République tchèque ont également lancé un projet jumelé (2006) : *l'égalité de traitement des genres - le rôle des partenaires sociaux au travail*, dont l'un des objectifs était la lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Les instruments et autres initiatives ont été regroupés en 6 catégories : la définition des systèmes de classification de fonctions sexuellement neutres (BE, NL), les outils de détection de la discrimination salariale au sein des entreprises (BE, LU, NL), la mise en place de programmes de sensibilisation ou de formation dans la lutte contre les stéréotypes, en particulier auprès des jeunes (AT, DE, LU), la création de labels et prix (FR, MT, PT), les publications d'études et de rapports sur les écarts salariaux, permettant de mesurer l'évolution de l'écart salarial au niveau national (AT, BE, DK, EE, EL, FR) et les projets jumelés (CZ, DE, EE, FR).
De toute évidence, il existe de nombreuses mesures visant à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans chacun des États membres de l'Union européenne. La diversité des approches utilisées souligne la complexité du phénomène et de la réponse à y apporter.

1.2. Efficacité des mesures

1.2.1. Évaluation des mesures

L'évaluation des mesures visant l'élimination de l'écart salarial entre les femmes et les hommes permet de juger de leur efficacité. La quantification des discriminations salariales permet également de juger de la pertinence des politiques mises en place. Les réponses apportées aux questionnaires révèlent que quelques États ont évalué certaines mesures pour pouvoir juger de leur pertinence et de leur aptitude à favoriser la réalisation des progrès en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

1.2.1.1. Évaluation des législations

Les lois qui ont fait l'objet d'une évaluation sont celles relatives à l'égalité entre les genres en général ou celles qui se focalisent essentiellement sur l'égalité salariale. En France, la loi du 9 mai 2001, dite « *loi Génisson* », crée une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches tout en faisant de ce thème un élément transversal des négociations obligatoires. La majorité des entreprises ne s'est pas emparée de la question de l'égalité professionnelle dans les négociations annuelles. Selon l'enquête *REPONSE* (menée en 2004-2005 auprès de 3000 établissements de plus de 20 salariés), 30 % des directions ont déclaré avoir négocié sur ce thème dans leur entreprise entre 2002 et 2004, et 12 % avoir conclu un accord. L'examen des accords déposés fait apparaître qu'au niveau des entreprises, le nombre d'accords abordant le thème de l'égalité professionnelle a régulièrement progressé au cours des dernières années. On recense 295 accords signés en 2005 sur ce thème, contre 129 signés en 2004. D'un point de vue qualitatif, les accords demeurent très hétérogènes dans leur forme et leur contenu.

D'une part, on peut dissocier des accords spécifiquement dédiés à ce sujet et des accords salariaux dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire qui intègrent un paragraphe ou une clause relative à l'égalité entre femmes et hommes. D'autre part, les contenus de ces clauses ou textes sont très divers : si certains définissent des mesures précises afin de réduire les inégalités (en se focalisant souvent sur des points précis comme les salaires ou le recrutement), d'autres ne le font pas.

Selon un rapport finlandais (2010) sur l'efficacité de la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes, cette loi a favorisé l'augmentation et la diversification des plans d'égalité. Toutefois, la qualité de ces plans et des enquêtes sur le revenu devrait être améliorée.

En Suède, plusieurs entreprises réalisent des enquêtes salariales conformément à la loi sur la discrimination (2009).

Au Danemark, le rapport de 2010 qui évalue la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes révèle que l'écart salarial entre les femmes et les hommes est principalement dû à la ségrégation sur le marché du travail et entre 70 et 80 % de cet écart est expliqué.

Au Royaume-Uni, une évaluation faite en 2004 révèle que malgré les progrès réalisés dans le cadre législatif et en matière de formation et de recyclage des femmes, des mesures doivent encore être mises en place pour lutter contre les stéréotypes dans le système éducatif et la conciliation des vies professionnelle et familiale.

L'évaluation de la loi française du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes révèle que la qualité des accords de branche examinés progresse chaque année : la proportion (près de deux tiers) des accords faisant l'objet d'une réserve, soit parce qu'ils ne remplissent pas les exigences posées, soit parce qu'ils se limitent à un rappel de la loi, reste cependant très élevée. Les problèmes rencontrés au niveau de la branche se retrouvent dans les négociations d'entreprises, qu'il s'agisse des difficultés à établir un diagnostic ou à programmer des mesures opérationnelles de résorption des écarts.

Mesures évaluées	États membres
Législation sur l'égalité entre les genres	DK, EL, FI, FR, SE, UK
Législation sur l'égalité salariale	FR

L'évaluation de la législation révèle que malgré les progrès qu'elle a permis de réaliser, l'égalité salariale entre les genres demeure un objectif qui n'a pas encore été atteint. Les lois ayant fait l'objet d'une évaluation sont relatives à l'égalité entre les genres en général (DK, EL, FI, FR, SE, UK) ou à l'égalité salariale en particulier (FR). L'adoption des lois reste donc une condition nécessaire, mais non suffisante pour éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

1.2.1.2. Évaluation des plans d'action

Certains États ont présenté les résultats des évaluations de leurs plans d'action nationaux. Au Luxembourg, le rapport final du Plan national de l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2008) révèle que les objectifs fixés par le Plan n'ont pas pu être transposés entièrement et propose que le programme soit reconduit. Le rapport recommande que l'accent soit mis sur les domaines pour lesquels il existe un grand besoin d'agir, notamment une formation en genre obligatoire des fonctionnaires et employés de l'État et des administrations locales. L'évaluation du programme finlandais d'égalité salariale (2006-2007) révèle des résultats positifs, cependant le programme n'a duré qu'un an, ce qui rend difficile l'évaluation de l'efficacité des mesures prises.

Mesures évaluées	États membres
Plans d'action	CZ, FI, LU

Même si la mise en œuvre des plans d'action n'a pas permis d'éliminer l'écart salarial entre les genres, les progrès qu'ils ont permis de réaliser ont poussé certains États tels que le Luxembourg et la République tchèque à les reconduire.

1.2.1.3. Évaluation des instruments et initiatives

Parmi les instruments et autres initiatives évalués figurent les programmes de lutte contre les stéréotypes et les labels destinés aux entreprises. Certains États ont présenté les résultats des études publiées dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial.

Le bilan de l'édition 2010 de la journée luxembourgeoise *Girls' Day - Boys' Day* souligne qu'avec 844 jeunes, le nombre de participant-e-s a à nouveau augmenté de 8 % par rapport à 2009. En parallèle, le monde des entreprises, institutions et administrations a fidèlement supporté l'initiative en proposant en tout 258 activités différentes aux filles et garçons. En Allemagne, on a relevé un record avec la participation de 122.588 filles et la tenue de 9.618 manifestations dans tout le pays à l'occasion de la 10e édition de la *Journée des filles* qui s'est tenue le 22 avril 2010.

L'évaluation du *label Égalité* en France a conduit à l'allégement du dossier des entreprises de moins de 50 salariés, l'harmonisation et la simplification du cahier des charges destiné aux candidats dudit label.

Selon l'étude *The million inspection* menée en Suède, sur un échantillon de 600 employés, 44 % ont adopté des mesures pour lutter contre les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Une étude menée en 2008-2009 par la Pologne révèle que les écarts salariaux entre les femmes et les hommes n'existent pratiquement pas au sein du ministère chargé de l'emploi. Une étude menée en 2009 aux Pays-Bas révèle que la partie du salaire qui est déterminée par des facteurs non neutres (tels que la négociation par exemple) est plus importante pour les hommes que les femmes.

Initiatives et instruments évalués	États membres
Lutte contre les stéréotypes	DE, LU
Labels et prix	FR
Publications	NL, PL, SE

L'évaluation des journées dédiées à la lutte contre les stéréotypes en Allemagne et au Luxembourg révèle que le nombre de participants – jeunes et entreprises – ne cesse de croître au fil des années. En France, le cahier des charges a été harmonisé pour permettre aux entreprises de petite taille de prétendre au label d'égalité professionnelle. Des études menées dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial montrent que malgré les progrès observés, l'écart salarial persiste.

1.2.2. Quantification des discriminations salariales

L'absence de données concernant des groupes particulièrement vulnérables rend la situation des victimes invisible et renforce l'idée selon laquelle la discrimination ne se produit pas. Il s'agit en outre d'un obstacle à l'identification de solutions adéquates à la discrimination. Les données sur les plaintes recèlent toutefois une limite en ce qu'elles ne révèlent, au mieux, que des cas de discrimination signalés. Deux raisons principales expliquent cet état de fait : premièrement, il semblerait que les gens n'aient parfois même pas conscience de subir une discrimination et il ne faut dès lors pas s'attendre à ce qu'ils déposent une plainte. De plus, suite à l'augmentation des mesures législatives et non législatives dans ce domaine, la discrimination peut prendre

des formes de plus en plus subtiles et moins reconnaissables. Ensuite, même lorsqu'une personne a conscience d'avoir subi une discrimination, elle peut, pour diverses raisons, ne pas intenter de poursuites ou ne pas déposer plainte. La collecte et la publication des données relatives aux plaintes en matière de discrimination salariale s'avèrent utiles pour évaluer l'efficacité des lois et politiques et guider leur élaboration. Ils donnent une idée de la population exposée à la discrimination et illustrent les changements opérés dans les politiques et les pratiques ainsi que leur impact.[30]

Les données relatives aux plaintes permettent de fournir des renseignements sur l'ampleur et la nature des discriminations, elles peuvent provenir de plusieurs sources. Les réponses aux questionnaires révèlent que plusieurs États disposent d'un système de collecte des données relatives aux plaintes pour discrimination salariale entre les femmes et les hommes. Bien que la collecte puisse être réalisée par plusieurs organismes dans certains États, on remarque que c'est généralement l'organisme de promotion de l'égalité qui est le plus souvent mentionné (AT, BE, BG, CY, DE, DK, EE, EL, FR, LV, LT, NL, PT, SE, SI). Les autres organismes cités sont : l'inspection du travail (PL, PT, SI, SK), le ministère chargé du travail (BE, DK), le ministère de la justice (AT, EL), les tribunaux (DK, UK), les syndicats (BE), la commission pour l'égalité de traitement (AT), le plénipotentiaire du gouvernement pour l'égalité (PL), le secrétariat général pour l'égalité entre les femmes et les hommes (EL).

Tous les États ne pratiquent pas une collecte systématique de données via l'établissement de statistiques officielles des plaintes en matière de discrimination salariale lié au sexe. Dans certains États tels que la France ou l'Irlande, les plaintes pour discrimination fondée sur le sexe sont recensées sans toutefois que l'on puisse isoler les plaintes pour discrimination salariale. La disponibilité et la fiabilité des données sur les discriminations diffèrent sensiblement entre les États membres, ce qui rend difficile la comparaison et peut pénaliser ceux qui possèdent des systèmes de collecte de données très développés (le Royaume-Uni, par exemple) en donnant l'impression qu'ils rencontrent des problèmes plus graves. Ainsi, un nombre élevé des plaintes enregistrées n'est pas forcément le signe d'un niveau élevé de discrimination, mais pourrait plutôt refléter un haut degré de sensibilisation et l'existence d'un mécanisme efficace et crédible.[31] Les chiffres présentés dans le tableau ci-dessous (tableau 5) doivent donc être interprétés avec prudence. Quelle que soit l'année considérée, le Royaume-Uni est le pays où l'on recense le plus de plaintes liées aux discriminations salariales sur base du sexe en terme absolu (169.735) et en terme relatif (66 %). Bien que la Lituanie ait déclaré le plus faible nombre de plaintes entre 2005 et 2010 (4), le ratio le plus faible est détenu par la Slovaquie (0,4 %).

[30] *Bureau international du travail, 2007.* L'égalité au travail : relever les défis, *Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du travail, 96e session.*

[31] *Bureau international du travail, 2007.* L'égalité au travail : relever les défis, *Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du travail, 96e session.*

Tableau 5 : *Données sur les plaintes en matière de discriminations salariales entre les femmes et les hommes*

Année	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	FI	IT	LT	LV	NL	PL	SE	PL	SK	UK
2005	8	5		1	0		4	1						15	3	65	3		
2006	7	5		2	5	8	3	3						18	10	53	10		17.268
2007	12	11	1	1	0	23	2	1						6	14	49	14		44.013
2008	8	16	2		4	52	2	1					2	11	14	15	14	23	62.706
2009	18	13	2	2		30	9	0					2	9	12	40	12	11	45.748
2010						7	3												
Total	53	50	5	6	9	120	23	6	3	14	8	15	4	59	53	222	53	34	169.735
Ratio*	23%	16%		3%	64%	13%		11%	6%			10%	19%	15%	27%	28%	27%	0,4%	66%

**Il s'agit du ratio entre les plaintes pour discrimination salariale entre les femmes et les hommes et les plaintes pour discrimination entre les sexes dans le domaine de l'emploi*

Système de collecte des données sur les plaintes pour discrimination salariale	États membres
Organisme de promotion de l'égalité	AT, BE, BG, CY, DE, DK, EE, EL, FR, LV, LT, NL, PT, SE, SI
Inspection du travail	PL, PT, SI, SK
Ministère chargé du travail	BE, DK
Syndicats	BE
Ministère de la justice	AT, EL
Tribunaux	DK, UK
Organe gouvernemental chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes	AT, EL, PL

D'après les résultats de notre enquête, la collecte des données relatives aux plaintes pour discrimination salariale est généralement faite par l'organisme de promotion de l'égalité (AT, BE, BG, CY, DE, DK, EE, EL, FR, LV, LT, NL, PT, SE, SI), les autres institutions citées sont : l'inspection du travail (PL, PT, SI, SK), le ministère chargé du travail (BE, DK), le ministère de la justice (AT, EL), les tribunaux (DK, UK), les organes gouvernementaux chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes (AT, EL, PL). Plusieurs États ont communiqué les statistiques sur les plaintes en matière de discrimination salariale. Cependant, la comparaison entre les États sur cette base n'est pas fiable.

La collecte des données reste un outil encore sous-utilisé dans la lutte contre la discrimination salariale fondée sur le sexe au sein de l'Union européenne. Il est probable qu'en l'absence des données nécessaires, une partie importante des discriminations passe inaperçue ou ne soit pas remise en cause. Les décideurs ont besoin d'informations complètes et fiables sur les législations et sur les remèdes efficaces pour traiter le problème des discriminations afin d'y repondre au moyen de politiques appropriées. Les autres acteurs qui s'engagent dans la promotion de l'égalité salariale ente les femmes et les hommes (organismes de promotion de l'égalité, associations ayant un intérêt légitime, partenaires sociaux, etc.) ont également besoin de ces données pour surveiller la situation au niveau national ainsi que pour planifier et orienter leur travail de façon appropriée. Des données pertinentes et actualisées sont en outre requises aux fins d'activités de sensibilisation.

II. Indicateur sur le rôle des négociations collectives dans la promotion d'un salaire égal et l'élimination de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes

Le deuxième indicateur qualitatif (indicateur 9, voir Annexe 22) se fonde sur les mesures et les bonnes pratiques relatives à l'écart salarial entre les femmes et les hommes mises en œuvre dans le cadre de négociations collectives. Au niveau de l'évaluation, il prend en compte les mesures visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans le cadre de négociations collectives ainsi que le nombre de conventions collectives conclues dans le cadre de l'écart salarial et les acteurs responsables du système de recueil de ces données.

Cet indicateur a été quelque peu étendu par rapport à 2001, permettant de prendre en compte non seulement les initiatives élaborées par les autorités publiques mais aussi celles qui proviennent directement des partenaires sociaux eux-mêmes. Le type de mesures, les acteurs concernés et le champ d'application sont toujours couverts, même si présentés de manière simplifiée. Comme pour le premier indicateur qualitatif, les données relatives à l'évaluation ont été simplifiées afin de rendre compte de manière plus globale des effets concrets sur l'écart salarial, tout en éliminant des comparaisons avec les indicateurs quantitatifs qui n'étaient pas réalistes.

Cet indicateur, bien que fondamental, n'est pas le plus simple à traiter car les systèmes sont très différents entre les États, ce qui rend les comparaisons difficiles.

La détermination des salaires est souvent au centre des systèmes de négociation collective. Les écarts salariaux de genre, la distribution des salaires, le niveau général des salaires résultent du système des relations collectives et de ses caractéristiques. La réduction des écarts salariaux ne peut être effective sans une implication forte des partenaires sociaux : syndicats et employeurs. Le rôle du système des relations collectives de travail sur les inégalités salariales entre femmes et hommes a été souligné dans de nombreuses études (Rubery et al., 2005 ; Plasman et al., 2008 ; Plantenga et Remery, 2006). Lorsque la négociation collective est forte, les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes sont moins fortes.[32]

[32] *Confédération européenne des syndicats (CES), 2008. Résolution »Réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ».*

Trois éléments importants sont soulignés par certains auteurs (Rubery et al., 2005) :

1. L'existence et le niveau des seuils salariaux : les salaires minima

   Les femmes sont plus susceptibles que les hommes :

   - d'être concentrées dans des emplois faiblement rémunérés et de ce fait concernés par le salaire minimum ;
   - d'être occupées dans des entreprises ou secteurs où la négociation collective est plus faible, ce qui accroît l'importance d'existence de seuils salariaux au niveau centralisé ou sectoriel ;
   - d'être plus concentrées dans des emplois échappant - soit formellement, soit dans les faits- aux normes de salaire minima.

2. Le niveau et la coordination du système de détermination des salaires entre professions, firmes et secteurs

   Le niveau de la négociation a une influence sur le rang qu'occupe l'égalité dans l'ordre du jour. La probabilité de voir traiter les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que la gamme et le type de questions débattues sont en étroite relation avec le niveau de la négociation – central (en Suède par exemple), sectoriel (c'est le cas en Belgique), ou dans l'entreprise (au Royaume-Uni, notamment). La négociation centralisée a eu traditionnellement tendance à favoriser les préoccupations concernant l'égalité.

   La décentralisation du cadre des relations professionnelles a un effet négatif sur la négociation portant sur l'égalité entre hommes et femmes, en particulier l'égalité de rémunération. Par conséquent, l'écart salarial est d'ordinaire plus faible dans les États qui connaissent une négociation collective centralisée qui insiste sur des politiques salariales égalitaires. Il a tendance à être le plus fort dans les États qui mettent l'accent sur le rôle traditionnel non égalitaire des femmes sur le marché du travail ou qui ont un système de fixation des salaires décentralisé et orienté vers le marché.[33] Les systèmes de rémunération individualisés, qui échappent par nature à la détermination collective du salaire, favorisent également les écarts salariaux de genre.

[33] *Bureau international du travail, 2003.* L'heure de l'égalité au travail, *Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du travail, 91e session.*

3. L'impact des normes et des systèmes de classification et d'évaluation de fonctions

Les systèmes de classification et d'évaluation de fonctions constituent une des sources des inégalités salariales. C'est particulièrement le cas pour des fonctions, métiers ou secteurs d'activité caractérisés par un degré élevé de féminisation ou de masculinisation. Si l'impact de ce facteur est fréquemment admis, peu de progrès ont été réalisés dans la refonte des systèmes de classification et d'évaluation dans une perspective d'égalité de genre, même lorsque ce point est à l'agenda des interlocuteurs sociaux.

La diversité des systèmes de relations collectives dans les États de l'Union européenne est très certainement un des éléments explicatifs des différences en terme d'écart salarial entre femmes et hommes. Le système de relations collectives européen, qui s'est progressivement dessiné au sein de l'Union européenne, n'a, au stade actuel, que peu de prise directe sur les écarts salariaux de genre.

Du point de vue des inégalités salariales de genre, le développement le plus notable est le souhait des partenaires sociaux de favoriser l'égalité des genres, qui s'est matérialisé par l'adoption d'un Cadre d'action en 2005.

Le *Cadre d'action pour l'égalité hommes-femmes* adopté par les partenaires sociaux européens (UNICE/UEAPME, CEEP, CES[34]) a donné naissance à différentes mesures à l'échelon national. Il s'articule autour de quatre domaines prioritaires : se pencher sur les rôles masculins et féminins, promouvoir les femmes dans la prise de décisions, soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces quatre priorités ont un impact sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, que ce soit de manière directe ou indirecte. Les mesures mises en œuvre par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations collectives pour éliminer les écarts salariaux de genre seront présentées avant de traiter de l'efficacité de ces mesures.

[34] *UNICE : Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe, UEAPME : Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises, CEEP : Centre Européen des Entreprises à Participation Publique, CES : Confédération Européenne des Syndicats.*

2.1. Mesures prises par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations collectives pour éliminer l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes

Les conventions collectives peuvent contenir des dispositions concernant le salaire en tant que tel, associées à la question de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes. Depuis 2002, les partenaires sociaux danois introduisent des clauses visant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les conventions collectives. Dans une déclaration conjointe, les partenaires sociaux au niveau central encouragent leurs confrères qui négocient de nouveaux systèmes salariaux au niveau local à veiller à ce que ces systèmes soient équilibrés et ne créent pas d'inégalités salariales basées sur le genre. En outre, suite aux négociations collectives, le gouvernement danois a créé en 2009 une commission salariale pour le secteur public, qui s'intéresse notamment à la ségrégation des genres sur le marché du travail ainsi qu'à l'égalité des salaires. La Confédération danoise des syndicats et la confédération des employeurs danois siègent l'une et l'autre dans cette commission. En Suède, des conventions collectives concernant le salaire des ouvriers ont été signées en 2007.

Les syndicats représentant les « cols bleus » ont délibérément exigé des augmentations de salaire plus importantes dans les secteurs faiblement rémunérés et fortement féminisés. En Bulgarie, l'article 71 du chapitre 10 de la convention collective du secteur des transports stipule que l'employeur doit garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. En Autriche, le gouvernement et les partenaires sociaux autrichiens se sont accordés pour qu'en 2011, une loi obligeant les employés, à l'échelle nationale, à faire preuve de transparence en matière d'information sur les salaires soit adoptée. En Belgique, la convention collective de travail n° 25 ter du 9 juillet 2008 (rendue obligatoire par arrêté royal) garantit une rémunération égale pour un travail de même valeur et l'adoption des systèmes de classification de fonctions non discriminatoires.

On peut soutenir qu'un salaire minimum, avec des mécanismes appropriés de fixation et d'adaptation, contribue à réduire la dispersion des salaires et que l'écart de revenus entre hommes et femmes tend à se combler lorsque la dispersion est plus faible.[35] D'après les réponses aux questionnaires, certains États ont adopté la politique du salaire minimum dans la négociation collective. En 2007, les partenaires sociaux autrichiens ont convenu que toutes les conventions collectives sectorielles de leurs membres devaient prévoir un salaire minimum de 1.000 euros pour un emploi à temps complet jusqu'au 1.1.2009. Les négociations entre les syndicats polonais et le gouvernement pour augmenter le salaire minimum ont été couronnées de succès.

