



Transparence des rémunérations

Les mesures bureaucratiques auront très peu d'effets sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes



© Shutterstock, Robert Kneschke

- Comblent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en Europe implique d'en cerner correctement les causes profondes. Les écarts de rémunération résultent de plusieurs facteurs, à savoir la ségrégation horizontale et verticale qui s'exerce sur le marché du travail, suivant la situation et les choix éducatifs et professionnels de chaque individu, le rapport entre le travail à temps plein et à temps partiel, les contraintes liées aux tâches familiales non rémunérées et les mesures fiscales qui entravent l'emploi des femmes. La discrimination salariale n'explique qu'une infime partie de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Toute nouvelle action politique visant à remédier à l'écart de rémunération doit apporter des solutions à la ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail, aux stéréotypes sexistes et à la fourniture insuffisante de services en matière de garde d'enfants et de prise en charge de longue durée. Si l'on se concentre uniquement sur les mesures bureaucratiques, en grande partie pour encourager les procédures judiciaires, l'effet sur la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ne sera que très limité. Cette approche pourrait toutefois engendrer des coûts administratifs et financiers importants, en particulier pour les PME qui sont des employeurs.
- Les mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes devraient laisser aux États membres la possibilité de proposer des solutions sur mesure qui tiennent compte des modèles nationaux de formation des salaires, des marchés du travail et des écosystèmes d'entreprises, ainsi que des pratiques culturelles spécifiques, des systèmes judiciaires et des traditions juridiques. Il n'existe pas de solution uniforme. Afin d'être efficaces, les priorités et les mesures devraient plutôt être fixées en fonction des besoins spécifiques, des conditions et de la culture ainsi que des attitudes qui prévalent sur les différents marchés du travail nationaux.
- En outre, les mesures prises sur le lieu de travail contribuent à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. Sur le lieu de travail, les mesures les plus importantes consistent à consentir des efforts constants dans le cadre d'une vision à long terme en matière de recrutement, de développement des compétences, de culture d'entreprise, d'organisation et de gestion du travail et de fixation de salaires égalitaire du point de vue du genre.

Les salaires rémunèrent un travail et des tâches effectués, et sont fixés au sein du marché du travail en fonction de la demande et de l'offre de compétences, en tenant compte de facteurs objectifs et des performances du travailleur. Ils sont fixés dans le cadre d'une relation contractuelle entre deux parties privées ou par voie de conventions collectives, conformément aux législations et pratiques nationales. L'intervention directe dans la détermination des rémunérations ne relève pas des compétences de l'UE.

L'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de même nature constitue l'un des droits et principes fondamentaux de l'Union européenne. Il a été énoncé dans le traité de Rome et a depuis lors été consacré dans le socle européen des droits sociaux. Ce principe est inscrit dans le droit dérivé de l'UE depuis 1975. En 2006, il a été intégré dans la directive sur l'égalité entre les hommes et les femmes (refonte), interdisant la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe en ce qui concerne la rémunération pour un même travail ou pour un travail de même valeur. En outre, en 2014, la Commission a complété ce cadre juridique par la recommandation sur la transparence des rémunérations.

En dépit de ce cadre législatif complet, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes persistent, même si l'on observe différentes tendances d'un État membre de l'UE à l'autre. Dans ce contexte, la Commission entend remédier aux écarts salariaux qui existent entre les femmes et les hommes en présentant une proposition de directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur grâce à des mesures contraignantes en matière de transparence salariale et des mécanismes d'exécution [2021/0050 (COD)]. Cette proposition est également connue sous le nom de «directive sur la transparence des rémunérations».

Les solutions pour combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doivent respecter les différences nationales

Même s'il y a lieu de reconnaître les efforts déployés par la Commission pour accroître la transparence salariale et renforcer l'application du principe d'égalité des rémunérations, certaines mesures sont plus efficaces et proportionnées que des dispositions législatives contraignantes pour remédier à ces problèmes sans alourdir les charges administratives et les coûts pour les entreprises, en particulier pour les PME. Les conséquences administratives et financières de la proposition de directive sur la transparence des rémunérations seront importantes pour les employeurs, en particulier pour les PME, qui ne disposent souvent pas des ressources humaines nécessaires pour les aider à se conformer à ces obligations. En réalité, le montant total des coûts de mise en conformité dépendra du coût de production de nouveaux types de données et de compilations statistiques, du nombre de litiges, des problèmes concrets de mise en œuvre et des effets sur la formation des salaires et les conventions collectives.

