

LES DÉCISIONS UWE

FICHE D'INFORMATION

15 décisions sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances

Le Comité européen des Droits sociaux (CEDS), qui est l'organe de suivi de la Charte sociale européenne, a adopté 15 décisions (voir liens ci-dessous) relatives au respect, par les États, du droit à l'égalité de rémunération et du droit à l'égalité des chances dans la vie professionnelle, à la suite des réclamations présentées par l'ONG internationale Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) dans le cadre de la procédure de réclamations collectives. Ces décisions concernent les 15 États qui ont accepté la procédure de réclamations (Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovénie et Suède). Les décisions ont été rendues publiques le 29 juin 2020.

Pourquoi ces décisions sont-elles importantes ?

Tout d'abord, elles concernent un problème sérieux qui touche nos sociétés depuis longtemps, à savoir l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Ensuite, ces décisions sont absolument sans précédent pour ce qui est d'évaluer le **respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes sous l'angle des droits de l'homme**. De plus, **c'est la première fois** que le CEDS se prononce **sur un problème transversal**, les décisions s'adressant aux 15 États qui ont accepté la procédure de réclamations collectives. Ces 15 décisions feront date en ceci qu'elles portent une appréciation sur le respect des mesures juridiques et politiques prises par chacun des 15 États en application du cadre juridique commun fixé par la Charte.

Enfin, l'importance de ces décisions est beaucoup plus large, car elle s'étend à tous les pays qui se heurtent à des problèmes analogues d'écart salarial entre les femmes et les hommes, en particulier les 28 autres États parties à la Charte (qui n'ont pas accepté la procédure de réclamations) et, potentiellement, les autres États membres du Conseil de l'Europe qui n'ont pas encore ratifié la Charte sociale européenne ni accepté ses mécanismes de suivi.

Le droit des travailleurs à une rémunération équitable est une pierre angulaire de la Charte sociale européenne. Une rémunération insuffisante enferme les travailleurs dans la pauvreté, les empêche de participer pleinement à la vie sociale et se révèle être une marque d'exclusion sociale. Le CEDS a mis un coup de projecteur sur les inégalités historiques qui touchent les femmes sur le marché de l'emploi et a envoyé un message clair en soulignant que ces inégalités ne sont pas compatibles avec notre lutte pour la sauvegarde des droits de l'homme.

Que contiennent ces décisions ?

Tout d'abord, ces décisions définissent des normes claires et rigoureuses dans le domaine de l'égalité salariale, et, plus précisément, elles énoncent que le **droit à l'égalité de rémunération doit être garanti par la loi**. Le CEDS a identifié les obligations suivantes auxquelles les États doivent se conformer :

- a. reconnaître le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale dans leur législation ;
- b. assurer aux victimes de discrimination salariale l'accès à des voies de recours effectives ;
- c. assurer et garantir la transparence salariale et permettre les comparaisons de rémunération ;
- d. assurer l'existence d'organismes de promotion de l'égalité efficaces et d'autres institutions compétentes afin de garantir en pratique l'égalité de rémunération.

Ensuite, le droit à l'égalité de rémunération implique **l'obligation d'adopter des mesures pour promouvoir ce droit**. Cette obligation comprend deux parties : d'une part, la collecte de données fiables et normalisées en vue de mesurer et d'analyser l'écart salarial entre les femmes et les hommes, et d'autre part, l'élaboration, sur la base d'une analyse des données recueillies, de politiques et de mesures efficaces destinées à réduire cet écart.

Les États ont l'obligation de réaliser des **progrès mesurables** dans la réduction de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Le CEDS a constaté qu'en 2017, les salaires horaires bruts des femmes étaient en moyenne de 16 % inférieurs à ceux des hommes dans l'Union européenne (données d'Eurostat sur l'[UE-28](#)). Cet écart ne s'est réduit que légèrement par rapport à 2010, où il s'établissait à 17,1 %. Bien que certains États soient parvenus à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes de manière significative (Belgique, Chypre et Suède par exemple), dans d'autres, cet écart a diminué très lentement ou est resté stable (comme en France, en Norvège et aux Pays-Bas), tandis que dans d'autres, on a même constaté une augmentation ces dix dernières années (en Slovénie et en Bulgarie notamment).