[35] *Bureau international du travail, 2003.* L'heure de l'égalité au travail, *Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du travail, 91e session.*

Une autre formule consiste à considérer que l'égalité salariale est visée par les dispositions plus générales en matière d'égalité des genres contenues dans les négociations collectives concernées. En France, l'accord (2004) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche bancaire portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit des mesures de rattrapage salarial visant à réduire les écarts de rémunération. Les signataires s'engagent à atteindre un objectif intermédiaire de 40 % de femmes dans l'effectif total des cadres d'ici fin 2010. Le secteur des banques et assurances a intégré des mesures de rattrapage salarial pour les salariés ayant bénéficié d'une absence de longue durée au titre des congés de maternité, de paternité ou d'éducation parentale.

À Chypre, le gouvernement et les partenaires sociaux se sont accordés en 2005 pour que les conventions collectives soient un instrument de lutte contre les discriminations. En Slovénie, une convention collective spéciale du secteur industriel autorise les femmes à travailler dans des conditions leur permettant de toucher des primes.[36] En 2008, les partenaires sociaux autrichiens ont publié un document de position commune faisant également référence au *Cadre d'actions sur l'égalité des genres*. Ce document présente les mesures adoptées afin de promouvoir l'égalité économique et de réduire l'écart salarial entre les sexes :

Formations et choix professionnels atypiques pour les filles et les garçons, partage coopératif de la garde des enfants entre pères et mères, promotion des femmes à des postes d'encadrement, amélioration des conditions permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale, calcul cohérent des salaires, et enfin, comme outil de mise en œuvre, la loi sur l'égalité de traitement. Ce document sert de point de départ au développement du Plan d'action national pour l'égalité de genre.

Outre les conventions collectives, les syndicats et les organisations patronales peuvent développer ou participer à des initiatives visant à combattre l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Les partenaires sociaux portugais ont poursuivi le projet *Revaloriser le travail pour promouvoir l'égalité* (2007-2009). Dans le cadre de ce projet, un outil d'évaluation de fonctions sexuellement neutre ainsi qu'un référentiel de formation sur l'égalité salariale ont été développés.

Depuis 2006, les partenaires sociaux finlandais participent à un Programme d'égalité salariale tripartite. L'objectif de ce programme est de faire appliquer le principe de l'égalité et de combler l'écart salarial entre les genres au moyen de diverses mesures dans des domaines multiples. Au cours du programme, les parties abordent

[36] *BUSINESSEUROPE, CEEP, CES, UEAPME, 2009.* Cadre d'action sur l'égalité des genres, Rapport final d'évaluation.

les domaines suivants : le rôle des négociations collectives dans le renforcement de l'égalité des salaires, les moyens de mettre fin à la ségrégation professionnelle des genres, les façons d'encourager le développement des carrières des femmes et le leadership féminin, le développement des systèmes salariaux et des congés parentaux dans le cadre de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Une grande partie des actions a été consacrée à l'amélioration qualitative et quantitative de la planification de l'égalité de genre et des enquêtes salariales sur les lieux de travail. En 2006, un nouvel accord de partenariat social, *Towards 2016*, a été adopté suite aux négociations collectives en Irlande. L'accord national irlandais contient de nombreux engagements dans le domaine de l'égalité de genre. En 2009, les partenaires sociaux luxembourgeois ont adopté un Plan d'action commun (2009-2012) en matière d'égalité des femmes et des hommes, afin de diminuer, voire d'éliminer les stéréotypes au travail, et qui porte sur le rôle des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision et l'équilibre salarial.

En 2009, les syndicats autrichiens ont adopté une résolution *Strong Trade Unions*, qui exige la prise en compte de l'égalité entre les genres dans les négociations collectives. Une déclaration commune qui privilégie la question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les négociations salariales a été adoptée par les syndicats espagnols au cours de la même année. Les syndicats polonais (2007) et les syndicats autrichiens (2010) ont publié des manuels pour former leurs membres à l'intégration de l'égalité entre les genres dans les négociations collectives. En Belgique (2004), les syndicats ont signé la *Charte du gender mainstreaming* pour matérialiser leur engagement à promouvoir l'égalité entre les genres. La lutte contre l'écart salarial et l'adoption des systèmes de classification de fonction neutres sont deux éléments importants visés par cette charte.[37]

Mesures	États membres
Convention collective sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes	AT, BE, BG, DK, FR
Convention collective sur l'égalité de traitement entre les genres	AT, CY, SI
Convention collective sur le salaire minimum	AT, PL
Création d'un organe chargé de l'égalité professionnelle entre les genres	DK
Plan d'action visant l'égalité des genres en général	FI, FR, IE, LU, PT
Déclarations ou résolutions communes des syndicats	AT, BE, ES

[37] *L'étude de Platenga et Remery (pp. 34-36) présente d'autres mesures adoptées par les syndicats pour lutter contre l'écart salarial en Europe. Platenga et Remery, 2006.*

D'après les réponses reçues, différentes mesures en faveur de l'égalité salariale ont été adoptées dans le cadre des négociations collectives. On peut citer : l'adoption de conventions collectives intégrant le principe d'égalité entre les genres en général (AT, CY, SI) ou l'égalité salariale en particulier (AT, BE, BG, DK, FR), l'adoption d'une politique de salaire minimum (AT, PL), la création d'un organe chargé de la question de l'égalité salariale pour le secteur public, composé de représentants des travailleurs et des employeurs (DK), la mise en œuvre de plans d'action communs aux partenaires sociaux (FI, FR, IE, LU, PT). Certains syndicats ont également pris des engagements spécifiques dans la lutte contre l'écart salarial (AT, BE, ES).

2.2. Efficacité des négociations collectives

Pour lutter efficacement contre les inégalités entre les genres, il est nécessaire de contrôler et d'évaluer les mesures d'intervention, d'une part, et de fixer des repères permettant de mesurer les progrès accomplis vers plus d'égalité, d'autre part. Des moyens doivent donc être mis en place pour recueillir régulièrement les informations sur le nombre et la nature des conventions collectives et les retombées de l'ensemble des mesures adoptées lors des négociations collectives.

2.2.1. Évaluation des mesures prises dans le cadre des négociations collectives

Certains États ont fourni les résultats de l'évaluation des mesures adoptées dans le cadre des négociations collectives. En République tchèque, on relève une tendance croissante à intégrer le principe de l'égalité entre les genres dans les négociations collectives. Une étude montre que les conventions collectives ont un effet positif sur la réduction de l'écart salarial. En Grèce, selon un rapport de 2009 intitulé *Égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les relations industrielles*, la discrimination directe est pratiquement inexistante et les inégalités salariales ne subsistent que dans certaines entreprises privées, notamment celles où la structure des salaires manque de transparence et où les travailleurs ne sont affiliés à aucun syndicat.

Évaluations	États membres
Impact des conventions collectives sur l'écart salarial	EL, FI
Conventions collectives et égalité entre les genres	CZ

D'après les réponses des États membres, la question de l'égalité entre les genres est de plus en plus prise en considération dans les négociations collectives et on observe que l'adoption des conventions collectives qui intègrent le principe d'égalité de rémunération entre les genres a un impact positif sur la réduction de l'écart salarial.

2.2.2. Système de collecte des conventions collectives relatives à l'égalité salariale entre les genres

Dans chaque État, des renseignements concernant les conventions collectives et leur contenu essentiel devraient être réunis et publiés sous une forme résumée, à des intervalles appropriés.[38] Il importe de disposer de statistiques exactes et fiables sur les conventions collectives qui intègrent le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les caractéristiques des négociations collectives varient considérablement au sein des États de l'Union européenne. Si l'on s'en tient, par exemple, au niveau privilégié de négociation, trois groupes d'États apparaissent. Dans les États tels que le Royaume-Uni, les négociations sont décentralisées et se déroulent donc essentiellement au niveau des entreprises individuelles. Au contraire, l'Autriche et la Finlande présentent une structure relativement centralisée : les négociations y ont généralement lieu à l'échelon national. Cependant, dans la plupart des États, dont l'Allemagne, la France, l'Italie, la Belgique et les Pays-Bas, ce rôle est essentiellement dévolu au niveau intermédiaire, c'est-à-dire au niveau sectoriel (Plasman et Rycx, 2001). Même s'il est nécessaire de faire un recensement des conventions collectives relatives à l'égalité salariale entre les genres, faire un classement des États sur le critère du nombre de conventions collectives adoptées n'est pas objectif, compte tenu des différents niveaux de négociation.

Quelques États ont fourni des informations sur le nombre de conventions collectives traitant de la question de l'égalité salariale. La collecte de telles informations a été faite soit par le ministère chargé du travail (BE, FR), soit par un organe tripartite (BE), soit par un organisme chargé de la médiation entre les partenaires sociaux (SE). Au Luxembourg, 168 conventions collectives relatives à l'écart salarial entre les femmes et les hommes ont été adoptées entre 2005 et 2009 ; en Finlande et en Suède, il y en a eu plus de 400. En France, de tels accords collectifs ont évolué à la baisse entre 2005 et 2009 ; le bilan donne des totaux de 277 et 4.786

[38] *Organisation Internationale du travail, 1926.* Résolution concernant les conventions collectives, adoptée par la troisième Conférence internationale des statisticiens du travail.

conventions collectives au niveau des branches et des entreprises respectivement. En Belgique, les années 2006 à 2009 ont été marquées par la révision de certaines conventions collectives pour y intégrer le principe de rémunération égale entre les genres ; l'année 2008 a quant à elle marqué l'adoption d'une convention collective sur l'égalité de traitement et de la convention collective révisée n° 25 ter.

Tableau 6 : *Données sur les conventions collectives relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*

Année	BE	FI	FR		LU	SE
			Branches	Entreprises		
2005	0/2		108	1.290	26	
2006	0/1 (+1 révision)		54	1.540	32	
2007	0/6 (+4 révisions)		39	1.113	43	
2008	1/2 (+ 1 révision)		35	548	37	
2009	0/5 (+ 1 révision)		41	295	30	
Total	1 (+7 révisions)	Plus de 400	277	4.786	168	600

Système de collecte des conventions collectives relatives à l'égalité salariale	États membres
Ministère chargé du travail	BE, FR
Organe tripartite	BE
Organisme chargé de la médiation entre les partenaires sociaux	SE

La collecte des conventions collectives relatives à l'égalité salariale entre les genres peut être faite par différentes institutions : le ministère chargé du travail (BE, FR), un organe tripartite (BE), un organisme chargé de la médiation entre les partenaires sociaux (SE). La comparaison entre États sur la base du nombre de conventions collectives dans le domaine de l'écart salarial n'est pas réaliste vu les différences en termes de population, de niveau de la négociation, etc.

III. Indicateur relatif aux effets du travail à temps partiel, du congé parental, des systèmes de crédit-temps et des interruptions de carrière sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Le troisième indicateur qualitatif (indicateur 10, voir Annexe 22) porte sur les évaluations ou recherches relatives aux effets (à court et long termes) du travail à temps partiel, du congé parental, des systèmes de crédit-temps et des interruptions de carrière sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Une question spécifique porte sur les informations fournies par les autorités publiques en vue de faire prendre conscience des effets de ces formes d'emploi flexibles sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Les choix opérés par les hommes et les femmes pour concilier les dimensions professionnelle, privée et familiale de leurs vies relèvent avant tout de la sphère privée. Les solutions qu'ils trouvent pour équilibrer ces exigences contradictoires ont néanmoins des conséquences sur l'action des pouvoirs publics. La conciliation « travail-famille » est un enjeu qui peut favoriser le développement et la qualité de l'emploi, mais qui peut également permettre l'obtention de niveaux de fécondité et d'emploi compatibles avec le développement économique, et le financement des systèmes de protection sociale.

Ces enjeux n'existent pas isolément les uns des autres et sont souvent interdépendants. Inversement, l'action publique influence à son tour les choix. Les stratégies visant à faciliter ces choix s'appuient sur toute une série d'éléments : différentes politiques ont été adoptées par les différents États pour influencer l'équilibre entre activité professionnelle et vie familiale (Ademna et Thévenon, 2008).

La situation de l'emploi des femmes se caractérise par des longues interruptions de carrière pour des raisons familiales et par un taux élevé de travail à temps partiel. En effet, les responsabilités familiales ne font toujours pas l'objet d'un partage équitable. Les femmes éprouvent plus de difficultés que les hommes à concilier vie professionnelle et vie privée, car ce sont majoritairement ces dernières qui s'occupent des enfants et des membres de la famille à charge. Conjuguée au manque d'infrastructures d'accueil pour les enfants, cette situation les contraint souvent à réduire leurs horaires de travail, à opter pour un congé parental ou à abandonner le marché du travail afin d'assumer cette tâche. Le développement de la carrière des femmes et leurs possibilités

de promotion peuvent s'en trouver négativement affectés. Cela se traduit par un parcours professionnel moins rémunérateur.[39] Aussi longtemps que les hommes ne seront pas affectés par la répartition des responsabilités familiales, cette situation restera durablement désavantageuse.

3.1. Politiques de conciliation du travail et de la vie familiale

Les politiques nationales qui visent à permettre de concilier plus facilement vies professionnelle et familiale recouvrent en principe les dispositifs relatifs à l'accueil des enfants et à divers types de congés de garde d'enfants, notamment les prestations de congé parental.

3.1.1. Mesures relatives au congé parental

La durée du congé parental (accordé aux parents biologiques et aux parents adoptifs) varie d'un État à l'autre. La directive en la matière adoptée en 1996 instituait une période minimale de 3 mois. Suite à un accord-cadre signé par les partenaires sociaux en 2009 et qui visait l'augmentation de la durée minimale (de 3 à 4 mois) du congé parental, la directive révisée a été adoptée le 8 mars 2010. Le congé peut être pris en une fois ou être fragmenté. Il n'est généralement pas rémunéré, même si certaines allocations peuvent être octroyées au titre de la sécurité sociale (tel est le cas en Belgique ou en Bulgarie). Dans d'autres État, le congé peut également être partiellement rémunéré par l'employeur dans le cadre d'une convention collective (Danemark, France et Suède, par exemple).

Alors que le droit au congé est souvent transférable entre les parents, ce sont généralement les femmes qui l'utilisent – l'une des raisons étant probablement que ce congé n'est pas toujours rémunéré. Plusieurs États ont adopté des mesures visant à encourager les pères à prendre un congé parental : ainsi en Italie, la durée de ce congé passe de dix à onze mois lorsque le père en prend au moins trois. La Norvège offre un autre exemple, puisque le droit à six semaines – et bientôt à dix semaines – de congé parental rémunéré alloué au père ne peut pas être transféré à la mère : si le père ne l'exerce pas, le droit à ce congé est perdu. En Grèce, le congé n'est pas transférable dans le secteur privé, mais il l'est dans le secteur public. En Finlande, il existe un « mois du père » non transférable et une prestation parentale est allouée pour autant que « l'autre » parent prenne

[39] *Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, 2009.* Avis concernant l'efficacité du cadre juridique actuel sur l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur en vue de combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

au moins 2 des 14 mois de congé. La Slovénie a opté pour un congé de paternité assez généreux de 90 jours. Comme en cas de grossesse et de maternité, le licenciement est absolument interdit s'il est lié au congé parental. De même, un travailleur revenant au travail à l'issue d'un congé parental est protégé contre un traitement moins favorable.[40]

Mesures	États membres
Droit au congé parental	Tous
Rémunération du congé parental[41]	- aucune rémunération : CY, ES, EL, IE, MT, NL, PT, UK - montant forfaitaire : AT, BE, BG, CZ, FR, LU, PL, SK - montant proportionnel au salaire : DE, DK, FI, HU, IT, LT, LV, RO, SE - compensation égale au salaire : EE, SI

Le congé parental existe dans tous les États membres, sa durée minimale est de 4 mois, il est généralement pris par les mères. Quand elle existe, la compensation liée à ce congé peut être forfaitaire (AT, BE, BG, CZ, FR, LU, PL, SK), correspondre à une fraction (DE, DK, FI, HU, IT, LT, LV, RO, SE) ou à l'intégralité du salaire (EE, SI).

3.1.2. Services de garde d'enfants

Le déséquilibre de la répartition des tâches domestiques et familiales entre les femmes et les hommes reste très marqué et incite les premières - sensiblement plus que les hommes - à opter pour des formes de travail flexibles, voire à renoncer à exercer une activité professionnelle. Bien que le recours à ces formes de travail puisse en partie refléter des préférences personnelles, cela n'est pas sans conséquence sur l'évolution professionnelle des femmes, sur la persistance de l'écart salarial entre hommes et femmes ou sur l'accumulation des droits de pension.

Il existe un lien direct entre l'offre des structures d'accueil des enfants et les possibilités d'emploi rémunéré pour les parents. Les structures d'accueil permettent à ces derniers d'occuper et de conserver un emploi rémunéré tout en améliorant leur qualité de vie et en éliminant une contrainte majeure qui pèse sur leur liberté

[40] *Commission Européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, Unité G.2, 2009.* Égalité des genres : les règles de l'UE et leur transposition en droit national.
[41] *http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm ?langId=en&id=1*

d'organisation du temps. Dans l'UE, plusieurs femmes sont contraintes à l'inactivité ou au travail à temps partiel en raison de leurs responsabilités familiales.

Le manque de services de garde d'enfants ou leur coût est l'une des causes de cette situation. Répondre à cette demande permettrait d'augmenter la participation des femmes au marché du travail.[42] L'importance de disposer de structures appropriées pour l'accueil des enfants, qui constitue un paramètre essentiel pour parvenir à l'égalité des genres et l'amélioration de la participation des femmes au marché du travail, est reconnue par le Conseil européen et la Commission européenne. Des objectifs ont été fixés en matière d'accueil des enfants à l'occasion du sommet de Barcelone en 2002.

Les objectifs de Barcelone identifient deux classes d'âge d'enfants (0-3 ans et de 3 ans jusqu'à l'âge de la scolarité obligatoire), dont les besoins et pour lesquelles le type de services requis sont différents. Pour les enfants de moins de 3 ans, la demande concerne principalement les crèches ou autres services de garderie, dont l'accès est généralement payant et n'est garanti que dans un nombre limité d'États (Finlande, Danemark et Suède). À partir de 3 ans, en revanche, une part importante des enfants débute son éducation préscolaire en école maternelle, dans un système généralement subventionné ou même gratuit, complété ou non par des garderies postscolaires. Certains États (BE, DK, ES, SE) ont atteint (et dépassé) les objectifs de Barcelone en matière de taux de couverture des enfants par les systèmes de garde (33 % pour la première classe d'âge et 90 % pour la deuxième). Les questions de disponibilité des structures d'accueil sont indissociables de celles du coût. Dans la plupart des États, les services de garde d'enfants sont subventionnés d'une façon ou d'une autre. Il existe toutefois d'importantes différences entre les États membres. En ce qui concerne la répartition des coûts au niveau macroéconomique, la participation économique des parents varie de 8 % en Suède à 80 % en Pologne. Dans la plupart des États, les coûts de service de garde dépendent du revenu familial. Les pays nordiques ont fixé un plafond aux frais de service de garde, tandis que dans d'autres États, les catégories ayant un faible revenu sont exemptées de dépenses (FI, IT).[43]

Certains États (BE, DK, ES, SE) ont atteint (et dépassé) les objectifs de Barcelone en matière de taux de couverture des enfants par les systèmes de garde. De manière générale, les services de garde d'enfants sont subventionnés et leur coût dépend du revenu des parents. Dans certains États, les catégories ayant un faible revenu sont exemptées d'intervention dans les frais de garde (FI, IT).

[42] *Commission Européenne, 2008. Les structures d'accueil des enfants dans l'UE, MEMO/08/592.*

[43] *Commission Européenne, 2008.* Mise en œuvre des objectifs de Barcelone concernant les structures d'accueil pour les enfants en âge préscolaire, *Rapport de la commission au parlement européen, au conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions, COM (2008) 638 final.*
European Commission, 2009. The provision of childcare services : a comparative review of 30 European countries, *Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal opportunities.*

3.1.3. Durée de travail et flexibilité pour les travailleurs

La réglementation des heures de travail est fondamentale pour la société et elle se trouve au cœur de l'Europe sociale. L'intervention publique en faveur du temps de travail flexible peut prendre des formes diverses. La plus répandue concerne le cadre législatif relatif à la durée du travail, aux congés, et aux dispositions vis-à-vis du travail à temps partiel. L'une des actions des pouvoirs publics au cours de ces dernières années a visé la garantie de droits sociaux identiques aux salariés travaillant à temps partiel et à temps plein. L'intervention des États peut également prendre d'autres formes telles que des campagnes d'information, l'organisation de prix distinguant les entreprises pour vanter les mérites de pratiques d'entreprises favorables aux familles. En France, un crédit d'impôt « famille » est proposé aux entreprises et aux membres des professions libérales qui engagent des dépenses pour améliorer la conciliation entre travail et vie familiale de leurs salariés. Ce crédit peut être accordé en cas de dépenses relatives à la création de crèches d'entreprises, la subvention d'autres modes de garde, le versement de rémunérations pendant les congés parentaux, ou la formation des salariés en congé. D'autres États permettent aux entreprises de réaliser l'évaluation préalable et le suivi postérieur qui sont nécessaires pour introduire ces pratiques. Par exemple, l'Autriche et l'Allemagne subventionnent des audits réalisés par les entreprises pour concevoir des dispositifs les plus adéquats à la situation de l'entreprise et suivre leurs effets dans le temps.

Certains États recourent davantage à des mesures législatives qui donnent aux salariés le droit d'aménager leurs heures et leurs horaires de travail. Ces mesures visent le plus souvent à générer des incitations pour introduire des dispositifs et des pratiques favorables à la conciliation en obligeant les employeurs et leurs employés à négocier.

Aux Pays-Bas, les employés des entreprises comptant dix salariés ou plus peuvent modifier leurs horaires de travail sans avoir à se justifier, sauf si les tribunaux jugent les objections de l'employeur recevables. En Suède, les parents peuvent réduire leur activité quotidienne de près de deux heures (i.e. travailler six heures par jour) jusqu'à ce que leur dernier enfant entre à l'école primaire (i.e. avant l'âge de 8 ans), sans modification du contrat de travail mais avec une rémunération proportionnelle. L'élaboration de tels droits continue de se diffuser, par exemple en Allemagne, où les employés d'entreprises d'au moins quinze salariés ont le droit de travailler à temps partiel, ou en Belgique où ces employés peuvent travailler à 80 % du temps normal. La législation britannique prévoit le droit d'obtenir des heures de travail flexibles pour les parents qui ont un enfant âgé de moins de 6 ans (Adema et Thévenon, 2008). L'importance des mesures en faveur de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle est indéniable. Toutefois le suivi des progrès réalisés requiert une évaluation de ces mesures.