Si l'on veut combler le fossé salarial, il s'impose d'en évaluer soigneusement les causes premières et de les cerner correctement. L'UE et les États membres doivent prendre des mesures stratégiques qui remédient à la ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail, aux stéréotypes sexistes et à la fourniture insuffisante de services en matière de garde d'enfants et de prise en charge de longue durée. En 2019, dans l'UE, seuls 8 % des hommes travaillaient à temps partiel, contre près d'un tiers des femmes (30,7 %). Le travail à temps plein contribue grandement aux revenus et aux perspectives de carrière, mais nécessite des structures de soutien telles que des services de prise en charge, un partage des responsabilités familiales, et des incitations fiscales. En outre, l'amélioration de la connaissance qu'ont les salariés de ce qu'est la rémunération et de la manière dont on peut l'influencer, ainsi que la sensibilisation aux questions de genre sur le lieu de travail, contribuent à réduire l'écart salarial.

Les pays fortement enclins à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, y compris en réduisant les écarts de rémunération, affichent également de bons résultats en matière d'adoption de mesures stratégiques à long terme. On peut citer comme exemple l'expansion des services de garde d'enfants et de personnes âgées ainsi que les cadres réglementaires visant à concilier les exigences de la vie professionnelle et de la vie familiale (comme l'indemnisation du congé parental et un système fiscal individualisé), autant de mesures qui, à leur tour, ont été étayées par des changements dans les normes sociales et les valeurs qui affectent les choix en matière d'éducation et de carrière. Sur le lieu de travail, les mesures les plus importantes pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes consistent à consentir des efforts constants obéissant à une vision à long terme en matière de recrutement, de développement des compétences, de culture d'entreprise, d'organisation et de gestion du travail ainsi que de fixation des salaires égalitaire du point de vue du genre.

Étant donné qu'il existe d'importantes divergences entre les États membres, les mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes devraient laisser aux États membres la possibilité de proposer des solutions sur mesure qui tiennent compte des modèles nationaux de formation des salaires, des marchés du travail et des écosystèmes d'entreprises, ainsi que des pratiques culturelles spécifiques, des systèmes judiciaires et des traditions juridiques. Il n'existe pas de solution universellement applicable et les mesures bureaucratiques à elles seules n'auront qu'un effet très limité. Pour être efficaces, les priorités et les mesures doivent prendre en compte les besoins spécifiques, les conditions ainsi que la culture et les comportements qui prévalent sur les différents marchés du travail nationaux. Il n'existe pas de remèdes rapides pour résoudre le problème de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.



À ÉVITER

- La formation des salaires, y compris les structures de rémunération et la fixation des salaires, sont des éléments essentiels de la négociation collective et du dialogue social au niveau national. La diversité des modèles nationaux de relations sociales et industrielles, des systèmes judiciaires et des traditions juridiques dans les États membres doit être dûment respectée lors de la proposition de nouvelles mesures visant à remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Les mesures bureaucratiques, telles que les obligations contraignantes en matière de communication d'informations, et les incitations à intenter des actions en justice n'ont qu'un effet très limité sur la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et devraient donc être évitées. En fait, une telle approche ne serait pas propice au bon fonctionnement des relations industrielles et risquerait d'avoir une incidence négative sur des systèmes dans lesquels la responsabilité de la formation des salaires incombe principalement aux partenaires sociaux.
- Conformément au principe «Think Small First» (priorité aux PME) et aux objectifs de l'UE en matière de réduction des charges, les PME devraient être exemptées de nouvelles obligations contraignantes en matière de transparence salariale, en particulier dans la mesure où nombre d'entre elles auront besoin de plusieurs années pour se remettre de la pandémie.
- Les règles de procédure détaillées et obligatoires relatives à l'extension du délai de prescription, ainsi qu'à la modification de la charge de la preuve et à la répartition des coûts sont extrêmement problématiques. Leur introduction devrait être laissée à l'appréciation des États membres. Il convient également de noter que le transfert de la charge de la preuve était déjà prévu par la directive 54/2006. Malheureusement, en plus de transférer la charge de la preuve à l'employeur, la proposition présentée rend les poursuites possibles même en l'absence de preuve dans un cas *prima facie*. Désormais, elles pourraient simplement se fonder sur le non-respect des exigences formelles, indépendamment de leur portée ou de leur nature (par exemple, le devoir de diligence). Cette inversion jette le postulat de base selon lequel il y a eu discrimination. Cette approche entraînerait un nombre important de contentieux, auquel viendraient s'ajouter les actions en justice susceptibles d'être intentées par les organismes de promotion de l'égalité et les représentants des travailleurs.
- La définition des critères en matière de fixation des salaires devrait être laissée à l'appréciation des différents États membres, partenaires sociaux et employeurs. Seule la question de savoir si ces critères sont, en tant que tels, neutres du point de vue du genre devrait pouvoir faire l'objet d'une procédure judiciaire (comme c'est le cas actuellement), et non la question de savoir s'ils sont remplis dans des cas individuels. La performance est un critère neutre du point de vue du genre qui devrait figurer dans toute liste de critères.