Le CEDS confirme que **l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ne résulte plus uniquement ni même essentiellement d'une discrimination en tant que telle**. Il découle principalement de différences dans ce qu'il est convenu d'appeler les « caractéristiques moyennes » des femmes et des hommes sur le marché du travail. Ces différences résultent de nombreux facteurs, tels que la ségrégation horizontale, caractérisée par la concentration d'un sexe dans certaines activités économiques (ségrégation sectorielle entre les sexes) ou la concentration d'un sexe dans certaines professions (ségrégation professionnelle entre les sexes), et la ségrégation verticale, notamment le fait que trop peu de femmes occupent les postes d'encadrement et de haut niveau les mieux rémunérés au sein des entreprises. Par conséquent, les États devraient analyser les effets des mesures adoptées pour lutter contre la ségrégation entre les femmes et les hommes sur le marché du travail en améliorant la participation des femmes à un éventail plus large d'emplois et de professions.

S'agissant plus particulièrement de la ségrégation verticale sur le marché du travail, les décisions soulignent les obligations positives des États de lutter contre ce phénomène, notamment en favorisant l'avancement des femmes aux postes de décision dans les entreprises privées. Cette obligation peut impliquer la mise en place de mesures législatives contraignantes pour assurer l'égalité d'accès aux conseils d'administration des entreprises, notamment l'instauration de quotas ou d'objectifs déterminés dans les secteurs public et privé, afin de favoriser la parité. Toutefois, une approche peu contraignante propre à encourager le changement est également possible, sous réserve qu'elle produise des progrès

mesurables. Les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail doivent notamment encourager la parité effective des femmes et des hommes dans les postes décisionnels dans le secteur public comme dans le secteur privé.

À cet égard, le CEDS a observé que la proportion de femmes dans les conseils d'administration des principales sociétés privées cotées en bourse des pays ayant adopté des mesures législatives contraignantes est passée, en moyenne, de 9,8 % en 2010 à 37,5 % en 2018. Dans les pays ayant mené des actions positives pour promouvoir l'équilibre entre les sexes, mais n'ayant pas adopté de mesures contraignantes, les pourcentages correspondants étaient de 12,8 % en 2010 et de 25,6 % en 2018, tandis que dans les pays où aucune action particulière n'a été entreprise (hormis l'autorégulation des entreprises), la situation est restée quasiment stable, avec 12,8 % de femmes dans les conseils d'administration en moyenne en 2010 et 14,3 % en 2018. En outre, le CEDS a rappelé qu'il est essentiel de tenir compte de la Résolution 1715(2010) de l'APCE, qui recommande que la proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises soit d'au moins 40 %.

Il a été considéré que **14 des 15 États** ne respectaient pas un ou plusieurs des aspects susmentionnés de l'obligation de garantir le droit à l'égalité de rémunération et le droit à l'égalité des chances dans la vie professionnelle. Cela étant, le CEDS a également noté diverses évolutions positives. Les mesures prises ces dernières années par certains États ont apporté des progrès mesurables en matière de réduction de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, mais les progrès sont lents. Les décisions du CEDS démontrent clairement que les problèmes et les pratiques telles que la ségrégation sur le marché du travail, le manque de transparence salariale, le secret qui entoure les niveaux de rémunération, les obstacles concernant l'accès à des voies de recours effectives et les licenciements par représailles continuent d'exister et d'empêcher la pleine réalisation du principe de l'égalité de rémunération.

Liste des décisions

[N° 124/2016 Groupe européen des femmes diplômées des universités \(UWE\) c. Belgique](#)
[N° 125/2016 Groupe européen des femmes diplômées des universités \(UWE\) c. Bulgarie](#)
[N° 126/2016 Groupe européen des femmes diplômées des universités \(UWE\) c. Croatie](#)
[N° 127/2016 Groupe européen des femmes diplômées des universités \(UWE\) c. Chypre](#)
[N° 128/2016 Groupe européen des femmes diplômées des universités \(UWE\) c. République tchèque](#)
[N° 129/2016 Groupe européen des femmes diplômées des universités \(UWE\) c. Finlande](#)
[N° 130/2016 Groupe européen des femmes diplômées des universités \(UWE\) c. France](#)
[N° 131/2016 Groupe européen des femmes diplômées des universités \(UWE\) c. Grèce](#)
[N° 132/2016 Groupe européen des femmes diplômées des universités \(UWE\) c. Irlande](#)
[N° 133/2016 Groupe européen des femmes diplômées des universités \(UWE\) c. Italie](#)
[N° 134/2016 Groupe européen des femmes diplômées des universités \(UWE\) c. Pays-Bas](#)
[N° 135/2016 Groupe européen des femmes diplômées des universités \(UWE\) c. Norvège](#)
[N° 136/2016 Groupe européen des femmes diplômées des universités \(UWE\) c. Portugal](#)
[N° 137/2016 Groupe européen des femmes diplômées des universités \(UWE\) c. Slovénie](#)
[N° 138/2016 Groupe européen des femmes diplômées des universités \(UWE\) c. Suède](#)