Dans plusieurs États, des mesures législatives sont adoptées pour permettre aux travailleurs d'aménager leurs horaires de travail (BE, DE, NL, SE, UK). Des prix et des subventions peuvent aussi être octroyés pour encourager les entreprises à adopter des politiques favorables à la conciliation des vies familiale et professionnelle (AT, DE, FR).

3.2. Évaluation des politiques de conciliation vie familiale/vie professionnelle

D'après les réponses au questionnaire, dans plusieurs États, les pouvoirs publics sensibilisent la société entière aux effets des formes de travail flexibles sur l'écart salarial entre les genres (AT, BE, CZ, FI, LU, SI). Il a été demandé aux États membres de présenter les conclusions des évaluations relatives aux effets des formes de travail flexible sur l'écart salarial. Certains États ont présenté les résultats des études sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui travaillent à temps partiel. En Autriche, le rapport *Quality of part-time employment and the improvement of the position of women in the labour market – analysis and examples of implementation* révèle qu'entre 1995 et 2007, la proportion de femmes travaillant à temps partiel a augmenté, passant de 27,2 % à 41,9 %. Les femmes travaillant à temps partiel gagnent en moyenne 8,5 % de moins que leurs collègues masculins et 14 % de moins que les femmes qui travaillent à temps plein. En Irlande, le rapport *Gender Wage Gap in Ireland : Evidence from the National Employment Survey 2003* publié en 2009, révèle que le travail à temps partiel augmente l'écart salarial entre les femmes et les hommes de 1,9 %.

D'autres études révèlent que les femmes, plus nombreuses à réduire leur temps de travail ou à interrompre leur carrière pour des raisons familiales, sont les plus pénalisées du point de vue économique. En France, l'*Enquête sur l'activité professionnelle* de 2006 permet de décrire la situation des salariés qui ont connu des interruptions de carrière pour divers motifs (chômage, enfants, santé,…) et d'analyser leurs écarts salariaux par rapport à leurs homologues aux parcours continus. Elle établit que les interruptions les plus longues sont celles qui sont liées aux enfants (elles varient entre 3 mois et 4 ans). Dans les entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé, ceux qui n'ont connu aucune interruption de carrière ont un salaire horaire brut moyen de 16,9 euros (en 2006) plus élevé que celui de leurs collègues qui se sont arrêtés en raison du chômage uniquement (14,2 euros) et que celui de ceux qui ont arrêté de travailler pour s'occuper de leurs enfants (12,7 euros). Le travail à

temps partiel concerne un tiers des femmes, contre un homme sur dix. Le taux d'emploi chute de 12,4 points pour les femmes qui ont un enfant de moins de 12 ans à charge, alors qu'il augmente ici de 7,3 points pour les hommes. En Allemagne, le rapport de recherche *Pay Inequality between women and men in Germany* qui s'appuie sur des données de 2008 révèle que 97 % des hommes et seulement 6 % des femmes ne prennent pas de congé parental. La pénalité salariale que connaissent les mères lorsqu'elles reprennent leur travail après un congé parental pourrait s'expliquer d'une part par la préférence pour le travail à temps partiel observée chez de nombreuses femmes après un congé parental et d'autre part par la détérioration du capital humain. Au Royaume-Uni, le travail à temps partiel ne semble pas avoir d'impact sur le salaire à court terme quand on tient compte des variables telles que le secteur d'activité, le poste, le niveau d'éducation. Cependant, à long terme, un individu qui a majoritairement exercé des activités à temps partiel tout au long de sa carrière est plus pénalisé en termes de salaire que celui qui a majoritairement exercé des emplois à temps plein. D'après le rapport autrichien *Gender Pay Gap : Indicators 2007*, l'écart salarial entre les mères et les femmes seules s'élevait à 40 % en 2007. 27,7 % de cet écart s'explique par les responsabilités familiales des mères. À Chypre, l'exercice d'une activité à temps partiel ou l'interruption de carrière a un impact négatif sur le salaire des femmes. C'est aussi le cas en Finlande ou en Belgique.

Les réponses au questionnaire ont été complétées par une revue de la littérature.[44] Un retrait temporaire ou définitif du marché du travail a des conséquences négatives en termes de salaires (Fagnani, 1994, 1995 ; Blau et Khan, 1997 ; Ruhm, 1998 ; Moss et Deven, 1999 ; Jaumotte, 2003 ; Edin et Gustafsson, 2004 ; Math et Meilland, 2004 a, b, c, d) bien que l'impact salarial puisse être ambigu (Blau et Ehrenberg, 1997). Le moment passé à s'occuper des enfants équivaut à une perte d'expérience de travail et les mères font l'objet de discrimination, car l'employeur leur présuppose une moindre motivation et un moindre investissement dans leur travail. D'après une étude de 2000 sur des données allemandes (Beblo et Wolf, 2000), le taux de dépréciation du capital humain varie entre 50 et 33 % pour une année d'interruption de carrière, par contre ceux qui travaillent à temps partiel ne connaissent pas de dépréciation du capital humain. De plus, les congés parentaux peuvent se révéler être de véritables pièges à l'emploi pour les femmes s'il s'avère qu'elles sont les seules à les utiliser, car ils entraînent un ralentissement de leur progression dans la hiérarchie (Killingsworth, 1983 ; Blau et Kahn, 1992) ainsi qu'un renforcement des pratiques discriminatoires à leur égard sur le marché du travail. Interprétés comme un signal par les employeurs ou amenant une perte de compétence, ils sont les responsables ultérieurs

[44] *Revue de la littérature tirée du travail de Maron (2010) et complétée par quelques études.*

d'écarts de salaire et de ségrégation verticale. D'après certains auteurs (Datta Gupta et al., 2006), le modèle nordique de conciliation des vies familiale et professionnelle pourrait avoir des effets pervers s'il incite les femmes à prendre de très longs congés rémunérés pour prendre soin des enfants. La ségrégation verticale qui en résulte n'affecte pas seulement les mères, mais toutes les femmes. En effet, les employeurs prennent en compte la forte probabilité que de jeunes travailleuses partiront en congé parental dans la mesure où elles sont considérées comme des mères potentielles et peuvent considérer le recours aux congés comme un moindre investissement des intéressés au travail. Il en résulte alors de moindres perspectives de salaires, de promotions, etc. Un cercle vicieux se met alors en place puisque les inégalités salariales entre les femmes et les hommes incitent davantage les femmes à utiliser le droit au congé parental, ce qui engendre des absences du marché du travail qui vont à leur tour entraîner une baisse relative des salaires féminins due à une moindre expérience et entraîner aussi de plus faibles probabilités de promotion.

La durée des dispositifs de congés joue aussi un rôle primordial en termes salariaux (Rhum, 1998). Un congé de trois mois a peu d'effet sur les salaires des femmes mais lorsque celui-ci dure neuf mois, il peut réduire jusqu'à 3 % les salaires horaires. Plus les congés sont longs (comme en Autriche, en Allemagne, en Espagne, en Estonie, en France, en Lituanie), plus ils exercent des effets négatifs sur la carrière ultérieure et sur les inégalités entre femmes et hommes (Klerman et Leibowitz, 1999).

Des auteurs (Beblo et Wolf, 2000) ont analysé les effets d'une interruption de carrière en Allemagne et découvert que parmi les individus âgés de 30 ans, une interruption de carrière d'un an ou de 2 ans entraîne une diminution du salaire horaire d'environ 0,2 et 1 marks allemands respectivement. Si une interruption de 3 ans se produit en début de carrière, la pénalité salariale sera d'à peine 1 % ; si cette interruption se produit plutôt après 10 ans de carrière, la pénalité salariale s'élève à 9 %. Selon une étude réalisée en 2002 sur le Danemark (Datta Gupta et Smith, 2002), une année d'interruption de carrière entraîne une diminution de 7 % du salaire horaire chez les mères, mais sur le long terme, on assiste à un phénomène de rattrapage et la rémunération de ces mères équivaut à celle des femmes sans enfant. Plus les congés sont longs, plus le rattrapage salarial est lent. En Belgique, au Portugal, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, la durée du congé parental correspond exactement au minimum requis par la Commission européenne. Cet aspect du système est positif en termes de sauvegarde des perspectives professionnelles des femmes.

Une partie de l'écart salarial de genre (17 % au Danemark (Meilland, 2001) ; 27 % en France (Meurs et Ponthieux, 2000) ; 14 % au Royaume-Uni (Chambaz, 2003)) s'explique par les interruptions de carrière sous forme de congé parental plus fréquentes chez les femmes (Pylkkänen et Smith, 2003).

Certains auteurs (Bergmann, 1989) montrent que les politiques familiales proposant des congés rémunérés pour la garde des enfants constituent un obstacle à la progression des femmes vers l'égalité, car les opportunités moindres qui s'offrent aux femmes sur le marché du travail (salaires plus faibles, ségrégation, plafond de verre) incitent plus la mère que le père à suspendre ses activités professionnelles pour s'occuper des enfants, puisque la perte de salaire est moindre.

Si un grand nombre de mères éligibles prennent un congé parental (Plantenga et Remery, 2006 ; De Henau et al., 2007), la proportion de pères reste faible, si bien que les inégalités entre les sexes sur le marché du travail sont en fait renforcées par ces dispositifs (Hardy et Adnett, 2002). Or, pour progresser vers l'égalité, il paraît essentiel qu'une part plus grande des responsabilités de garde et d'éducation soit transférée aux hommes (Vogel, 1993).

De plus, l'inégalité sur le marché du travail est un obstacle majeur au partage du congé parental entre les deux parents. « Les inégalités existantes donnent aux pères un argument de poids face aux mères dans les négociations familiales sur l'utilisation du congé et contribuent à une situation où il peut paraître aller de soi que la mère prenne le congé » (Moss et Deven, 1999). Le faible recours des hommes aux congés peut être préoccupant dans la mesure où il illustre la ségrégation entre les hommes et les femmes pour s'occuper des enfants et d'une certaine manière, il y contribue également, car le profond déséquilibre dans la prise de congés par les mères et les pères a pour effet de renforcer les rôles traditionnels et de freiner le partage des tâches familiales (Dermott, 2001). L'offre de services de garde d'enfants de qualité et financièrement accessibles, le congé de paternité et l'incitation pour le père à prendre le congé parental réduisent les écarts de salaire entre les mères et les pères en Europe alors qu'un plus long congé parental renforce ces écarts (Maron, 2010).

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes passe par une meilleure conciliation entre vies professionnelle et privée, car ce sont les femmes qui sont les plus touchées par le manque d'équilibre entre ces

deux aspects de la vie. Le fait que beaucoup plus de femmes que d'hommes utilisent ces dispositions crée un déséquilibre entre les deux sexes qui a un impact négatif sur la position des femmes sur le marché du travail et sur leur indépendance économique.[45]

Au vu de la présentation des résultats d'études, la priorité devrait être accordée aux dispositifs qui :

1) réduisent la nécessité de prendre des congés parentaux, d'interrompre la carrière professionnelle ou de recourir au temps partiel. Ceci passe par la disponibilité et l'accessibilité des services de garde d'enfants, l'aménagement des infrastructures d'encadrement d'enfants et des horaires scolaires ;

2) favorisent une répartition équilibrée des congés parentaux entre le père et la mère.

Il ressort du dépouillement que les informations fournies pour analyser les effets des formes de travail flexibles sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes sont limitées. Il existe de nombreuses études sur l'organisation des formes de travail flexibles, mais très peu sur leur impact en termes salariaux. Il importe de recommander aux États membres de réaliser plus de recherches ou d'évaluations dans ce domaine.

Cet indicateur a été simplifié pour ne tenir compte que des effets (évolution) des formes de travail flexibles sur l'écart salarial. En effet, les données descriptives font l'objet d'autres analyses ou sont contenues dans d'autres indicateurs. Les formes de travail flexibles ont également été plus clairement délimitées. Enfin, les comparaisons avec les indicateurs quantitatifs qui n'étaient pas réalistes ont été supprimées.

[45] *Commission Européenne, 2006. Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions,* Une Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010, *COM (2006), 92 final, Mars.*

CONCLUSIONS

Le but de ce rapport est double : il s'agit, d'une part, de fournir une présentation détaillée des données relatives à l'écart salarial dans les différents États membres, et de l'autre de proposer une évaluation et une actualisation des indicateurs de 2001, afin de pouvoir y incorporer les développements législatifs et statistiques récents.

1. La partie descriptive

Malgré les efforts considérables des États membres, l'écart salarial persiste.

Une grande partie de l'écart salarial est imputable à la plus grande fréquence du travail à temps partiel chez les femmes que les hommes. Les emplois à temps partiel sont souvent concentrés dans certains secteurs et professions où les rémunérations sont plus faibles et les opportunités de formation et d'évolution de carrière plus limitées. Étant donné que les femmes sont les principales concernées par ce type d'emploi, il en résulte un renforcement de l'écart salarial entre femmes et hommes. Les femmes travaillant à temps partiel gagnent en moyenne entre 18 et 40 % en moins par heure que les hommes travaillant à temps plein, certains pays faisant toutefois exception à ce constat. En calculant les salaires des femmes ajustés pour la part des femmes dans le volume de travail presté (en termes de jours ouvrables), il ressort que dans la majorité des pays les salaires féminins devraient augmenter et la différence va jusqu'à plus de 30 % dans certains pays.

Les femmes accusent donc un double retard par rapport aux hommes sur le marché du travail en termes de salaire : le retard dû au fait qu'elles ont un salaire horaire moyen inférieur aux hommes et celui dû au fait qu'elles travaillent plus souvent à temps partiel. Il en résulte un salaire mensuel nettement inférieur à celui des hommes.

Les différences de secteurs d'activité et de professions exercées sont également à l'origine des disparités salariales entre les femmes et les hommes. Les secteurs représentant la part la plus élevée de l'emploi féminin sont généralement les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, du commerce de détail, de l'hôtellerie, etc. alors que les secteurs représentant la part la plus élevée de l'emploi masculin sont les secteurs de la construction, des transports et communication, de l'éducation, etc. Cette ségrégation horizontale donne lieu à des salaires moyens féminins et masculins qui sont fortement divergents.

Les chiffres montrent que dans tous les secteurs et dans la plupart des pays, les salaires des hommes sont supérieurs à ceux des femmes, que l'on soit dans les cinq grands secteurs occupant la plus grande part des femmes ou des hommes en emploi. Les femmes employées dans les cinq secteurs où la proportion d'hommes en emploi est la plus élevée perçoivent un salaire moyen plus élevé que si elles travaillaient dans les cinq secteurs où la proportion de femmes en emploi est la plus élevée. Il en est de même pour les hommes. Les secteurs représentant une part importante de l'emploi masculin sont donc associés à des niveaux de salaires moyens plus élevés que les secteurs représentant la plus grande part de l'emploi féminin.

L'écart de salaire entre femmes et hommes est plus marqué au sein des cinq secteurs contribuant le plus à l'emploi féminin, où il atteint jusqu'à 24 %. Cet écart peut être dû à la ségrégation verticale : au sein d'un même secteur, les hommes ont plus de probabilités d'occuper un poste à plus grande responsabilité et à rémunération supérieure que les femmes occupées dans le même secteur. Malgré des qualifications égales, les femmes n'ont pas les mêmes opportunités de carrière et elles occupent moins souvent des postes de direction.

Dans la majorité des pays, les salaires moyens féminins sont plus élevés dans les professions représentant une grande part de l'emploi masculin que dans ceux représentant une grande part de l'emploi féminin. A contrario, le salaire moyen des hommes est supérieur s'ils occupent une profession représentant une grande part de la main d'œuvre féminine. Ceci peut expliquer que l'écart salarial est systématiquement plus faible dans les professions masculines que dans celles féminines.

Deux facteurs influençant fortement la formation des salaires, et donc l'écart salarial, sont l'âge et le niveau de formation des individus. Le cycle de vie professionnelle des femmes et des hommes reste souvent différent. Même si leur niveau d'éducation est à présent égal ou supérieur à celui des hommes, les femmes s'orientent encore vers des filières différentes, ont moins la possibilité de suivre des formations postérieures, et sont nettement plus nombreuses que les hommes à prendre des congés parentaux qui handicapent le déroulement ultérieur de leur carrière en termes de promotion et de salaire.

L'écart salarial est généralement corrélé positivement avec l'âge bien que l'évolution à la hausse de l'écart de salaire ne s'observe pas de manière continue dans tous les pays. La hausse de l'écart salarial avec l'âge s'explique par le fait que l'âge reflète l'expérience professionnelle et l'évolution de carrière.

Le constat est moins clair en ce qui concerne le niveau d'éducation. Dans une série de pays (tels que l'Allemagne, la République tchèque, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Suède, la Slovaquie et le Royaume-Uni), la corrélation est positive : l'écart salarial est plus élevé chez les personnes les plus diplômées. Un tel résultat peut s'expliquer par les orientations scolaires, la construction de la carrière et les négociations de salaire individuelles différentes selon que l'on soit une femme ou un homme, les interruptions de carrière plus souvent prises par les femmes, la ségrégation professionnelle dont sont victimes les femmes, etc.

Dans d'autres pays tels que la Belgique, Chypre, l'Estonie, la Lituanie, la Lettonie, la Pologne, la Roumanie, on observe la relation inverse : l'écart salarial est plus faible chez les plus éduqués.

Certaines caractéristiques personnelles influencent également l'écart salarial, telles que la composition familiale, l'état civil ou le pays de naissance. La composition familiale et l'état civil ont généralement un effet opposé sur les salaires des femmes et des hommes. Dans la majorité des pays, le statut marital et la présence d'enfant(s) jouent en défaveur des femmes et en faveur des hommes, par conséquence ces deux facteurs creusent l'écart salarial entre les sexes. Le pays de naissance peut avoir un impact négatif sur le salaire et il en résulte une double discrimination à l'égard des femmes d'origine étrangère.

L'égalité entre femmes et hommes sur le marché du travail implique non seulement l'égalité salariale, mais aussi une participation égale des femmes et des hommes. Cependant, le lien entre le taux d'emploi des femmes et les écarts salariaux n'est pas évident : dans les pays nordiques, où le taux de participation des femmes sur le marché du travail est élevé, les écarts salariaux y sont proches de la moyenne européenne et supérieurs à ceux observés dans certains pays du sud de l'Europe où le taux d'emploi des femmes est faible. La hausse des taux d'emploi n'entraînera donc pas spontanément plus d'égalité salariale.

Une augmentation du taux d'emploi des femmes risque même, dans un premier stade, d'induire un effet négatif sur l'écart salarial, parce que cette augmentation bénéficie généralement aux femmes détentrices d'une formation moins élevée et occupées à temps plein et à temps partiel dans des secteurs moins bien rémunérés. Néanmoins, la réalisation de l'égalité des sexes sur le marché de l'emploi requiert que les deux objectifs d'égalité salariale et de participation sur le marché de l'emploi soient poursuivis simultanément.

Les écarts salariaux dépendent également des mesures de promotion d'un salaire égal et de lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes, de l'influence des négociations collectives sur la promotion d'un salaire égal et l'élimination de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes et des formes de travail flexibles.

Les mesures mises en place au sein des États membres pour éliminer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes vont au-delà du dispositif législatif et englobent la création de mécanismes institutionnels (en particulier la création d'organismes de promotion de l'égalité), l'adoption de plans d'action, le développement d'initiatives (programmes de sensibilisation, formations, instruments). La législation en la matière ne se limite pas à l'égalité de rémunération, mais couvre aussi l'accès à l'emploi et les conditions de travail. Afin de renforcer l'application de la législation en vigueur, les États membres ont adopté des dispositions quant aux procédures judiciaires, aux sanctions, à la charge de la preuve et à la protection contre les représailles.

Selon les directives européennes applicables, les organismes de promotion de l'égalité doivent aider les victimes, réaliser des études, publier des rapports et formuler des recommandations. Les faits révèlent qu'au sein des États membres, le mandat de ces organismes dépasse le champ défini par l'UE et couvre des aspects tels que la formation ou l'élaboration des codes de conduite. Les mécanismes institutionnels pour l'égalité entre les genres peuvent aussi prendre la forme de départements, divisions et commissions, sous la responsabilité d'un ministère. La promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations salariales peuvent aussi se matérialiser dans les différents pays par la mise en œuvre d'initiatives telles que des programmes d'information, de sensibilisation, de formation, et le développement d'outils (par exemple les systèmes d'évaluation de fonctions). Ces différentes initiatives peuvent être menées isolément ou dans le cadre d'un plan d'action. L'élaboration de ces plans d'action peut faire intervenir plusieurs acteurs tels que les institutions étatiques, les partenaires sociaux, les associations, etc.

Il est difficile de juger de l'efficacité d'une mesure si aucune évaluation n'est faite après sa mise en œuvre. Or on constate que cette évaluation n'est pas systématique au sein des pays de l'UE. D'une manière générale, les résultats des évaluations révèlent que même si des progrès sont observés, les mesures mises en œuvre n'ont pas encore permis l'éradication des écarts salariaux entre les femmes et les hommes. La collecte de données et la production de statistiques concernant les plaintes pour discrimination salariale restent un outil sous-utilisé au sein de l'UE, malgré les nombreux objectifs que ces données pourraient servir.

Outre les pouvoirs publics, de nombreux syndicats et organisations patronales ont introduit des initiatives visant à combattre l'inégalité salariale et la ségrégation de genre. Leurs actions consistaient à favoriser une prise de conscience, tant parmi les membres et les affiliés que parmi un public plus large. Lorsqu'il s'agit d'aborder le problème de l'égalité de rémunération lors des négociations collectives, le rôle des partenaires sociaux est primordial pour réduire cet écart. Le niveau privilégié des négociations collectives peut différer d'un pays à l'autre. Les négociations peuvent se faire au niveau national, au niveau du secteur ou plutôt de l'entreprise. Outre les déclarations et les accords communs sur l'égalité de rémunération, la révision des systèmes de classification de fonctions, afin de combattre une discrimination éventuelle dans la classification professionnelle, est à l'ordre du jour dans plusieurs pays. Comme toutes les autres mesures destinées à la lutte contre les inégalités salariales qui sont mises en œuvre dans les différents pays, celles adoptées dans le cadre des négociations collectives ne sont pas systématiquement évaluées. De plus, les informations concernant les conventions collectives relatives aux inégalités salariales ne sont pas collectées de manière systématique. Le manque de statistiques exactes et fiables sur les conventions collectives constitue une entrave aux efforts menés pour éliminer l'écart salarial.

La double charge que représentent le travail rémunéré et le travail non rémunéré au sein de la famille, conjuguée à une éventuelle pénurie de services d'appui en matière de garde d'enfants, est l'une des raisons qui sous-tend la baisse du taux de fécondité en Europe. Elle constitue également l'une des principales entraves à la pleine participation des femmes au marché du travail et à la persistance de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Au sein des États membres, les mesures qui visent à permettre de concilier plus facilement vie professionnelle et obligations familiales recouvrent en principe les dispositifs de garde d'enfants, le congé parental et les formes de travail flexibles. Or, ce sont presque exclusivement les femmes qui prennent des congés parentaux ou d'autres formes de réduction du temps de travail, ces dispositions peuvent être pour elles de véritables pièges à l'emploi qui handicaperont la progression de leurs carrières et pèseront sur leurs rémunérations.

Les causes de l'existence et de la persistance d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont donc multiples, complexes et interdépendantes. Les mesures et dispositifs actuels restent insuffisants, comme en atteste la persistance des écarts salariaux de genre dans la plupart des pays de l'Union européenne. L'élimination des inégalités de rémunération exige l'adoption d'un ensemble de nouvelles mesures, l'approfondissement des mesures, procédures et programmes existants et la mobilisation accrue de différents acteurs.

2. La partie actualisation des indicateurs

La batterie d'indicateurs de 2001 a été évaluée et actualisée. La structure, c'est-à-dire la division en quatre parties, est retenue. En ce qui concerne les indicateurs quantitatifs, les propositions d'actualisation sont les suivantes :

La principale modification proposée par rapport aux indicateurs de 2001 concerne l'indicateur 1 ; l'écart salarial calculé sur base des salaires bruts moyens des femmes et des hommes. Le set d'indicateurs de 2001 reposait sur l'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein. Cette méthode de calcul a été adaptée au niveau européen afin d'inclure dans le calcul les salaires des travailleurs à temps partiel, parmi lesquels on retrouve de très nombreuses femmes. Actuellement, pour l'indicateur Eurostat, on calcule l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel. L'effet important de la durée de travail sur les salaires mensuels est donc en réalité corrigé en se basant sur les salaires horaires bruts pour effectuer les calculs. La première actualisation envisage le rétablissement de la cohérence avec l'indicateur structurel d'Eurostat.

Une seconde modification importante apportée au premier indicateur concerne la prise en compte du taux d'emploi des femmes et des hommes. Une bonne comparaison de l'égalité de genre sur le marché de l'emploi entre les différents États membres requiert en effet que l'écart salarial soit interprété dans le bon contexte. Un faible écart salarial va en effet souvent de pair avec un faible taux d'emploi des femmes. L'explication se situe au niveau du profil des femmes qui travaillent ; il s'agit en effet souvent de femmes ayant un niveau d'éducation élevé et un emploi mieux rémunéré.

Pour les indicateurs 3 et 4, qui concernent le travail à temps partiel et l'écart salarial selon l'âge et le niveau d'éducation, l'indicateur reprend également le taux d'emploi.

Une autre proposition de modification des indicateurs consiste à intégrer des facteurs supplémentaires pouvant jouer un rôle dans l'écart salarial, à savoir l'état civil, la situation familiale et le pays de naissance. Le nouvel indicateur 6 représente l'écart salarial selon ces caractéristiques. Il s'agit ici de caractéristiques personnelles qui ne peuvent en principe jouer aucun rôle dans un marché du travail fonctionnant correctement, mais qui s'avèrent avoir une influence sur l'écart salarial. Actuellement, l'enquête SES ne reprend pas ces données. Bien qu'il ne soit pas évident de recueillir des données relatives aux caractéristiques personnelles des travailleurs, il s'agit

là d'un élargissement intéressant du set d'indicateurs. Dans le rapport, les calculs ont été effectués sur base de l'enquête SILC. Si ces caractéristiques étaient reprises dans l'enquête SES, elles pourraient également être analysées en tant que facteurs dans le cadre de la décomposition de l'écart salarial selon la méthode Oaxaca.

Les adaptations des autres indicateurs sont mineures. Elles concernent l'intégration d'une correction pour le travail à temps partiel dans le cadre de l'indicateur 2, à savoir la part de femmes et d'hommes dans la masse salariale, et l'adaptation de l'indicateur 5, qui représente l'impact de la ségrégation sur le marché de l'emploi.

La formulation des trois indicateurs qualitatifs a été simplifiée et prend en compte les développements législatifs depuis 2001 et l'importance de coordonner les efforts de tous les acteurs-clés.

L'Union européenne a fait œuvre de pionnière en matière d'égalité de salaire en incluant dans le Traité instituant la Communauté économique européenne signé à Rome le 25 mars 1957, l'article 119 selon lequel « Chaque État membre assure au cours de la première étape, et maintient par la suite, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail ». Toutefois, ce n'est qu'en 1975 qu'interviendra la première directive relative à l'égalité de traitement, après le premier élargissement de la communauté.

Cette directive interdit, pour tous les aspects de la rémunération, toute discrimination fondée sur le sexe pour un travail égal ou de valeur égale. Le principe d'égalité de rémunération a donc été introduit dans les législations nationales. Malgré ces dispositions, les statistiques révèlent que l'écart demeure encore très net : les femmes gagnent en moyenne 18 % de moins que les hommes.

De toute évidence, si la loi est indispensable, elle n'est pas suffisante, ni pour combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ni pour éliminer les facteurs structurels de ces écarts de rémunération et des inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

L'élimination de l'écart salarial entre les femmes et les hommes demeure par conséquent un véritable défi à surmonter. Accélérer les progrès dans ce domaine suppose un engagement fort de la part de toutes les parties prenantes. Les États membres et les partenaires sociaux sont en particulier appelés à coordonner leurs actions dans le cadre d'approches ciblées combinant des mesures législatives et non législatives visant à s'attaquer simultanément aux causes multiples des inégalités salariales entre les femmes et les hommes et ce, tant au niveau national qu'européen, dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie Europe 2020.

Liste des indicateurs actualisés

La plupart des indicateurs quantitatifs se basent sur les résultats de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires (SES - règlement (CE) nº 530/1999) qui ne sont disponibles que toutes les 4 années, couvrant les entreprises comptant minimum dix salariés et appartenant aux secteurs d'activité économique B à S (excl. O) de la NACE Rev. 2 (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne). Certains indicateurs sont disponibles annuellement, mais des éléments de détails nécessaires pour certains calculs et d'autres indicateurs ne sont disponibles que tous les quatre ans. Pour chaque indicateur quantitatif, la disponibilité est indiquée comme suit : Da = disponible annuellement ; D4 = disponible toutes les 4 ans ; N= nouvelle collecte de données à organiser.

I. Indicateurs généraux d'inégalité salariale de genre

Indicateur 1 : Ratio pour tous les salariés

$$\text{L'écart salarial} = \frac{\text{(salaire brut moyen masculin} - \text{salaire brut moyen féminin)}}{\text{salaire brut moyen masculin}} \times 100$$

a) Écart salarial entre femmes et hommes basé sur les salaires horaires bruts féminins et masculins, temps plein et temps partiel réunis, pour l'ensemble des secteurs
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires + autres sources de données ; Aa

b) Taux d'emploi des femmes et des hommes
Source : Enquête sur les forces de travail ; Aa

c) Écart salarial entre femmes et hommes basé sur les salaires horaires bruts féminins et masculins, temps plein et temps partiel réunis, séparément pour les secteurs privé et public
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires + autres sources de données ; Aa pour certains pays, A4

d) Écart salarial entre femmes et hommes basé sur les salaires annuels bruts féminins et masculins, temps plein et temps partiel réunis, pour l'ensemble des secteurs et séparément pour les secteurs privé et publics
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires + autres sources de données ; A4

e) Écart salarial entre femmes et hommes basé sur les salaires mensuels bruts féminins et masculins, temps plein
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires ; A4

f) Écart salarial entre femmes et hommes basé sur les salaires mensuels bruts féminins et masculins, temps plein et temps partiel réunis
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires ; A4

Indicateur 2 : Ratio pour la masse salariale totale

a) Répartition de la masse salariale totale par sexe
Source : Données administratives, ou autres sources ; Aa pour certains pays, N

b) Répartition du nombre total de salariés par sexe
Source : Données administratives, ou Enquête sur les forces de travail, ou autres sources ; Aa

c) Répartition du nombre total de jours de travail rémunérés effectifs par sexe
Source : Données administratives, ou autres sources ; A4

II. Facteurs d'inégalité

Indicateur 3 : Ratio pour le travail à temps partiel

a) Salaires horaires bruts et écart salarial :
féminins (temps partiel) - masculins (temps partiel)
féminins (temps partiel) - féminins (temps plein)
masculins (temps partiel) - masculins (temps plein)
féminins (temps partiel) - masculins (temps plein)
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires ; A4

b) Taux de travail à temps partiel par sexe
Source : Enquête sur les forces de travail ; Aa

Indicateur 4 : Ratio par âge et par niveau d'éducation

a) Taux de travail selon l'âge et le sexe
   Source : Enquête sur les forces de travail ; Aa

b) Écart salarial selon la tranche d'âge (< 24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 et 65+) sur base des salaires horaires féminins et masculins, travailleurs à temps plein et partiel réunis
   Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires ; A4, Aa pour certains pays, avec les tranches d'âge < 25, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 et 65+

c) Taux de travail selon le niveau d'éducation (ISCED, 3 niveaux)
   Source : Enquête sur les forces de travail ;

d) Écart salarial selon le niveau d'éducation (ISCED, 3 niveaux) travailleurs à temps plein et partiel réunis
   Source Enquête sur la structure et la répartition des salaires ; A4

Indicateur 5 : Ségrégation sur le marché de l'emploi

a) Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes dans les cinq secteurs (NACE, 2 chiffres) ayant le nombre le plus élevé de travailleuses et le nombre le plus élevé de travailleurs
   Source :Enquête sur la structure et la répartition des salaires ; A4

b) Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes dans les cinq catégories professionnelles (ISCO, 2 chiffres) ayant le nombre le plus élevé de travailleuses et le nombre le plus élevé de travailleurs
   Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires ; A4

c) Écart salarial chez les dirigeants (ISCO 12 et 13)
   Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires ; A4

Indicateur 6 : Ratio selon les caractéristiques personnelles (nouvel indicateur 2010)

a) Taux de travail selon la situation familiale et l'état civil (croisés)
   Source : Enquête sur les forces de travail ; Aa

b) Écart salarial entre femmes et hommes selon la situation familiale et l'état civil
   Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires (souhaitable dans le futur) ; N

c) Écart salarial entre femmes et hommes selon le pays de naissance
   Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires (souhaitable dans le futur) ; N

III. Poids relatif de ces facteurs

Indicateur 7 : Décomposition de l'écart salarial horaire entre femmes et hommes par la technique d'Oaxaca

a) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect temps partiel
b) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect éducation
c) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect âge
d) Contribution relative à l'écart salarial total de l'ancienneté dans l'entreprise
e) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect secteur
f) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect professions
g) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect taille de l'entreprise
h) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect situation familiale (souhaitable dans le futur) ; N
i) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect état civil (souhaitable dans le futur) ; N
j) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect pays de naissance (souhaitable dans le futur) ; N
k) Partie de l'écart salarial inexpliquée par des aspects identifiables
   Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires ; A4

IV. Politiques de lutte contre l'écart salarial

Indicateur 8 : Mesures de promotion d'un salaire égal et de lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes

SITUATION :

a) Acteurs impliqués dans la thématique de l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Acteurs	Rôle principal dans ce contexte

b) Mesures mises en oeuvre par les autorités publiques en vue d'éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Année	Titre de la mesure	Type de mesure	Plan d'action ou action isolée	Acteur (Institution)

c) Bonnes pratiques visant à éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Année	Titre de la mesure	Description

DÉVELOPPEMENT :

a) Évaluation des législations visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Oui	Non

Législation	Conclusions principales

b) Évaluation des autres mesures visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Oui	Non

Titre de la mesure	Conclusions principales

c) Système de recueil des données relatives aux plaintes concernant les discriminations salariales entre les femmes et les hommes

d) Instance(s) chargée(s) du recueil des données

e) Nombre de plaintes introduites en matière de discrimination salariale entre les femmes et les hommes par année d'activité

Année	Nombre de plaintes

f) Ratio général : nombre de plaintes relatives à la discrimination salariale entre les femmes et les hommes, comparé à l'ensemble des plaintes relatives à la discrimination entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi

Indicateur 9 : Influence des négociations collectives sur la promotion d'un salaire égal et l'élimination de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes

SITUATION :

a) Mesures relatives à l'écart salarial entre les femmes et les hommes mises en œuvre dans le cadre de négociations collectives

Année	Titre de la mesure	Type de mesure	Acteurs	Nature de la mesure	Niveau d'application

b) Bonnes pratiques visant à éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les négociations collectives

Année	Titre de la mesure	Description

DÉVELOPPEMENT :

a) Système de recueil des données relatives aux conventions collectives dans le cadre de la thématique de l'écart salarial entre les femmes et les hommes

	Acteur responsable	Public ou Privé
Oui		
Non		

b) Système de recueil des données relatives aux conventions collectives concernées par la thématique de l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Année	Nombre de conventions collectives

c) Évaluation des mesures visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans le cadre de négociations collectives

Oui	Non

Mesures	Conclusions principales

Indicateur 10 : Effets du travail à temps partiel, du congé parental, des systèmes de crédit-temps et des interruptions de carrière sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes

DÉVELOPPEMENT :

a) Évaluation ou recherche relative aux effets des formes flexibles d'emploi sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Formes d'emploi flexibles	Oui	Non
Temps partiel		
Interruption de carrière		
Système de crédit-temps		
Congé parental		

Formes d'emploi flexibles	Évaluation de l'effet à court terme	Évaluation de l'effet à long terme
Temps partiel		
Interruption de carrière		
Système de crédit-temps		
Congé parental		

b) Conclusions principales de l'évaluation

Évaluation sur :		
Temps partiel		
Interruption de carrière		
Système de crédit-temps		
Congé parental		

c) Informations fournies par les autorités publiques en vue de faire prendre conscience des effets des formes d'emploi flexibles sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Oui	Non

LEXIQUE

Écart salarial :
Différence entre les salaires moyens des hommes et des femmes, exprimée en pourcentage du salaire masculin, appelé aussi écart salarial de genre.

Échantillon :
Sélection aléatoire d'une partie de la population étudiée pour effectuer une enquête. En général, les données sont plus fiables si une plus grande partie de la population est interrogée.

Enquête sur la structure et la répartition des salaires, Structure of Earnings Survey (SES) :
Enquête sur les salaires, organisée chaque année par les offices statistiques nationaux auprès d'un grand nombre d'entreprises. Cette enquête est réalisée tous les quatre ans (2006, 2010 etc.) dans tous les États membres. Dans certains États membres, elle est effectuée chaque année. Jusqu'en 2002, l'enquête n'était menée que dans les secteurs C-K de la nomenclature NACE 1.1, à savoir uniquement l'industrie et les services de marché. Depuis 2006, les secteurs des soins de santé, de l'enseignement et du socioculturel sont inclus dans l'enquête (sections M, N et O de la nomenclature NACE 1.1). Certains États membres incluent également le secteur de l'administration publique (section L).

Enquête sur les forces de travail (EFT) :
Enquête continue menée chaque année par les Offices statistiques nationaux auprès des ménages. L'enquête porte sur les données relatives à l'emploi, le chômage et l'inactivité.

European Community Household Panel (ECHP) :
Panel communautaire des ménages (PCM), enquête sur un panel de ménages qui a précédé l'enquête SILC.

Eurostat :
Bureau européen de statistiques qui a pour mission d'harmoniser les systèmes statistiques nationaux et d'élaborer des statistiques au niveau européen.

Indicateur :
Moyen permettant de mesurer un phénomène soit de manière quantitative en chiffres, soit de manière qualitative sur base de certaines informations. Des accords sont conclus au niveau européen au sujet des indicateurs afin d'obtenir des données comparables.

Nomenclature ISCO :
Système international de classification des professions (International Standard Classification of Occupations). On peut affiner la classification en incorporant un plus grand nombre de codes chiffrés. Prenons, par exemple, le code 2 : il concerne le personnel scientifique, le code 23 est une sous-catégorie qui concerne le corps enseignant, le code 231 concerne les professeurs d'université et les professeurs de l'enseignement supérieur non universitaire, le 232 les professeurs de l'enseignement secondaire, etc.

Nomenclature NACE :
Système international de classification des secteurs de l'activité économique. Depuis 2008, une nouvelle nomenclature NACE, intitulée 'NACE Rev. 2' est utilisée. La classification NACE qui était en vigueur en 2006, l'année de l'enquête, est 'NACE Rev. 1.1'.

Plafond de verre :
Accès difficile des femmes aux fonctions supérieures, opportunités de promotion réduites pour les femmes.

Ségrégation :
Phénomène qui subdivise le marché du travail en différentes parties entre lesquelles le passage n'est pas toujours simple. La ségrégation horizontale renvoie à la subdivision en secteurs et en professions, la ségrégation verticale à la répartition en différents niveaux.

SILC (Statistics on Income and Living Conditions), Enquête sur les revenus et les conditions de vie :
Enquête concernant les revenus et la pauvreté, organisée annuellement par les offices statistiques nationaux auprès des ménages. La même enquête est organisée chaque année dans tous les pays européens.

Taux d'emploi :
Pourcentage de la population en âge de travailler (15 à 64 ans) qui a effectivement du travail.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2010. *Rapport annuel 2010*.

Albelda, R., Drago, R. et S. Shulman, 1997. *Unlevel Playing Fields : Understanding Wage Inequality and Discrimination*, New York : McGraw-Hill Companies Inc.

Amuedo-Dorantes, C. et S. De la Rica, 2006. « The role of segregation and pay structure on the gender wage gap : Evidence from matched employer-employee data for Spain », *B. E. Journals in Economic Analysis and Policy : Contributions to Economic Analaysis and Policy*, vol.5, n°1, pp. 132.

Arulampalam, W., Booth, A. et M. Bryan, 2007. « Is there a glass ceiling over Europe ? Exploring the gender pay gap across the wage distribution », *Industrial and Labor Relations Review*, vol.60, n°2, pp. 163-186.

Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, 2010. « Le fossé salarial entre les femmes et les hommes », rapport de la Commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, Doc. 12140 du 8 février 2010.

Austrian Institute for SME Research, 2010. « Study on non-legislative initiatives for companies to promote gender equality at the workplace », *Synthesis Report*, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Barth, E., Røed, M. et H. Torp, 2002. *Towards a closing of the gender pay gap : A comparative study of three occupations in six European countries*, Oslo : Institute for Social Research.

Bayard, K., Hellerstein, J., Neumark, D. et K. Troske, 2003. « « New Evidence on Sex Segregation and Sex Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data », *Journal of Labor Economics*, vol.21, n°4, pp. 887-922.

Beblo, M. et E. Wolf, 2000. « How much does a year off cost ? Estimating the wage effects of employment breaks and part-time periods », *Discussion Paper* No.00-69.

Bergman, B., 1989. « Does the market for women's labour need fixing ? », *Journal of Labour Perspectives*, vol.3, n°1, pp. 43-60.

Bettio, F., 2008. « Occupational segregation and gender wage disparities in developed economies : Should we still worry ? », in : Bettio, F. et A. Verashchagina (eds.) *Frontiers in the economics of gender*, Oxon : Routledge, pp. 167-191.

Blau, F. et L. Kahn, 1992. « The gender earnings gap : Learning from international comparisons », *American Economic review*, vol.82, n°2, pp 533-538.

Blau, F. et L. Khan, 1997. « Swimming upstream : Trends in the gender wage differential in the 1980s », *Journal of Labor Economics*, vol.15, n°1, pp. 1-42.

Blau, F. et L. Kahn, 2000. « Gender Differences in Pay », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, n.4, pp. 75-99.

Blau, F. et L. Kahn, 2003. « Understanding International Differences in the Gender Pay Gap », *Journal of Labor Economics*, vol.21, n°1, pp. 106-144.

Blau, F. et R. Ehrenberg, 1997. « Introduction and summary », in : Blau, F., Ehrenberg, D. et G. Ronald (eds.), *Gender and family issues in the workplace*, New York : Russell Sage Foundation Publications, pp. 301.

Blinder, A., 1973. « Wage Discrimination, Reduced Form and Structural Estimates », *Journal of Human Resources*, vol.8, pp. 436-455.

Bureau international du travail, 2003. *L'heure de l'égalité au travail*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du travail, 91e session.

Bureau international du travail, 2007. *L'égalité au travail : relever les défis*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du travail, 96e session.

BUSINESSEUROPE, CEEP, CES, UEAPME, 2009. *Cadre d'action sur l'égalité des genres, Rapport final d'évaluation.*

Centre d'études et d'initiative des verts français au parlementent européen, 2008. *La lutte contre les discriminations dans l'Union européenne*, Les notes de Sinople.

Chambaz, C., 2003. « L'accueil des jeunes enfants au Royaume-Uni », *Etudes et Résultats*, vol.234, pp. 1-8.

Cholezas, I. et P. Tskloglou, 2003. « Gender earnings gap : Evidence from the ECHP », *mimeo*.

Confédération européenne des syndicats (CES), 2008. Résolution « Réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes » adoptée par le Comité exécutif de la CES, le 25 juin 2008.

Commission européenne, 2006. Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, *Une Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010*, COM (2006), 92 final, mars.

Commission européenne, 2001. *Conclusions du Conseil sur l'examen de la mise en œuvre par les États membres du programme d'action de Pékin : inégalités salariales entre les femmes et les hommes*.

Commission européenne, 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*, Brussels, COM (2007) 424 final.

Commission européenne, 2008. *Mise en œuvre des objectifs de Barcelone concernant les structures d'accueil pour les enfants en âge préscolaire*, Rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, COM (2008) 638 final.

Commission européenne, 2009. Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, *L'égalité entre les femmes et les hommes – 2010*, COM(2009), 694 final, décembre.

Commission des communautés européennes, 2009. *Rapport sur l'application de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail*, Bruxelles, le 29.7.2009 COM(2009) 409 final.

Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, 2004. *Étude comparative de la collecte de données visant à mesurer l'étendue et l'impact de la discrimination aux États-Unis, Canada, Australie, Grande-Bretagne et Pays-Bas*, Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes.

Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, Unité G.1, 2005. *Égalité entre les femmes et les hommes : Textes communautaires*, Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes.

Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, Unité G.2, 2006. *Quantifier les discriminations - Collecte de données et droit européen sur l'égalité.*

Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, 2006. *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes,* Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.

Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, 2007. *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes,* Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.

Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, 2008. *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes,* Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.

Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, 2009. *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes,* Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.

Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, 2009. *Indicators adopted at EU level for the follow up of the Beijing Platform for action.*

Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, Unité G.2, 2009. *Égalité des genres : les règles de l'UE et leur transposition en droit national,* Luxembourg : Office des publications de l'Union européennes

Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, 2008. *Égalité des genres dans le droit de l'UE.*

Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, 2010. *Avis sur l'avenir de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes après 2010.*

Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, unité G.2, 2008. *L'égalité des genres dans le droit de l'UE.*

Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, 2009. *Avis concernant l'efficacité du cadre juridique actuel sur l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur en vue de combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

Commission européenne, Eurostat, 2007. *The Gender Pay Gap (GPG) : Final report of the Task Force and Eurostat's proposal for the way forward.*

Commission européenne, Eurostat, 2009. *Development of econometric methods to evaluate the Gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, p. 27-28.

Commission européenne, Eurostat, 2009. *Development of econometric methods to evaluate the Gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*, Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.

Commission's Network of legal experts in the field of employment, social affairs and equality between men and women, 2007. *Legal aspects of gender pay gap*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Commission's Network of legal experts in the field of employment, social affairs and equality between men and women, 2009. *The concepts of equality and non-discrimination in Europe : a practical approach*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Conseil de l'Europe, 2004. *Etude sur le bilan de fonctionnement effectif des mécanismes nationaux pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les États membres du Conseil de l'Europe*, Direction Générale des droits de l'Homme et des Affaires juridiques.

Conseil de l'Europe, 2010. *Mécanismes nationaux, plans d'action et approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les États membres du Conseil de l'Europe depuis la 4e Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 1995)*, Direction Générale des droits de l'Homme et des Affaires juridiques.

Conseil de l'Union européenne, 2009. *Pékin + 15 : Bilan des progrès réalisés*, Projet de conclusions du Conseil de l'Union européenne et des représentants des gouvernements des États membres réunis au sein du Conseil.

Council of European Union, 2006. *Review of the implementation by the Member States and the EU institutions of the Beijing Platform for Action*, Report by the Finnish Presidency.

Council of the European Union, 2006. *Review of the implementation by the Member States and the EU institutions of the Beijing Platform for Action : Indicators in respect of Institutional Mechanisms*, Report by the Finnish Presidency.

Datta Gupta, N., Oaxaca, R. et N. Smith, 2001. « Swimming upstream, floating downstream : Trends in the US and Danish gender wage gaps », *Working paper 01-06*, Centre for Labour Market and Social Research.

Datta Gupta, N. et N. Smith, 2002. « Children and career interruptions : The family gap in Denmark », *Economica*, n°69, pp. 609-629.

Datta Gupta, N., Verner, M. et N. Smith, 2006. « Child care and parental leave in the Nordic countries : A model to aspire to ? », *Discussion Paper No.2014*.

De Henau, J., Meulders, D. et S. O'Dorchai, 2007. « Parents' care and career : Comparing parental leave policies », in : Del Boca, D. et C. Wetzels (eds.), *Social policies, labour markets and motherhood. A comparative analysis of European countries, Cambridge* : Cambridge University Press, pp. 63-106.

Dermott, E., 2001. »New fatherhood in practice ? - Parental leave in the UK », T*he International Journal of Sociology and Social Policy*, vol.21, n°4-6, pp. 145-164.

Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, *JO L 269 du 5.10.2002*, pp. 15-20.

Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, *JO L 373 du 21.12.2004*, pp. 37-43.

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), *JO L 204 du 26.7.2006*, pp. 23-36.

Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, *JO L 45 du 19.2.1975*, pp. 19-20

Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, *JO L 39 du 14/02/1976*, pp. 40-42.

Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, *JO L 6 du 10.1.1979*, pp. 24-25.

Directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité, *JO L 359 du 19.12.1986*, pp. 56-58.

Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE), *JO L 348 du 28.11.1992*, pp. 1-8.

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, *JO L 145 du 19.6.1996*, pp. 4-9.

Directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996 modifiant la directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, *JO L 46 du 17.2.1997*, pp. 20-24.

Dolado, J., Felgueroso, F. et J. Jimeno, 2002. « Recent trends in occupational segregation by gender : A look across the Atlantic », in : Argandona, A. et J. Gual (eds.) *The social dimensions of employment : Institutional reforms in labour markets*. Cheltenham (UK) et Northampton (MA) : Elgar and Williston (VT) : American International Distribution Corporation.

Dolton, P., Marcenaro-Guttierez, O. et A. Skalli, 2008. « Gender differences across Europe », in : Bettio, F. et A. Verashchagina (eds.) *Frontiers in the economics of gender*. Oxon : Routledge, pp. 137-166.

Dupuy et al., 2009. *Development of econometric methods to evaluate the Gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, p. 34.

Edin, P. et S. Gustafsson, 2004. »Time out of work and skill depreciation », *Working Paper Series*, n°14, Uppsala University, Department of Economics, Uppsala.

Eurofound, 2010. *Addressing the gender pay gap : Government and social partner actions*.

European Commission, 2009. *The provision of childcare services : a comparative review of 30 European countries*, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal opportunities.

European Commission, 2010. *She Figures 2009. Women and Science. Statistics and Indicators*, Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2009. *Beijing+15 : The Platform of Action and the European Union*, Report from the Swedish Presidency of the Council of the European Union.

European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE), 2009. *Flexible working time arrangements and gender equality, a comparative review of thirty European countries*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE), 2009. *The National Reform Programmes 2008 and the gender aspects of the European Employment Strategy*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE), 2009. *Gender segregation in the labour market : Root causes, implications and policy responses in the EU*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE), 2010. *Analysis Note : The Gender Pay Gap in the EU – What policy responses ?*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010. *Adressing the gender pay gap : Government and social partner actions*, Dublin : http://www.eurofound.europe.eu/pubdocs/2010/18/en/2/EF1018EN.pdf.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009. Pay developments – 2008, Dublin : http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0904029s/tn0904029s.pdf.

European Network of Equality Bodies (Equinet), 2008. *Entre Impartialité et Réactivité : Organismes de promotion de l'égalité et pratiques de l'indépendance*, Bruxelles : Equinet.

European Network of Equality Bodies (Equinet), 2008. *Promotion de l'égalité : Un aperçu des pratiques des organismes nationaux de lutte contre les discriminations*, Bruxelles : Equinet.

European Network of Equality Bodies (Equinet), 2009. *Annual Report 2009*, Bruxelles : Equinet.

European Network of Equality Bodies (Equinet), 2009. *Statistics on Discrimination and Database on Complaints : A contribution from national equality bodies*, Bruxelles : Equinet.

European Network of Equality Bodies (Equinet), 2009. *Strategic Role of Equality Bodies*, Bruxelles : Equinet.

European network of legal expert in the fields of gender equality, 2009. *The transposition of recast directive 2006/54/EC*, European commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit EMPL/G/2.

Fagnani, J., 1994. « L'allocation parentale d'éducation en France et en Allemagne - Une prestation, deux logiques », *Recherches et Prévisions*, vol.36, juin, pp. 49-52.

Fagnani, J., 1995. »L'allocation parentale d'éducation : Effets pervers et ambiguïtés d'une prestation », *Droit social*, vol.3.

Federal Ministry for Family Affairs, Seniors Citizens, Women and Youth, 2009. *Pay inequality between women and men in Germany*, Berlin : Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth.

Gannon, G., Plasman, R., Tojerow, I. et F. Rycx, 2005. « Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap : Evidence from European Countries », *DULBEA Working Paper*, Research Series, N°05-01.RS, février.

Grimshaw, D. et J. Rubery, 2002. « The Adjusted Gender Pay Gap : a critical appraisal of standard decomposition techniques », Report prepared as part of the work by the co-ordinating team of the Group of Experts on Gender and Employment commissioned by the Equal Opportunities Unit in the European Commission.

Groshen, E., 1991. « The structure of the female/male wage differential : Is it who you are, what you do or where you work ? », *Journal of Human Resources*, vol.26, n°3, pp. 457-472.

Group of Experts on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), 2007. Gender mainstreaming of employment policies : *A comparative review of 30 European countries*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Hardy, S. et N. Adnett, 2002. « The Parental Leave Directive : Towards a `Family-Friendly' Social Europe ? », *European Journal of Industrial Relations*, vol.8, n°2, pp. 147-172.

Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), 2009. Rapport Annuel 2009, Paris : HALDE.

Hedman, B., Perucci, F. et P. Sundström (1996). *Engendering Statistics. A Tool for Change*. Stockholm : Statistics Sweden.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2007. *Eliane Vogel-Polsky. Une femme de conviction*, Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, pp. 69.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010. « Grossesse au travail : Le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique », Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010, 2009, 2008, 2007. L'écart salarial entre femmes et hommes en Belgique, Bruxelles: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Jaumotte, F., 2003. « Female labour force participation : Past trends and main determinants in OCED countries », *OECD Economics Department Working Papers*, n°376, Paris : OCDE.

Karamessini M. et E. Ioakimoglou, 2007. « Wage Determination and the Gender Pay Gap : A Feminist Political Economy Analysis and Decomposition », *Feminist Economics*, vol. 13, n°1, pp. 31-66.

Killingsworth, M., 1983. *Labor supply*, Cambridge : Cambridge University Press.

Klerman, J. et A. Leibowitz, 1999. « Job continuity among new mothers », *Demography*, vol.36, n°2, pp. 145-155.

Koukoulis-Spiliotopoulos, S., 2008. « Le Traité de Lisbonne et la Charte des droits fondamentaux : maintenir et développer l'acquis en matière d'égalité des genres », *Revue du droit européen de l'égalité des genres*, n°1/2008.

Lobby européen des femmes, 2010. *Pékin-Bruxelles : un voyage inachevé*, Rapport du Lobby européen des femmes sur les activités de l'Union européenne.

Maron, L., 2010. *La parentalité et l'emploi : quels défis pour les politiques publiques belges au regard de la situation en Europe ?*, Thèse de Doctorat en Sciences du Travail, Faculté des Sciences Economiques, Politiques et Sociales, Université Libre de Bruxelles.

Maruani, M., 2003. « Les inégalités hommes/femmes », *Cahiers français*, n°314, mai-juin, pp. 92-97.

Math, A. et C. Meilland, 2004a. « Congés pour raisons familiales et négociations collectives », *Document de Travail IRES*, n°04.03.

Math, A. et C. Meilland, 2004b. « Le congé pour raisons familiales et les relations industrielles », European Industrial relations Observatory.

Math, A. et C. Meilland, 2004c. « Les congés aux parents : Contre l'égalité entre femmes et hommes ? » *IRES*, vol.46, n°2004/3, pp. 29.

Math, A. et C. Meilland, 2004d. « Un état des lieux des congés destinés aux parents dans vingt pays européens », *IRES*, vol.43, n°2004/3, pp. 24.

Meilland, C., 2001. « Danemark - L'égalité hommes-femmes sur le marché du travail mis à mal par les congés parentaux », *Chronique Internationale de l'IRES*, vol.71, pp. 1-8.

Meulders, D. et S. O'Dorchai, 2010. *Genre et revenu, analyse et développement d'indicateurs*. Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Meulders, D., Plasman, R. et F. Rycx, 2005. « Les inégalités salariales de genre : expliquer l'injustifiable ou justifier l'inexplicable », *Reflets et perspectives de la vie économique*, vol.XLIV, n°2005/2, pp. 95-107.

Meurs, D. et S. Ponthieux, 2000. « Une mesure de la discimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Economie et statistique*, vol.337-338, n°2000-7/8, pp. 135-158.

Meyersson, M., Petersen, T. et V. Snartland, 2001. « Equal pay for equal work ? Evidence from Sweden and a comparison with Norway and the U.S. », *Scandinavian Journal of Economics*, vol.103, n°4, pp. 559-83.

Ministère de l'égalité des chances du Luxembourg, 2010. *Rapport d'activité 2009*.

Ministère fédéral de l'emploi et du travail, 2001. *Indicateurs de genre en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, Rapport de la Présidence belge*.

Moss, P., et F. Deven, 1999. *Parental leave : Progress of pitfall ? Research and policy issues in Europe*, Bruxelles et The Hague.

Nousiainen, K., 2008. « Unifier (ou non) les organismes de promotion de l'égalité et la législation », *Revue du droit européen de l'égalité des genres*, n° 2/2008, p. 26-37.

Oaxaca, R., 1973. « Male Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », *International Economic Review*, vol.14, n°3, pp. 693-709.

OCDE, 2002. *Employment Outlook*, Paris : OCDE.

O'Dorchai, S., 2008. « Do women gain or lose from becoming mothers ? A comparative wage analysis in 25 European countries », *Cahiers Economiques de Bruxelles - Brussels Economic Review*, vol.51, n°2/3 Summer - Autumn, pp. 243-268.

O'Dorchai, S., 2009. « Do women gain or lose from becoming mothers ? A comparative wage analysis in 20 European countries », *Working Paper DULBEA*, Research Series, N°09-11.RS, avril.

Olivetti, C. et B. Petrongolo, 2005. « Unequal pay or unequal employment ? A cross-country analysis of gender gaps », *CEP discussion paper*, n°711.

Pissarides, C., Garibaldi, P., Olivetti, C., Petrongolo, B. et E. Wasmer, 2005. « Women in the labour force : How well is Europe doing ? », in : Boeri, T., del Boca, D. et C. Pissarides (eds.) *Women at work : An economic perspective*. A report for the Fondazione Rodolfo Debenedetti, Oxford : Oxford University Press.

Plantenga, J. et C. Remery, 2006. *The Gender Pay Gap. Origins and Policy Responses*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.

Plasman, R., Plasman, A., Ryckx, F. et M. Rusinek, 2001. *Indicators on gender pay equality : The Belgian presidency's report*, Bruxelles : Université Libre de Bruxelles

Plasman, R., Rusinek, M., Rycx, F. et I. Tojerow, 2008. « La structure des salaires en Belgique », *Working Paper DULBEA*, Research Report, N°08-01.RR, février.

Plasman, R. et S. Sissoko, 2005. « Comparing apples and oranges : Revisiting the gender wage gap in an international perspective », *mimeo*, Université Libre de Bruxelles.

Prechal, S., 2008. « Le droit européen en matière d'égalité des genres : source d'inspiration pour d'autres domaines du droit de l'UE ? », *Revue du droit européen de l'égalité des genres*, n°1/2008.

Pÿlkkänen, E. et N. Smith, 2003. *Career interruption due to parental leave : A comparative study of Denmark and Sweden*, Paris : OCDE.

Réseau Européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres, 2009. *Droit de l'égalité des genres dans trente pays européens, mise à jour 2009*, Commission Européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, Unité EMPL/G/2.

Réseau européen des experts en matière de non-discrimination Commission européenne, 2006. *Des catalyseurs du changement ? Les organismes de promotion de l'égalité de traitement aux termes de la directive 2000/43/CE : Existence, indépendance et efficacité*, Commission Européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, U.G2.

Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination, 2006. *Quantifier les discriminations : collecte des données et droit européen sur l'égalité*, Commission Européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances.

Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité (Equinet), 2009. *Nouvelles orientations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes*, Commission Européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances.

Rubery, J., Grimshaw, D. et H. Figueiredo, 2002. « The gender pay gap and gender mainstreaming pay policy in EU Member States », Report prepared for Expert Group on Gender and Employment (EGGE) of European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Rubery, J., Grimshaw, D. et H. Figueiredo, 2005. « How to close the gender pay gap in Europe : Towards the gender mainstreaming of pay policy », *Industrial Relations Journal*, vol.36, n°3, pp. 184-213.

Rubery, J. et D. Grimshaw, 2009. « Gender and the minimum wage », Paper prepared for the ILO conference 'Regulating for Decent Work', Geneva, juillet 2009.

Rubery, J., Smith, M. et C. Fagan, 1999. *Women's Employment in Europe : Trends and Prospects*. London : Routledge.

Ruhm, C., 1998. « The economic consequences of parental leave mandates : Lessons from Europe », *Quarterly Journal of Economic Research*, vol.113, n°1, pp. 285-317.

Sap, J., 1993. « Bargaining Power and Wages. A Game-theoretic Model of Gender Differences in Union Wage Bargaining », *Labour Economics*, vol.1, n°1, pp. 25-48.

Smith, M., 2010. « Analysis note : the gender pay gap in the EU-What policy responses ? » EGGE – European Network of Experts on Employment and Gender Equality issues –Fondazione Giacomo Brodolini.

The European Evaluation Consortium 2007, Framework contract on evaluation and evaluation-related services : BUDG06/PO/01, 2009. *Evaluation of the effectiveness of the current legal framework or work of equal value in tackling the gender pay gap*, final report submitted by Particip GmbH and Net Effect Ltd, European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Vogel, E., 1993. « De la reconnaissance universelle et asbtraite des droits fondamentaux, sans discrimination fondée sur le sexe, à la reconnaissance du droit fondamental à l'égalité des hommes et des femmes », Etude pour le Conseil de l'Europe, CEEG, Helsinki.

Walby, S., 2005. « Mesurer les progrès des femmes à l'ère de la mondialisation », *Revue internationale des sciences sociales*, vol.2, n°184, pp. 405-422.

Waldfogel, J., 1998. « Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children », *Journal of Economic Perspectives,* vol.12, n°1, pp. 137-156.

Liste des tableaux

Tableau 1 : Évolution des écarts de salaire horaire brut moyen des femmes et des hommes de 2002 à 2008 40

Tableau 2 : Écart salarial global tenant compte de la part des femmes dans les salariés et de la part des femmes dans les nombre de jours ouvrables rémunérés (2006) 61

Tableau 3 : Ratio pour les différences salariales selon la situation familiale et l'état civil (2007) 98

Tableau 4 : Ratio pour les différences salariales selon le pays de naissance (2007) 100

Tableau 5 : Données sur les plaintes en matière de discriminations salariales entre les femmes et les hommes 132

Tableau 6 : Données sur les conventions collectives relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes 142

Liste des graphiques

Graphique 1 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel (en euros), pays classés par ordre croissant du salaire féminin (2006) 37

Graphique 2 : Écarts des salaires horaires bruts moyen des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel (en euros), pays classés par ordre croissant de l'écart salarial (2006) 38

Graphique 3 : Taux d'emploi des femmes et des hommes, pays classés par ordre croissant du taux d'emploi féminin (2006) 41

Graphique 4 : Écart salarial et taux d'emploi des femmes (2006) 42

Graphique 5 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel dans les secteurs public et privé (en euros) (2006) 44

Graphique 6 : Écarts de salaire horaire brut moyen des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel dans les secteurs public et privé (en euros), pays classés par ordre croissant de l'écart salarial dans le secteur public (2006) 45

Graphique 7 : Salaires annuels bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel dans les secteurs public et privé (en euros) (2006) 46

Graphique 8 : Écarts de salaire annuel moyen des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel dans les secteurs public et privé (en euros), pays classés par ordre croissant de l'écart salarial dans le secteur public (2006) 47

Graphique 9 : Salaires mensuels bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros), pays classés par ordre croissant du salaire féminin (2006) 48
Graphique 10 : Écarts de salaire mensuel brut moyen des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros), pays classés par ordre croissant de l'écart salarial (2006) 49
Graphique 11 : Salaires mensuels bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et temps partiel (en euros), pays classés par ordre croissant du salaire féminin (2006) 50
Graphique 12 : Écarts de salaire mensuel brut moyen des femmes et des hommes travaillant à temps plein et temps partiel (en euros), pays classés par ordre croissant de l'écart salarial (2006) 51
Graphique 13 : Part des femmes et des hommes dans la masse salariale totale (2006) 55
Graphique 14 : Part des femmes et des hommes parmi les salariés, pays classés par ordre croissant de la part féminine (2006) 58
Graphique 15 : Part des femmes et des hommes dans le total des jours effectifs de travail en Europe, pays classés par ordre croissant de la part féminine (2006) 59
Graphique 16 : Taux d'emploi à temps partiel des femmes et des hommes (2006) 64
Graphique 17 : Écart salarial pour les travailleurs à temps plein et temps partiel (2006) 67
Graphique 18 : Taux d'emploi des femmes et des hommes selon les classes d'âge (2009) 73
Graphique 19 : Écarts de salaire horaire brut moyen des femmes et des hommes selon l'âge (en euros) (2006) 78
Graphique 20 : Taux d'emploi des femmes et des hommes ayant un niveau d'éducation bas (2009) 79
Graphique 21 : Taux d'emploi des femmes et des hommes ayant un niveau d'éducation moyen (2009) 80
Graphique 22 : Taux d'emploi des femmes et des hommes ayant un niveau d'éducation élevé (2009) 80
Graphique 23 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes selon le niveau d'éducation (en euros) (2006) 82
Graphique 24 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes selon les cinq grands secteurs (en euros) (2006) 86
Graphique 25 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes selon les cinq grandes professions (en euros) (2006) 88
Graphique 26 : Écart de salaire horaire brut moyen des femmes et des hommes dans les professions dirigeantes (2006) 89
Graphique 27 : Taux d'emploi selon la situation familiale et l'état civil (2008) 93

Graphique 28 : La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart de salaire horaire brut (en points de pourcentage), pays classés par ordre croissant de l'écart salarial (2006) 105
Graphique 29 : Décomposition de l'écart salarial – subdivision de la partie expliquée (2006) 106
Graphique 30 : Décomposition de l'écart salarial – subdivision de la partie expliquée en une partie relative à la ségrégation et une partie relative aux caractéristiques individuelles des travailleurs (2006) 107

Liste des annexes

Annexe 1 : Indicateurs de genre en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes (2001) 186
Annexe 2 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (2006) 193
Annexe 3 : Taux d'emploi des femmes et des hommes (2006) 194
Annexe 4 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel dans les secteurs public et privé (en euros) et écart salarial (2006) 195
Annexe 5 : Salaires annuels bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel dans les secteurs public et privé (en euros) et écart salarial (2006) 196
Annexe 6 : Salaires mensuels bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros) et écart salarial (2006) 197
Annexe 7 : Salaires mensuels bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (2006) 198
Annexe 8 : Part des femmes et des hommes dans la masse salariale totale (2006) 199
Annexe 9 : Part des femmes et des hommes parmi les salariés (2006) 200
Annexe 10 : Part des femmes et des hommes dans le total des jours ouvrables rémunérés (2006) 201
Annexe 11 : Taux d'emploi à temps partiel des femmes et des hommes (2006) 202
Annexe 12 : Taux d'emploi des femmes et des hommes selon la tranche d'âge (2009) 203
Annexe 13 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes (en euros) et écart salarial selon l'âge (2006) 204
Annexe 14 : Taux d'emploi des femmes et des hommes selon le niveau d'éducation (2009) 205

Annexe 15 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes (en euros) et écart salarial selon le niveau d'éducation (2006) 206

Annexe 16 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes (en euros) et écart salarial selon les cinq plus grands secteurs (2006) 207

Annexe 17 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes (en euros) et écart salarial selon les cinq plus grandes professions (2006) 208

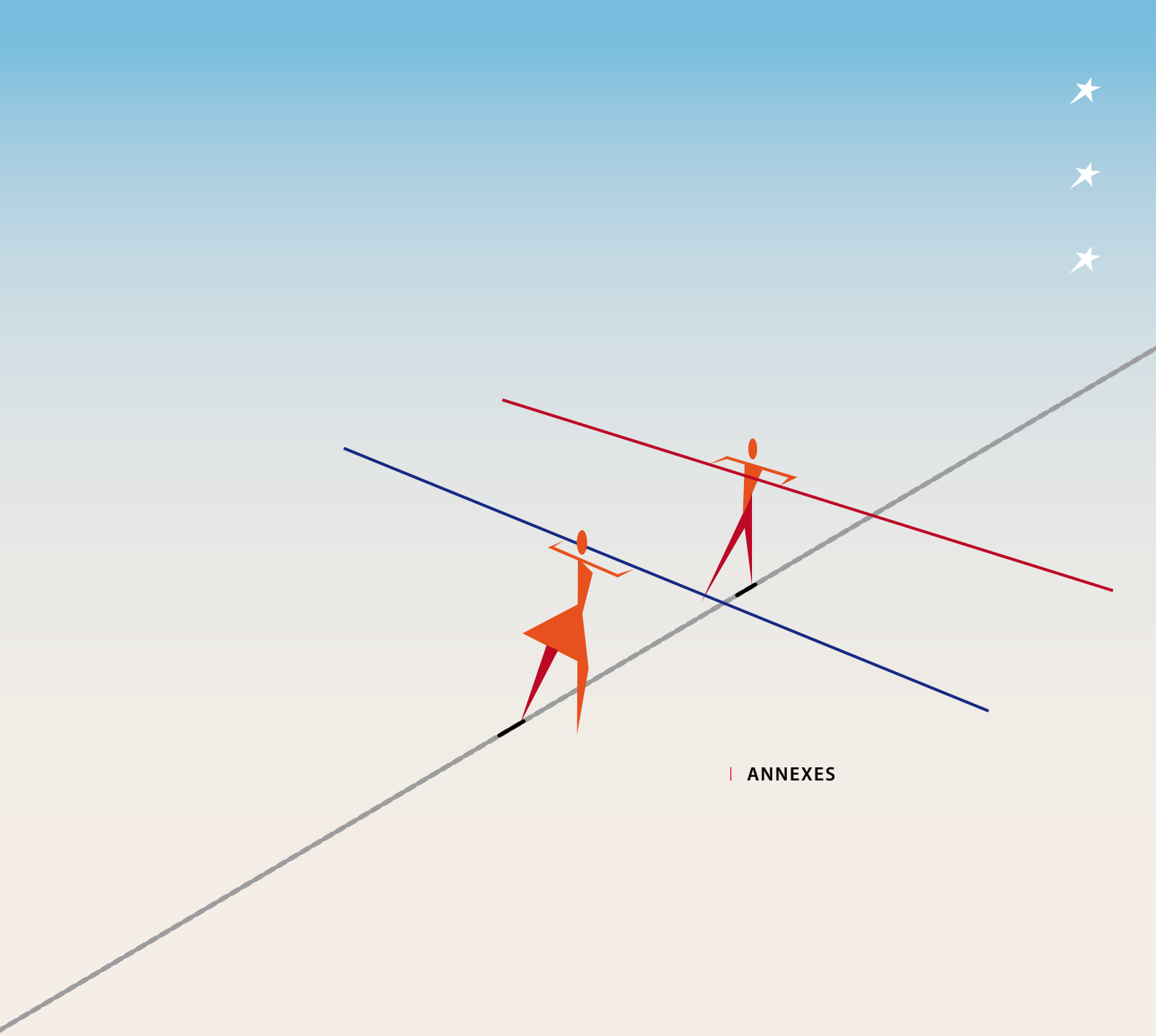
Annexe 18 : Écart de salaire horaire brut moyen des femmes et des hommes exerçant des professions dirigeantes (ISCO 12 et 13) (2006) 209

Annexe 19 : Taux d'emploi selon la situation familiale et l'état civil (2008) 210

Annexe 20 : Décomposition de l'écart salarial en une partie expliquée et une partie inexpliquée (2006) 211

Annexe 21 : Décomposition de l'écart salarial – subdivision de la partie expliquée (2006) 212

Annexe 22 : Questionnaire relatif aux indicateurs qualitatifs 213

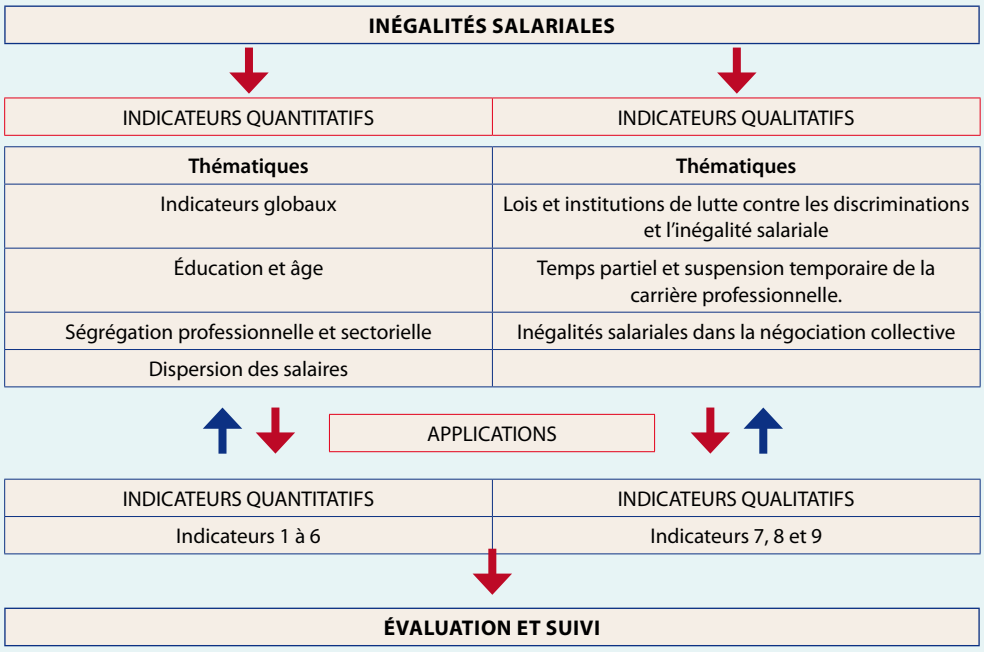


ANNEXES

Annexe 1 : Indicateurs de genre en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes 2001

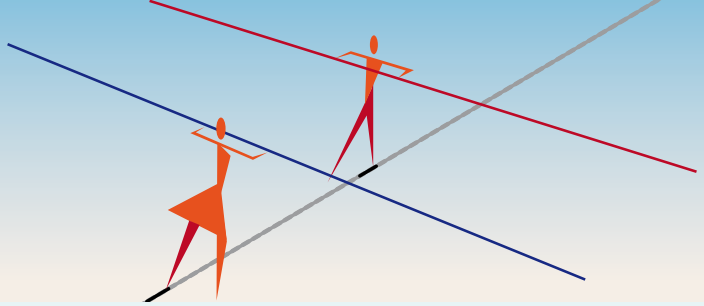
Addendum 1 aux Conclusions du Conseil sur l'examen de la mise en œuvre par les États membres du programme d'action de Pékin : inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Modèle des interactions entre indicateurs



Définitions

La source des données est indiquée pour chaque indicateur. En complément des données harmonisées, des données plus récentes sur la base de sources nationales doivent être fournies pour autant que les définitions et les concepts soient les mêmes que ceux utilisés pour l'ESES et l'ECHP.



I. Indicateurs globaux d'inégalité salariale de genre

Indicateur 1 :

Ratio pour tous les salariés :

(a) Salaire horaire brut féminin/salaire horaire brut masculin
Source : ESES

(b) Salaire horaire net féminin/salaire horaire net masculin
Source : ECHP

(c) Salaire mensuel brut féminin/salaire mensuel brut masculin
Source : ESES

(d) Salaire mensuel net féminin/salaire mensuel net masculin (temps plein, secteur privé)
Source : ECHP

(e) Salaire mensuel net féminin/salaire mensuel net masculin (temps plein, secteurs privé et public)
Source : ECHP

Indicateur 2 :

Ratio pour la masse salariale :

(a) Part de la masse salariale regroupant tous les gains féminins/masse salariale totale
Source : ECHP et/ou données administratives

(b) Population salariée féminine/population salariée totale
Source : EFT et/ou données administratives

II. Facteurs d'inégalité

Indicateur 3 :

Ratio pour le temps partiel :

(a) Salaire horaire brut féminin (temps partiel)/salaire horaire brut masculin (temps partiel)
(b) Salaire horaire brut féminin (temps partiel)/salaire horaire brut féminin (temps plein)
(c) Salaire horaire brut masculin (temps partiel)/salaire horaire brut masculin (temps plein)
Source : ESES

Indicateur 4 :

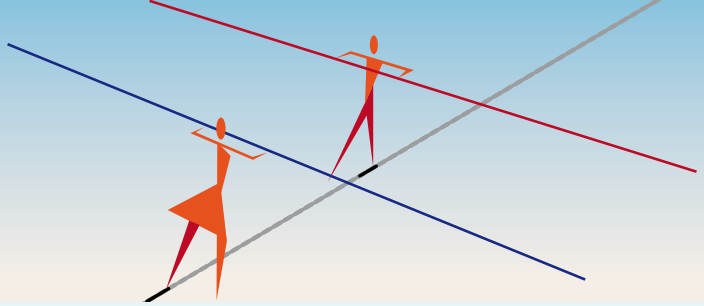
Ratio par âge et par niveau d'éducation :

(a) Écart salarial de genre (salaire horaire brut) par groupe d'âge (16-24, 25-29, 30-44, 45-54, 55-64) et par niveau d'éducation (ISCED, 3 niveaux) et selon temps plein/temps partiel
Source : ESES
(b) Écart salarial de genre (salaire mensuel net) par groupe d'âge (16-24, 25-29, 30-44, 45-54, 55-64) et par niveau d'éducation (ISCED, 3 niveaux) et selon temps plein/temps partiel
Source : ECHP

Indicateur 5 :

Désavantage salarial dans les professions où les femmes sont concentrées :

(a) Écart salarial de genre (salaire horaire brut) dans les dix professions comportant la plus grande part de femmes en emploi et dans les dix professions comportant la plus grande part d'hommes en emploi
Source : ESES



(b) Écart salarial de genre (salaire mensuel net temps plein) dans les cinq professions comportant la plus grande part de femmes en emploi et dans les cinq professions comportant la plus grande part d'hommes en emploi
Source : ECHP

(c) Écart salarial de genre (salaire horaire brut) dans les dix secteurs comportant la plus grande part de femmes en emploi et dans les dix secteurs comportant la plus grande part d'hommes en emploi
Source : ESES

III. Contributions à l'inégalité

Indicateur 6 :

Décomposition de l'écart salarial horaire entre hommes et femmes par la technique d'Oaxaca
Source : ESES

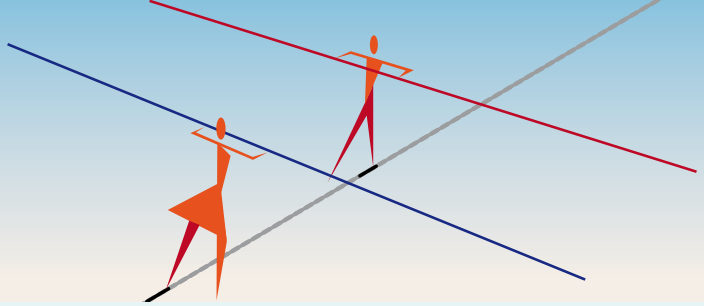
(a) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect temps partiel
(b) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect éducation
(c) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect âge
(d) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect ancienneté
(e) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect secteur
(f) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect professions
(g) Contribution relative à l'écart salarial total des inégalités de traitement et des aspects non identifiables

IV. Indicateurs qualitatifs

Indicateur 7 :

Indicateur sur les lois, réglementations et dispositifs de lutte contre les discriminations et les inégalités professionnelles

Situation		
Existe-t-il une loi générale de lutte contre les discriminations ?	Oui Non	Année d'entrée en vigueur
Existe-t-il une loi de lutte contre les inégalités professionnelles ?	Oui Non	Année d'entrée en vigueur
Existe-t-il des institutions destinées à suivre l'application des lois et réglementations ?	Oui Non	Année d'entrée en vigueur
Statut de cette/ces institution(s)	Administration Structure Subventionnée	Année d'entrée en vigueur
Statut des décisions prises par cette/ces institutions	Avis consultatif Structure Subventionnée	
Dissémination		
Champ de compétence de l'institution	Avis interne à l'appareil d'État Avis destinés aux interlocuteurs sociaux Autres	
Évolution		
Nouvelle réglementation entrée en vigueur au cours de l'année écoulée	Oui Non	
Si oui, a-t-elle fait l'objet d'une évaluation ex-ante des effets de genre ?	Oui Non	
Évolution intervenue dans l'indicateur de situation	Oui Non	
Évolution intervenue dans le champs de compétence	Oui Non	
Au cours de l'année écoulée, l'une de ces mesures a-t-elle fait l'objet d'une évaluation ex-itinere des effets de genre ?	Oui Non	
Au cours de l'année écoulée, l'une de ces mesures a-t-elle fait l'objet d'une évaluation ex-post des effets de genre ?	Oui Non	
Nombre total d'avis émis	Par année d'activité	
Nombre, nature et proportion des plaintes déposées concernant les discriminations salariales	Par année d'activité Sur le salaire stricto sensu Sur la classification des fonctions Sur la progression de carrière Sur l'accès à la formation Sur les horaires de travail Total	
Ratio général		Nombre de plaintes contre les inégalités salariales par rapport à l'ensemble des plaintes contre les discriminations



Indicateur 8 :

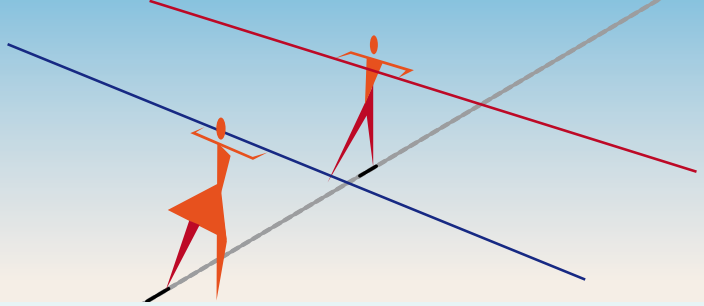
Indicateur sur l'influence des autorités publiques en matière de négociation salariale (négociation collective et individuelle, le cas échéant)

Situation		
Mesures, dispositifs élaborés par les autorités publiques en vue d'encadrer ou d'influencer la négociation collective en ce qui concerne les inégalités salariales, p.e. dans le domaine des classifications de fonctions	Réglementations contraignantes Recommandations N'existe pas	Première année de mise en vigueur :
Dissémination		
Aire d'application	National Régional Local Entreprises	
Entreprises - organisations concernées	Privées Publiques Administrations	
Secteurs d'activités	Tous secteurs - intersectoriel Secteurs	
Évolution		
Mesure entrée en vigueur pour l'année concernée ?	Oui Non	
Si oui, a-t-elle fait l'objet d'une évaluation ex-ante des effets de genre ?	Oui Non	
Évolution intervenue dans l'indicateur de situation	Oui Non	
Évolution intervenue dans le champs de compétence	Oui Non	
Au cours de l'année écoulée, l'une de ces mesures a-t-elle fait l'objet d'une évaluation ex-itinere des effets de genre ?	Oui Non	
Au cours de l'année écoulée, l'une de ces mesures a-t-elle fait l'objet d'une évaluation ex-post des effets de genre ?	Oui Non	
Si application sectorielle	Mettre en relation avec : - la décomposition de l'écart salarial moyen à partir de la technique Oaxaca (Indicateur 6) - l'indicateur sur la ségrégation sectorielle et professionnelle (Indicateur 5)	

Indicateur 9 :

Indicateur concernant le temps partiel et les suspensions temporaires de la carrière professionnelle

Situation		
Possibilités de diminution individuelle du temps de travail ou de suspension de la carrière professionnelle	À l'initiative de l'entreprise À l'initiative du travailleur	
Avec mesures d'incitation (mesures fiscales, primes, allégement de charges sociales...)	Au bénéfice du travailleur Au bénéfice de l'employeur	
Avec dispositif de garantie pour le travailleur (retour au temps plein,...)	Oui Non	
Dissémination		
Entreprises concernées	Entreprises privées Entreprises publiques Administrations	
Évolution		
Mesure entrée en vigueur pour l'année concernée ?	Oui Non	
Si oui, a-t-elle fait l'objet d'une évaluation ex-ante des effets de genre ?	Oui Non	
Évolution intervenue dans l'indicateur de situation	Oui Non	
Évolution intervenue dans le champs de compétence	Oui Non	
Au cours de l'année écoulée, l'une de ces mesures a-t-elle fait l'objet d'une évaluation ex-itinere des effets de genre ?	Oui Non	
Au cours de l'année écoulée, l'une de ces mesures a-t-elle fait l'objet d'une évaluation ex-post des effets de genre ?	Oui Non	
Pour le travail à temps partiel	Mettre en relation avec l'indicateur 3 « Salaire des femmes à temps partiel/Salaire des hommes à temps plein »	
Pour les suspensions des carrières	Mettre en relation avec le nouvel indicateur de contexte E0c13 proposé par le « Group of Experts on Gender and Employment » : « Gender gap in unpaid time spent looking after children, other dependant people and basic domestic tasks »	



Annexe 2 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (2006)

	Femmes	Hommes	Écart salarial
UE-24	**8,58**	**10,43**	**20%**
AT	nd	nd	nd
BE	16,44	18,16	9%
BG	1,01	1,14	12%
CY	8,50	10,94	22%
CZ	3,61	4,67	23%
DE	13,90	17,93	23%
DK	nd	nd	nd
EE	2,90	3,99	27%
ES	8,34	10,05	17%
FI	13,84	17,53	21%
FR	14,10	16,71	16%
GR	8,28	10,44	21%
HU	3,12	3,60	13%
IE	21,50	25,90	17%
IT	13,16	13,75	4%
LT	2,43	2,89	16%
LU	17,82	19,95	11%
LV	2,32	2,70	14%
MT	nd	nd	nd
NL	13,04	16,88	23%
PL	3,93	4,25	8%
PT	6,68	7,30	8%
RO	1,79	1,94	8%
SE	14,63	17,53	17%
SI	6,22	6,62	6%
SK	2,63	3,53	25%
UK	16,62	21,84	24%

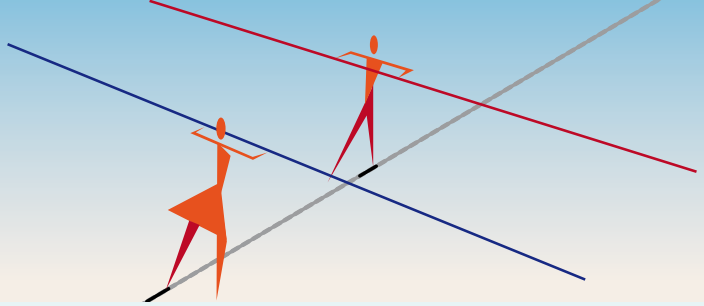
Note : nd = non-disponible

Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Annexe 3 : Taux d'emploi des femmes et des hommes (2006)

	Femmes	Hommes
UE-27	**57,3%**	**71,6%**
AT	63,5%	76,9%
BE	54,0%	67,9%
BG	54,6%	62,8%
CY	60,3%	79,4%
CZ	56,8%	73,7%
DE	62,2%	72,8%
DK	73,4%	81,2%
EE	65,3%	71,0%
ES	53,2%	76,1%
FI	67,3%	71,4%
FR	58,6%	68,9%
GR	47,4%	74,6%
HU	51,1%	63,8%
IE	59,3%	77,9%
IT	46,3%	70,5%
LT	61,0%	66,3%
LU	54,6%	72,6%
LV	62,4%	70,4%
MT	33,4%	73,3%
NL	67,7%	80,9%
PL	48,2%	60,9%
PT	62,0%	73,9%
RO	53,0%	64,6%
SE	70,7%	75,5%
SI	61,8%	71,1%
SK	51,9%	67,0%
UK	65,8%	77,5%

Source : EUROSTAT, Enquête sur les forces de travail



Annexe 4 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel dans les secteurs public et privé (en euros) et écart salarial (2006)

	Secteur public			Secteur privé		
	Femmes	Hommes	Écart salarial	Femmes	Hommes	Écart salarial
UE-24	**10,24**	**11,73**	**17%**	**6,62**	**10,35**	**22%**
AT	nd	nd	nd	nd	nd	nd
BE	23,62	22,55	-5%	14,95	17,74	16%
BG	1,19	1,42	16%	0,91	1,06	14%
CY	15,83	16,68	5%	7,02	9,98	30%
CZ	3,78	4,90	23%	3,51	4,62	24%
DE	15,48	19,00	19%	13,54	18,09	25%
DK	nd	nd	nd	nd	nd	nd
EE	2,89	3,89	26%	2,90	4,01	28%
ES	12,82	15,20	16%	7,81	9,78	20%
FI	13,46	17,05	21%	14,01	17,56	20%
FR	17,59	19,94	12%	13,67	16,42	17%
GR	10,92	13,87	21%	7,34	9,17	20%
HU	3,32	3,91	15%	2,97	3,50	15%
IE	27,06	34,91	22%	16,41	22,27	26%
IT	18,20	19,52	7%	10,45	12,57	17%
LT	2,69	3,10	13%	2,25	2,83	21%
LU	23,96	26,92	11%	16,67	19,26	13%
LV	2,61	2,99	13%	2,13	2,63	19%
MT	nd	nd	nd	nd	nd	nd
NL	13,98	17,19	19%	12,14	16,66	27%
PL	4,85	5,00	3%	3,16	3,96	20%
PT	11,19	12,95	14%	5,24	6,59	20%
RO	2,29	2,56	11%	1,53	1,75	13%
SE	14,25	16,56	14%	15,16	17,84	15%
SI	7,79	8,51	8%	5,40	6,16	12%
SK	2,65	3,33	21%	2,63	3,58	27%
UK	19,25	24,80	22%	15,36	21,40	28%

Note : nd = non-disponible

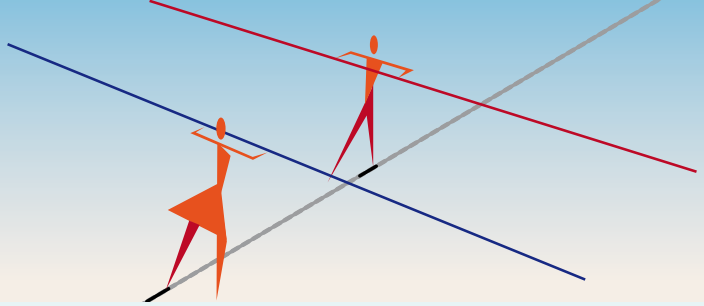
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Annexe 5 : Salaires annuels bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel dans les secteurs public et privé (en euros) et écart salarial (2006)

	Secteur Public			Secteur privé			Total		
	Femmes	Hommes	Écart salarial	Femmes	Hommes	Écart Salarial	Femmes	Hommes	Écart Salarial
EU-24	**10913,37**	**21063,14**	**24%**	**9515,55**	**19936,06**	**30%**	**11602,61**	**18340,99**	**32%**
AT	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
BE	27535,81	32701,11	16%	23445,41	35113,84	33%	24291,06	34589,82	30%
BG	2525,24	3187,51	21%	1667,62	1981,09	16%	1971,28	2254,45	13%
CY	30159,24	33983,12	11%	13467,07	20297,30	34%	16259,15	22263,05	27%
CZ	7020,16	9354,55	25%	6176,25	8897,18	31%	6476,93	8984,49	28%
DE	25749,68	37797,74	32%	21322,77	36741,96	42%	22081,41	36077,92	39%
DK	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
EE	5280,84	7386,36	29%	4907,92	7305,43	33%	5019,78	7316,33	31%
ES	22943,11	28827,04	20%	13770,70	20001,35	31%	147440,93	20440,21	28%
FI	24533,26	32936,35	26%	25311,63	35608,85	29%	24943,78	35065,81	29%
FR	30033,79	36349,07	17%	23822,04	32193,90	26%	24504,86	32528,60	25%
GR	21988,06	31464,31	30%	16959,20	24697,43	31%	18278,95	26533,24	31%
HU	7685,23	9076,33	15%	6571,56	8045,61	18%	7050,31	8300,22	15%
IE	38440,62	56553,14	32%	27664,74	44432,15	38%	21971,17	34530,52	36%
IT	31985,34	38595,74	17%	19832,78	27138,70	27%	24077,37	29087,46	17%
LT	4443,82	5552,20	20%	3467,48	4679,76	26%	3859,27	4846,35	20%
LU	39431,05	53901,45	27%	30999,69	41972,46	26%	32327,08	43045,61	25%
LV	4709,60	5942,45	21%	3499,94	4623,97	24%	3961,78	4883,90	19%
MT	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
NL	18696,56	31325,03	40%	14866,71	29633,09	50%	16345,27	29883,12	45%
PL	7076,30	9294,93	24%	6245,13	8207,09	24%	6627,76	8523,36	22%
PT	23437,73	27680,41	15%	11098,74	14933,65	26%	14090,31	16346,65	14%
RO	4950,71	5693,32	13%	3148,14	3640,12	14%	3760,79	4112,20	9%
SE	22720,24	30321,37	25%	23969,54	33991,54	29%	23240,31	33111,47	30%
SI	16594,37	18597,57	11%	11348,64	12996,39	13%	9461,87	11605,58	18%
SK	4682,49	6068,06	23%	4735,53	6715,97	29%	4718,65	6598,29	28%
UK	26301,03	41349,61	36%	22552,24	41934,96	46%	23764,39	41859,15	43%

Note : nd = non-disponible

Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires



Annexe 6 : Salaires mensuels bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros) et écart salarial (2006)

	Femmes	Hommes	Écart salarial
UE-24	**1199,13**	**1845,50**	**20%**
AT	nd	nd	nd
BE	2589,69	2982,11	13%
BG	180,45	205,60	12%
CY	1397,51	1861,80	25%
CZ	626,97	811,31	23%
DE	2417,35	3116,07	22%
DK	nd	nd	nd
EE	522,99	732,67	29%
ES	1444,77	1721,47	16%
FI	2302,55	2929,08	21%
FR	2250,02	2703,91	17%
GR	1390,16	1796,63	23%
HU	559,78	662,50	16%
IE	3359,40	4226,72	21%
IT	1920,36	2289,89	16%
LT	413,76	519,68	20%
LU	2964,05	3455,43	14%
LV	403,65	480,67	16%
MT	nd	nd	nd
NL	2234,11	2839,90	21%
PL	606,00	748,42	19%
PT	1077,61	1217,37	11%
RO	319,05	347,94	8%
SE	2610,58	3080,51	15%
SI	1109,39	1184,49	6%
SK	452,94	608,30	26%
UK	2942,32	3846,54	24%

Note : nd = non-disponible

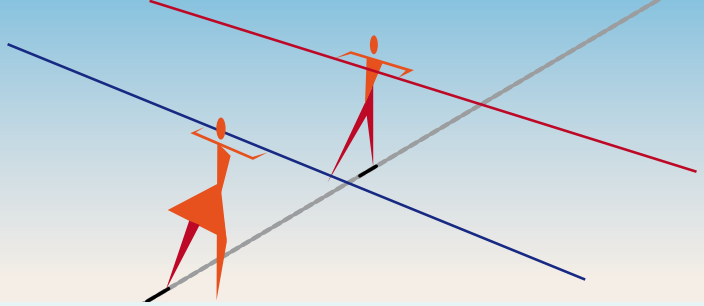
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Annexe 7 : Salaires mensuels bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (2006)

	Femmes	Hommes	Écart salarial
UE-24	**1177,38**	**1684,47**	**30%**
AT	nd	nd	nd
BE	2149,15	2870,43	25%
BG	172,48	197,85	13%
CY	1346,61	1835,13	27%
CZ	600,80	800,79	25%
DE	1800,91	2876,20	37%
DK	nd	nd	nd
EE	463,33	683,18	32%
ES	1231,17	1648,16	25%
FI	2125,66	2839,23	25%
FR	1996,14	2622,47	24%
GR	1314,04	1748,46	25%
HU	541,83	646,00	16%
IE	2891,38	4096,99	29%
IT	1733,91	2248,26	23%
LT	367,32	474,49	23%
LU	2585,55	3403,26	24%
LV	359,57	441,08	18%
MT	nd	nd	nd
NL	1349,24	2335,00	42%
PL	565,22	717,70	21%
PT	1056,32	1209,79	13%
RO	315,87	345,36	9%
SE	2126,79	2913,44	27%
SI	1092,96	1178,71	7%
SK	433,95	597,03	27%
UK	2158,30	3530,59	39%

Note : nd = non-disponible

Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires



Annexe 8 : Part des femmes et des hommes dans la masse salariale totale (2006)

	Femmes	Hommes
AT	nd	nd
BE	33,03%	66,97%
BG	47,67%	52,33%
CY	38,96%	61,04%
CZ	35,90%	64,10%
DE	32,63%	67,37%
DK	nd	nd
EE	43,98%	56,02%
ES	33,30%	66,70%
FI	43,88%	56,12%
FR	37,93%	62,07%
GR	33,82%	66,18%
HU	45,24%	54,76%
IE	nd	nd
IT	37,86%	62,14%
LT	46,71%	53,29%
LU	29,34%	70,66%
LV	49,81%	50,19%
MT	nd	nd
NL	32,13%	67,87%
PL	41,18%	58,82%
PT	44,89%	55,11%
RO	43,99%	56,01%
SE	42,47%	57,53%
SI	nd	nd
SK	39,89%	60,11%
UK	36,06%	63,94%

Note : nd = non-disponible

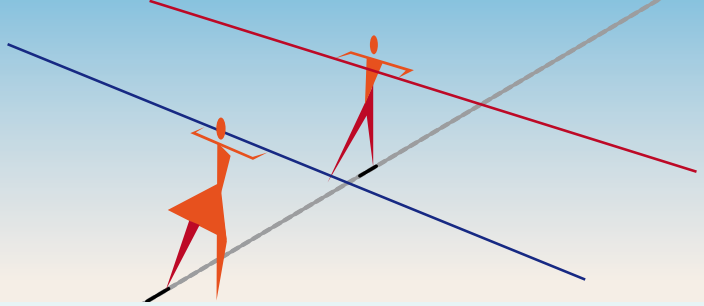
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Annexe 9 : Part des femmes et des hommes parmi les salariés (2006)

	Femmes	Hommes
AT	47,24%	52,76%
BE	46,52%	53,48%
BG	48,80%	51,20%
CY	49,18%	50,82%
CZ	47,20%	52,80%
DE	48,10%	51,90%
DK	47,82%	52,18%
EE	48,46%	51,54%
ES	43,24%	56,76%
FI	51,39%	48,61%
FR	48,23%	51,77%
GR	41,17%	58,83%
HU	47,31%	52,69%
IE	48,01%	51,99%
IT	43,36%	56,64%
LT	50,97%	49,03%
LU	44,11%	55,89%
LV	51,45%	48,55%
MT	nd	nd
NL	46,83%	53,17%
PL	47,00%	53,00%
PT	47,42%	52,58%
RO	46,63%	53,37%
SE	46,52%	53,48%
SI	47,75%	52,25%
SK	46,73%	53,27%
UK	50,79%	49,21%

Note : nd = non-disponible

Source : Enquête sur les forces de travail



Annexe 10 : Part des femmes et des hommes dans le total des jours ouvrables rémunérés (2006)

	Femmes	Hommes
AT	40,46%	59,54%
BE	42,03%	57,97%
BG	49,18%	50,82%
CY	48,14%	51,86%
CZ	45,74%	54,26%
DE	41,62%	58,38%
DK	48,77%	51,23%
EE	49,94%	50,06%
ES	39,72%	60,28%
FI	49,45%	50,55%
FR	44,37%	55,63%
GR	39,14%	60,86%
HU	47,62%	52,38%
IE	43,24%	56,76%
IT	39,02%	60,98%
LT	50,93%	49,07%
LU	39,15%	60,85%
LV	50,17%	49,83%
MT	nd	nd
NL	37,55%	62,45%
PL	44,43%	55,57%
PT	45,59%	54,41%
RO	46,54%	53,46%
SE	48,93%	51,07%
SI	46,69%	53,31%
SK	45,55%	54,45%
UK	44,08%	55,92%

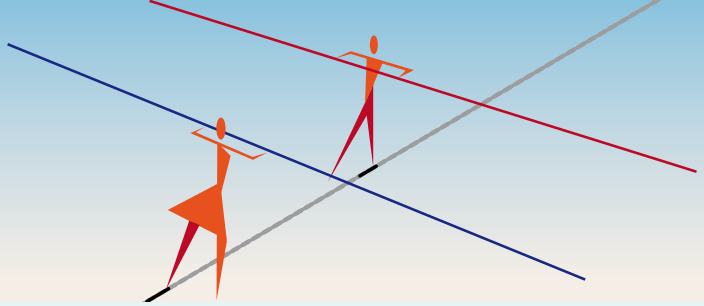
Note : nd = non-disponible

Source : Enquête sur les forces de travail

Annexe 11 : Taux d'emploi à temps partiel des femmes et des hommes (2006)

	Femmes	Hommes
AT	39,9%	5,8%
BE	41,0%	7,0%
BG	2,3%	1,3%
CY	11,3%	2,8%
CZ	8,0%	1,7%
DE	45,1%	8,5%
DK	35,0%	12,3%
EE	9,7%	3,7%
ES	23,0%	4,1%
FI	18,7%	8,6%
FR	30,2%	5,6%
GR	9,9%	2,6%
HU	5,4%	2,4%
IE	30,8%	6,0%
IT	26,4%	4,3%
LT	11,5%	7,5%
LU	36,2%	2,6%
LV	7,4%	4,3%
MT	21,4%	4,5%
NL	74,5%	22,1%
PL	12,2%	6,2%
PT	12,7%	4,1%
RO	8,5%	8,7%
SE	39,7%	10,6%
SI	10,4%	6,0%
SK	4,5%	1,2%
UK	30,7%	6,9%

Source : Enquête sur les forces de travail



Annexe 12 : Taux d'emploi des femmes et des hommes selon la tranche d'âge (2009)

	20-24 ans		25-54 ans		55-64 ans		65 ans et plus	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AT	67,70%	70,80%	79,50%	88,50%	31,70%	51,00%	3,40%	8,10%
BE	40,50%	47,00%	73,80%	85,70%	27,70%	42,90%	0,70%	3,00%
BG	39,90%	51,80%	75,80%	82,70%	39,20%	54,10%	1,80%	5,50%
CY	61,50%	61,20%	76,00%	89,20%	40,80%	71,70%	6,60%	18,90%
CZ	37,40%	53,10%	74,10%	90,50%	35,00%	59,60%	3,20%	7,50%
DE	62,40%	64,10%	76,90%	86,20%	48,70%	63,90%	2,70%	5,80%
DK	71,00%	72,60%	82,90%	87,20%	50,90%	64,10%	3,10%	9,70%
EE	45,00%	52,70%	75,50%	77,40%	61,20%	59,40%	6,90%	12,60%
ES	42,80%	45,70%	63,80%	77,30%	32,30%	56,70%	1,40%	2,80%
FI	58,90%	58,20%	80,50%	84,30%	56,30%	54,60%	2,20%	6,00%
FR	48,40%	52,80%	76,70%	87,60%	36,60%	41,40%	0,90%	2,00%
GR	32,20%	45,50%	62,20%	88,40%	27,70%	57,70%	2,20%	6,60%
HU	30,00%	36,60%	66,90%	78,90%	27,00%	39,90%	1,20%	3,10%
IE	58,50%	52,00%	66,80%	77,20%	41,00%	60,90%	4,10%	14,50%
IT	29,60%	44,40%	59,10%	84,70%	25,40%	46,70%	1,20%	5,70%
LT	38,40%	40,10%	78,00%	74,60%	48,30%	56,00%	3,90%	8,00%
LU	39,90%	46,70%	71,40%	90,80%	29,40%	46,50%	nd	6,70%
LV	44,20%	48,10%	74,90%	74,50%	53,30%	53,10%	6,20%	12,40%
MT	65,60%	69,40%	45,90%	89,00%	11,20%	45,30%	nd	nd
NL	77,80%	77,40%	80,70%	92,00%	44,70%	65,40%	3,40%	10,30%
PL	39,60%	52,70%	71,60%	83,70%	21,90%	44,30%	3,00%	7,40%
PT	49,20%	53,00%	74,90%	84,50%	42,70%	57,50%	13,20%	22,10%
RO	31,40%	41,70%	66,90%	80,50%	34,10%	52,30%	12,00%	16,20%
SE	55,80%	59,30%	81,90%	86,90%	66,70%	73,20%	4,30%	9,10%
SI	44,90%	56,30%	83,20%	86,40%	24,80%	46,40%	5,60%	10,70%
SK	33,60%	47,00%	71,20%	84,20%	26,10%	54,90%	0,90%	2,50%
UK	62,00%	65,90%	74,70%	85,70%	49,20%	66,20%	5,50%	10,30%

Note : nd = non-disponible

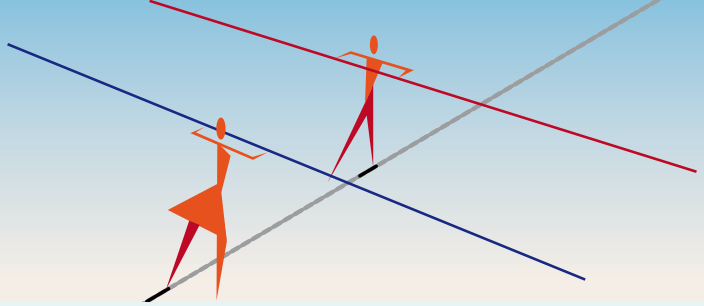
Source : EUROSTAT, Enquête sur les forces de travail

Annexe 13 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes (en euros) et écart salarial selon l'âge (2006)

	15-19 ans			20-24 ans			25-54 ans			55-64 ans			65 ans et plus		
	Femmes	Hommes	Écart salarial	Femmes	Hommes	Écart salarial	Femmes	Hommes	Écart salarial	Femmes	Hommes	Écart salarial	Femmes	Hommes	Écart salarial
AT	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
BE	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
BG	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
CY	4,34	5,58	22%	5,17	6,48	20%	8,85	11,00	20%	9,74	13,80	30%	6,41	9,79	35%
CZ	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
DE	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
DK	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
EE	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
ES	5,68	6,11	7%	6,28	6,81	8%	8,51	10,10	16%	9,41	12,50	25%	11,68	19,38	40%
FI	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
FR	7,19	5,36	-34%	9,86	10,00	2%	14,00	16,40	14%	16,00	22,50	28%	17,49	33,26	47%
GR	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
HU	2,10	2,05	-2%	2,33	2,29	-2%	3,11	3,60	14%	3,45	4,13	16%	3,96	4,67	15%
IE	10,31	11,48	10%	13,88	14,10	1%	22,47	26,10	14%	23,10	33,50	31%	16,08	25,67	37%
IT	7,07	7,24	2%	8,15	8,38	3%	12,73	13,30	4%	19,00	19,60	3%	19,34	23,05	16%
LT	1,54	1,77	13%	1,97	2,34	15%	2,47	2,97	17%	2,45	2,91	16%	2,40	2,81	14%
LU	7,03	7,80	10%	12,58	12,00	-5%	18,35	20,20	9%	20,30	26,80	24%	20,84	33,84	38%
LV	1,55	1,81	15%	2,06	2,37	13%	2,40	2,84	15%	2,20	2,56	14%	1,95	2,16	10%
MT	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
NL	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
PL	1,73	1,94	10%	2,28	2,47	8%	3,99	4,32	8%	4,77	4,94	3%	4,74	6,06	22%
PT	3,10	2,97	-4%	4,01	3,91	-3%	6,77	7,47	9%	8,53	8,81	3%	6,20	12,02	48%
RO	0,90	0,97	7%	1,22	1,23	0%	1,77	1,92	8%	2,60	2,44	-7%	2,49	2,63	5%
SE	10,95	11,18	2%	11,94	12,70	6%	14,87	17,90	17%	15,10	18,60	19%	14,80	18,04	18%
SI	3,65	3,47	-5%	4,09	4,13	1%	6,20	6,63	7%	9,17	8,41	-9%	18,10	16,77	-8%
SK	1,81	2,07	13%	2,18	2,46	11%	2,65	3,67	28%	2,80	3,44	19%	2,41	3,18	24%
UK	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Note : nd = non-disponible

Enquête sur la structure et la répartition des salaires



Annexe 14 : Taux d'emploi des femmes et des hommes selon le niveau d'éducation (2009)

	Niveau d'éducation faible		Niveau d'éducation moyen		Niveau d'éducation élevé	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AT	45,3%	54,8%	72,6%	80,3%	82,6%	89,0%
BE	30,1%	46,7%	58,2%	72,1%	79,4%	84,7%
BG	26,4%	38,2%	64,6%	74,7%	82,9%	89,6%
CY	41,8%	62,5%	63,0%	81,1%	81,7%	88,4%
CZ	22,9%	22,8%	61,8%	80,1%	74,7%	88,9%
DE	41,0%	50,9%	70,9%	78,3%	83,6%	89,7%
DK	58,3%	66,3%	75,8%	80,9%	85,8%	89,0%
EE	22,3%	32,0%	64,0%	68,3%	79,4%	87,1%
ES	38,8%	59,5%	56,8%	68,5%	75,7%	82,6%
FI	40,2%	45,4%	70,1%	73,5%	82,5%	86,9%
FR	40,8%	51,5%	63,4%	72,9%	77,7%	82,7%
GR	34,4%	68,0%	48,7%	72,8%	76,6%	86,6%
HU	23,0%	29,0%	54,7%	67,7%	74,4%	83,1%
IE	30,3%	47,8%	59,2%	69,5%	77,7%	84,3%
IT	28,7%	59,6%	57,4%	75,4%	72,3%	82,8%
LT	15,7%	19,4%	59,8%	63,9%	86,2%	85,5%
LU	38,7%	52,4%	57,3%	74,0%	77,6%	89,0%
LV	24,3%	33,2%	62,6%	66,7%	81,1%	84,6%
MT	25,5%	66,4%	62,6%	80,1%	78,7%	88,6%
NL	52,7%	72,0%	76,9%	84,9%	85,5%	89,6%
PL	18,5%	30,6%	53,5%	71,3%	80,4%	88,5%
PT	55,9%	69,5%	63,3%	69,5%	83,9%	84,8%
RO	36,3%	49,1%	55,0%	68,7%	83,1%	85,2%
SE	46,9%	53,2%	75,5%	81,4%	86,3%	88,0%
SI	36,6%	45,9%	65,0%	74,0%	86,8%	90,0%
SK	12,9%	15,9%	58,6%	75,0%	75,3%	86,2%
UK	47,2%	62,3%	67,8%	76,6%	81,3%	87,2%

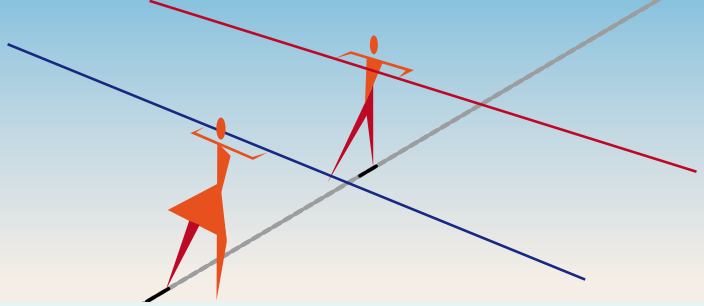
Source : EUROSTAT, Enquête sur les forces de travail

Annexe 15 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes (en euros) et écart salarial selon le niveau d'éducation (2006)

	Niveau d'éducation faible			Niveau d'éducation moyen			Niveau d'éducation élevé		
	Femmes	Hommes	Écart salarial	Femmes	Hommes	Écart salarial	Femmes	Hommes	Écart salarial
AT	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
BE	11,80	14,25	17%	13,71	15,79	13%	21,06	24,73	15%
BG	0,70	0,90	22%	0,78	0,94	17%	1,44	1,89	24%
CY	5,72	8,53	33%	7,09	9,82	28%	12,70	16,23	22%
CZ	2,63	3,31	21%	3,39	4,11	18%	5,35	7,75	31%
DE	9,83	10,73	8%	14,06	17,40	19%	21,05	28,49	26%
DK	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
EE	1,92	2,88	33%	2,43	3,55	32%	3,86	5,47	29%
ES	6,53	8,16	20%	7,77	10,39	25%	10,86	14,24	24%
FI	11,86	14,61	19%	11,94	14,97	20%	16,12	22,16	27%
FR	11,21	12,81	12%	12,85	14,67	12%	17,22	13,08	25%
GR	6,50	7,87	17%	7,24	8,69	17%	10,22	13,19	23%
HU	2,08	2,30	9%	2,65	2,89	8%	4,82	7,02	31%
IE	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
IT	9,31	10,67	13%	11,57	14,01	17%	20,22	22,67	11%
LT	1,55	2,10	26%	1,74	2,34	26%	3,14	3,90	19%
LU	12,22	14,48	16%	17,24	17,72	3%	24,34	30,13	19%
LV	1,41	1,95	28%	1,73	2,24	22%	3,34	4,05	17%
MT	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
NL	9,34	12,25	24%	12,43	15,81	21%	17,61	23,61	25%
PL	2,13	3,05	30%	3,09	3,71	17%	6,21	7,52	17%
PT	3,98	5,16	23%	5,83	7,74	25%	12,35	15,57	21%
RO	1,07	1,27	15%	1,38	1,59	13%	3,16	3,67	14%
SE	12,60	14,82	15%	13,38	15,78	15%	16,57	21,51	23%
SI	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
SK	1,73	2,11	18%	2,37	3,00	21%	4,00	5,91	32%
UK	10,85	13,55	20%	13,88	17,84	22%	23,04	29,54	22%

Note : nd = non-disponible

Source : EUROSTAT, Enquête sur les forces de travail



Annexe 16 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes (en euros) et écart salarial selon les cinq plus grands secteurs (2006)

	Cinq grands secteurs féminins			Cinq grands secteurs masculins		
	Femmes	Hommes	Écart salarial	Femmes	Hommes	Écart salarial
AT	nd	nd	nd	nd	nd	nd
BE	nd	nd	nd	nd	nd	nd
BG	nd	nd	nd	nd	nd	nd
CY	9,54	12,08	21%	13,64	13,34	-2%
CZ	nd	nd	nd	nd	nd	nd
DE	nd	nd	nd	nd	nd	nd
DK	nd	nd	nd	nd	nd	nd
EE	nd	nd	nd	nd	nd	nd
ES	8,29	9,98	17%	7,47	8,89	16%
FI	nd	nd	nd	nd	nd	nd
FR	14,54	19,10	24%	14,45	15,76	8%
GR	nd	nd	nd	nd	nd	nd
HU	3,11	3,65	15%	3,26	3,41	4%
IE	22,62	29,31	23%	23,77	28,72	17%
IT	14,97	17,31	13%	11,78	14,88	21%
LT	2,43	2,84	14%	2,76	2,79	1%
LU	17,75	22,12	20%	17,98	19,19	6%
LV	2,26	2,49	9%	2,64	2,54	-4%
MT	nd	nd	nd	nd	nd	nd
NL	nd	nd	nd	nd	nd	nd
PL	4,30	4,82	11%	4,93	4,23	-17%
PT	8,01	10,10	21%	8,58	7,43	-15%
RO	1,74	1,97	12%	1,66	1,61	-3%
SE	14,23	16,67	14%	14,23	16,23	12%
SI	6,92	7,57	9%	5,37	5,72	6%
SK	2,49	3,27	24%	2,98	3,32	11%
UK	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Note : nd = non-disponible

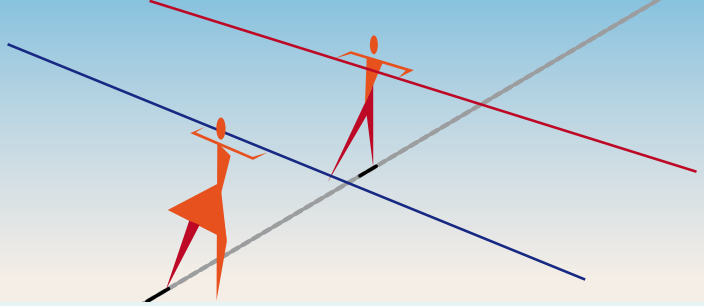
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Annexe 17 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes (en euros) et écart salarial selon les cinq plus grandes professions (2006)

	Cinq grandes professions féminines			Cinq grandes professions masculines		
	Femmes	Hommes	Écart salarial	Femmes	Hommes	Écart salarial
AT	nd	nd	nd	nd	nd	nd
BE	nd	nd	nd	nd	nd	nd
BG	nd	nd	nd	nd	nd	nd
CY	8,94	10,66	16%	11,61	10,30	-13%
CZ	nd	nd	nd	nd	nd	nd
DE	nd	nd	nd	nd	nd	nd
DK	nd	nd	nd	nd	nd	nd
EE	nd	nd	nd	nd	nd	nd
ES	7,31	9,67	24%	9,19	9,37	2%
FI	nd	nd	nd	nd	nd	nd
FR	14,61	19,46	25%	16,82	21,26	21%
GR	nd	nd	nd	nd	nd	nd
HU	3,05	2,93	-4%	3,49	3,78	8%
IE	23,25	30,23	23%	22,33	27,93	20%
IT	13,98	14,59	4%	11,34	12,59	10%
LT	2,70	3,79	29%	3,14	2,95	-7%
LU	17,24	19,28	11%	19,00	16,76	-13%
LV	2,21	2,42	9%	3,34	2,79	-20%
MT	nd	nd	nd	nd	nd	nd
NL	nd	nd	nd	nd	nd	nd
PL	4,49	4,46	-1%	4,88	4,42	-10%
PT	6,86	7,48	8%	6,09	6,39	5%
RO	1,63	1,82	10%	2,05	1,91	-7%
SE	14,31	17,53	18%	16,38	17,59	7%
SI	5,53	5,96	7%	4,26	5,67	25%
SK	2,56	3,29	22%	2,37	3,16	25%
UK	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Note : nd = non-disponible

Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires



Annexe 18 : Écart de salaire horaire brut moyen des femmes et des hommes exerçant des professions dirigeantes (ISCO 12 et 13) (2006)

	Femmes	Hommes	Écart salarial
AT	nd	nd	nd
BE	30,51	35,47	14%
BG	2,44	2,61	7%
CY	24,74	26,20	6%
CZ	5,69	9,15	38%
DE	24,67	38,94	37%
DK	nd	nd	nd
EE	4,64	5,85	21%
ES	17,12	25,10	32%
FI	23,46	33,25	29%
FR	22,74	30,60	26%
GR	16,64	20,34	18%
HU	5,73	7,39	22%
IE	nd	nd	nd
IT	28,94	35,37	18%
LT	3,59	4,69	24%
LU	35,24	44,56	21%
LV	3,35	3,91	14%
MT	nd	nd	nd
NL	17,89	25,54	30%
PL	6,75	9,88	32%
PT	16,32	21,15	23%
RO	4,99	5,18	4%
SE	23,23	29,37	21%
SI	nd	nd	nd
SK	5,36	8,12	34%
UK	25,01	35,20	29%

Note : nd = non-disponible

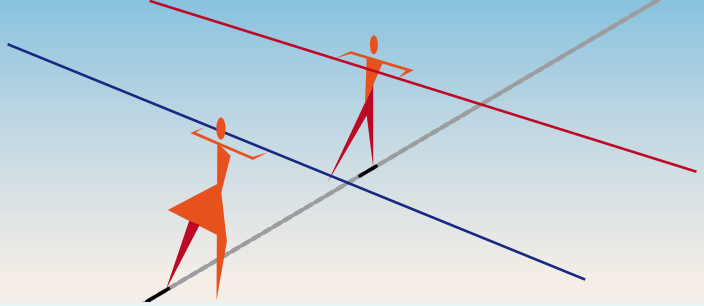
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Annexe 19 : Taux d'emploi selon la situation familiale et l'état civil (2008)

	Ménage d'une personne		Couple marié sans enfant		Couple non-marié sans enfant		Couple marié avec enfant(s)		Couple non-marié avec enfant(s)		Famille monoparentale		Autres	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AT	68,89%	78,34%	53,29%	66,77%	83,12%	87,33%	72,27%	93,07%	77,52%	92,55%	80,06%	88,85%	71,99%	83,00%
BE	56,67%	67,59%	41,11%	57,57%	84,68%	88,43%	75,40%	91,83%	87,29%	92,65%	61,87%	76,49%	66,10%	78,46%
BG	53,09%	62,92%	56,76%	68,03%	70,90%	80,96%	78,03%	90,53%	54,80%	76,89%	74,38%	87,26%	67,27%	76,19%
CY	69,04%	87,73%	53,48%	78,64%	80,36%	90,47%	72,22%	95,13%	66,02%	85,25%	73,75%	80,01%	73,44%	82,10%
CZ	57,44%	78,76%	52,21%	70,01%	77,73%	88,37%	66,89%	96,21%	44,93%	89,57%	72,50%	88,23%	72,50%	83,79%
DE	71,92%	73,68%	60,83%	74,11%	84,31%	88,09%	69,16%	91,88%	74,87%	87,14%	67,67%	82,68%	74,48%	83,01%
DK	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
EE	76,32%	78,98%	71,09%	76,14%	76,62%	86,04%	73,17%	93,06%	64,03%	92,27%	83,51%	83,50%	76,82%	79,26%
ES	64,83%	76,55%	50,19%	73,71%	79,47%	88,13%	59,98%	90,17%	64,88%	81,31%	72,99%	81,64%	58,32%	74,44%
FI	69,07%	69,69%	69,39%	70,00%	79,75%	81,87%	79,86%	92,71%	74,95%	90,06%	76,70%	78,53%	73,90%	77,12%
FR	62,81%	69,95%	49,69%	54,30%	77,32%	82,71%	74,85%	91,79%	73,85%	91,36%	72,33%	88,31%	65,43%	73,67%
GR	48,35%	70,75%	43,91%	73,00%	65,82%	89,29%	57,54%	94,83%	60,92%	85,50%	74,92%	83,84%	54,56%	78,55%
HU	47,91%	64,16%	44,98%	51,78%	70,39%	78,23%	62,45%	87,07%	44,64%	76,69%	66,72%	77,88%	58,98%	68,79%
IE	65,25%	66,73%	59,56%	78,55%	88,31%	90,93%	63,04%	91,17%	62,08%	81,48%	52,22%	75,01%	68,20%	79,31%
IT	62,47%	78,12%	42,82%	66,72%	78,80%	89,77%	55,75%	91,78%	69,53%	90,85%	75,03%	85,47%	47,16%	68,47%
LT	54,09%	61,86%	63,27%	73,56%	70,58%	71,85%	79,82%	90,27%	58,94%	85,66%	78,69%	79,63%	71,58%	74,87%
LU	74,12%	77,13%	46,25%	63,13%	90,80%	90,97%	61,60%	93,63%	82,22%	94,91%	83,24%	76,79%	58,33%	72,70%
LV	67,64%	74,05%	66,01%	75,34%	74,30%	78,44%	79,58%	90,78%	64,87%	87,23%	84,37%	95,73%	74,39%	78,99%
MT	28,44%	57,74%	26,69%	53,93%	34,28%	68,66%	38,76%	93,50%	20,87%	93,23%	35,25%	60,14%	46,52%	78,62%
NL	68,99%	78,07%	55,67%	72,61%	86,33%	92,96%	78,95%	95,55%	83,57%	95,01%	68,01%	82,10%	72,76%	87,43%
PL	47,66%	60,44%	42,96%	58,34%	70,08%	82,98%	69,63%	89,10%	55,76%	81,68%	66,57%	69,60%	59,87%	73,94%
PT	72,17%	76,54%	58,52%	71,74%	*0,00%*	*100,00%*	77,36%	93,02%	*54,24%*	*0,00%*	78,75%	86,92%	65,85%	77,95%
RO	50,83%	70,66%	53,68%	68,14%	*0,00%*	*0,00%*	70,12%	85,62%	*0,00%*	*0,00%*	70,78%	78,51%	58,62%	72,15%
SE	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
SI	52,17%	71,79%	39,91%	52,95%	72,16%	82,34%	88,80%	93,76%	86,04%	90,95%	85,99%	95,23%	68,34%	77,74%
SK	50,44%	67,06%	44,76%	64,79%	76,51%	88,07%	68,53%	92,82%	45,57%	78,87%	77,68%	67,95%	65,78%	79,30%
UK	68,64%	71,38%	62,67%	79,42%	86,38%	91,42%	72,20%	91,99%	65,43%	83,94%	55,38%	69,58%	73,26%	79,20%

Note : nd = non-disponible
Italique : nombre d'observations < 100

Source : EUROSTAT, Enquête sur les forces de travail



Annexe 20 : Décomposition de l'écart salarial en une partie expliquée et une partie inexpliquée (2006)

								Décomposition Oaxaca-Blinder	
	Nb obs. hommes	Nb obs. femmes	R^2 hommes	R^2 femmes	Salaire horaire brut moyen hommes (euros)	Salaire horaire brut moyen femmes (euros)	Écart salarial (ratio H-F/H)	Partie due aux caractéristiques	Partie inexpliquée
AT	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
BE	95.325	69.866	58,07	66,59	16,60	15,02	9,50%	48,81%***	51,19%***
BG	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
CY	11.024	9.785	69,74	76,87	9,38	7,16	23,67%	46,71%***	53,29%***
CZ	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
DE	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
DK	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
EE	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
ES	143.624	91.624	52,94	50,68	8,79	7,40	15,73%	47,60%***	52,40%***
FI	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
FR	62.891	50.750	57,99	53,88	14,79	13,07	11,60%	48,79%***	51,21%***
GR	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
HU	177.471	365.617	51,19	55,59	2,85	2,68	5,72%	48,17%***	51,83%***
IE	23.268	23.690	57,69	58,09	21,64	18,63	13,89%	45,92%	54,08%***
IT	95.757	59.269	57,79	65,87	12,21	11,62	4,82%	45,41%***	54,59%***
LT	58.301	62.125	42,32	48,98	2,26	2,01	10,85%	48,02%***	51,98%***
LU	20.149	11.180	70,77	73,59	17,46	15,78	9,63%	48,39%***	61,61%***
LV	122.797	142.432	34,83	43,47	1,96	1,79	8,64%	46,96%***	53,04%***
MT	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
NL	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
PL	319.535	285.888	55,00	67,84	3,42	3,22	5,85%	46,38%***	53,62%***
PT	50.773	53.870	66,67	75,54	5,69	5,24	8,03%	45,68%***	54,32%***
RO	133.491	98.483	53,57	60,50	1,50	1,42	5,35%	48,68%***	51,32%***
SE	125.409	145.052	54,44	50,04	16,34	14,09	13,76%	50,47%***	49,53%***
SI	113.267	93.318	42,39	43,73	5,49	5,17	5,48%	45,07%***	54,93%***
SK	330.314	294.453	47,41	51,25	2,95	2,33	20,90%	48,57%***	51,43%***
UK	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Note : nd = non-disponible

***, **, * : significatif respectivement à 1 %, 5 % et 10 %

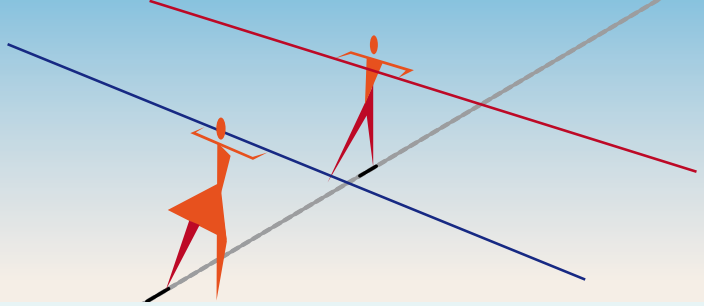
Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Annexe 21 : Décomposition de l'écart salarial – subdivision de la partie expliquée (2006)

	Profession	Secteur	Type de contrat (durée indéter-minée,…)	Régime du travail (temps plein/ temps partiel)	Super-vision	Type de contrôle écono-mique et financier	Taille de l'entreprise	Niveau d'éduca-tion	Âge	Ancienneté dans l'entreprise
AT	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
BE	12,11%	13,38%	12,47%	12,34%	nd	12,44%	nd	12,20%	12,54%	12,52%
BG	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
CY	10,31%	10,15%	9,93%	9,92%	10,01%	9,92%	9,89%	9,87%	10,02%	9,98%
CZ	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
DE	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
DK	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
EE	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
ES	10,05%	10,38%	9,95%	9,98%	10,06%	9,93%	9,79%	9,80%	10,03%	10,04%
FI	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
FR	11,17%	11,43%	11,13%	11,09%	nd	11,04%	11,05%	11,93%	11,06%	11,10%
GR	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
HU	10,03%	10,44%	10,01%	9,92%	10,08%	9,94%	9,97%	9,73%	9,98%	9,91%
IE	9,76%	10,19%	10,02%	10,08%	10,12%	9,77%	9,93%	9,86%	10,15%	10,13%
IT	10,47%	11,78%	11,22%	11,35%	nd	11,04%	10,94%	10,80%	11,22%	11,18%
LT	10,80%	12,38%	11,08%	11,19%	nd	11,04%	10,79%	10,82%	11,08%	10,81%
LU	10,00%	10,15%	9,98%	9,79%	10,09%	9,88%	9,95%	9,96%	10,13%	10,05%
LV	11,02%	12,13%	11,13%	11,11%	nd	11,17%	10,51%	10,85%	11,15%	10,94%
MT	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
NL	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
PL	10,55%	11,76%	11,13%	11,18%	0,00%	11,16%	11,41%	10,63%	11,10%	11,07%
PT	9,85%	10,58%	10,03%	10,01%	10,11%	9,88%	9,89%	9,60%	10,06%	9,98%
RO	9,88%	10,68%	10,00%	10,00%	10,02%	9,93%	9,74%	9,82%	10,02%	9,91%
SE	12,43%	13,38%	0,00%	12,39%	nd	12,65%	12,25%	12,25%	12,34%	12,32%
SI	11,00%	11,29%	11,19%	11,20%	nd	11,18%	11,10%	10,74%	11,13%	11,17%
SK	11,11%	11,86%	10,99%	11,06%	nd	11,09%	10,91%	11,06%	10,93%	10,98%
UK	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Note : nd = non-disponible

Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaire



Annexe 22 : Questionnaire relatif aux indicateurs qualitatifs, envoyée aux États membres

Country	

Preliminary remark : The concept of « gender pay gap » refers to gender inequalities in average pay ; it includes gender pay discrimination, as well as pay inequalities due to differences in the position of women and men in the labour market.

1- Indicators on measures to promote equal pay and to close the gender pay gap

Situation

Question 1-1 : Which actors are involved in the issue of the gender pay gap and what is their main role in this context ?

Actors (equality bodies, trade unions, associations, administration responsible for gender equality, other administrations, …)	Main role (production of legislation, awareness-raising, pay negotiation, lobby, data collection, …)

Question 1-2 : Which measures (e.g. legislation, action plans, strategies, instruments, . . .) have been implemented, since 2005, by public authorities in order to close the gender pay gap ?
For each measure, please specify : 1) the period of implementation, 2) if it was an integrated action plan or an isolated action ; 3) the actor responsible for the measure

Year	Title of the measure	Type of measure (legislation, action plan, initiative, strategy, method)	Action plan or isolated action	Actor (Institution)

Question 1-3 : Please, describe up to 3 best practices (of the measures described in question 1-2) on how to close gender pay gap ?

Year	Title of the measure	Description

Development

Question 1-4 : Has any of the legislations to combat the gender pay gap been subject to an assessment ?

Yes
No

Question 1-5 : If yes, please specify the legislation and the main conclusions of the assessments ?

Legislation	Main conclusions

Question 1-6 : Has any of the other measures mentioned in question 1-2 been subject to an assessment ?

Yes
No

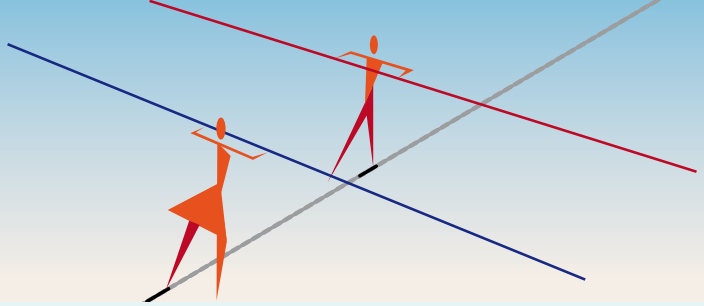
Question 1-7 : If yes, please specify the measures and the main conclusions of the assessment ?

Title of the measure	Main conclusions

Question 1-8 : Is there any data collection system of claims relating to gender pay discrimination ?

Yes
No

Question 1-9 : If yes, please specify the body(ies) in charge of the data collection ?



Question 1-10 : If yes, please give (if available) the number of complaints lodged relating to gender pay discrimination per year of activity since 2005 ?

Year	Number of complaints

Question 1-11 : Overall ratio : Number of complaints about gender pay discrimination compared with all complaints related to gender discrimination in employment

2- Indicators of the role of collective bargaining in promoting equal pay and combating the gender pay gap

Situation

Question 2-1 : In the framework of collective bargaining, which measures (action plans, strategies, …) concerning the gender pay gap have been implemented since 2005 ?

For each measure, please specify : the period of implementation, the actors, the sphere of competence, the area of application

Year	Title of the measure	Type of measure (action plan, strategy, …)	Actors (employers, trade-unions, Government and, if existing specific bodies – committees)	Nature of the measure (advisory, binding decision,…)	Level of application (national, sectoral, firm, …)

Question 2-2 : Please, describe up to 3 best practices (of the measures described in question 2-1) on how to close the gender pay gap ?

Year	Title of the measure	Description

Development

Question 2-3 : Is there any data collection system of collective agreements relating to the issue of the gender pay gap ? If yes, specify the actor responsible of the data collection system and if it is public or private ?

	Actor responsible	Public or Private
Yes		
No		

Question 2-4 : If there is a data collection system, how many collective agreements have been concerned with the issue of the gender pay gap, per year of activity, since 2005 ?

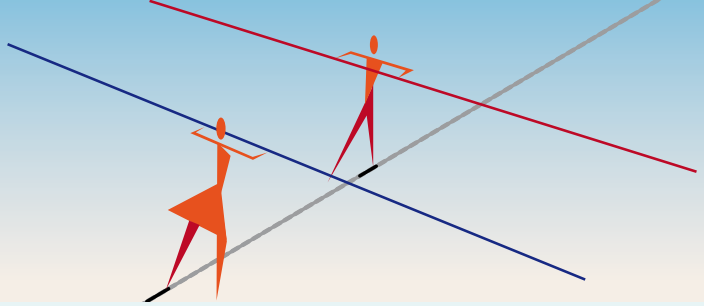
Year	Number of collective agreements

Question 2-5 : Has any of the measures mentioned in question 2-1 been subject to an assessment ?

Yes
No

Question 2-6 : If yes, please specify the measures and the main conclusions of the assessment ?

Measures	Main conclusions



3- Indicators relating to the effects of flexible forms of employment on the gender pay gap

Development

Question 3-1 : Has there been any assessment or research concerning the effects of flexible forms of employment (part-time, career breaks and time credit systems, parental leave) on the gender pay gap ?

Flexible forms of employment	Yes	No
Part-time		
Career break		
Time credit system		
Parental leave		

Question 3-2 : If yes, please specify if it was an assessment of the short- or the long-term effects

Flexible forms of employment	Assessment of short term effect	Assessment of long term effect
Part-time		
Career break		
Time credit system		
Parental leave		

Question 3-3 : If yes, please specify the main conclusions of the assessment

Assessment on :	
Part-time	
Career break	
Time credit system	
Parental leave	

Question 3-4 : Do public authorities provide any information to raise awareness about the effects of flexible forms of employment on the gender pay gap ?

Yes
No

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1
B-1070 Bruxelles
T + 32 2 233 42 65
F + 32 2 233 40 32
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
www.iefh.belgium.be