



**Notre travail
a-t-il la même valeur?**

Chiffres-clés sur l'égalité entre les femmes et les hommes au travail par rapport à l'écart de rémunération

	Femmes	Hommes
Taux d'emploi (%)	58,3	72,5
Proportion de travailleurs à temps partiel (%)	31,2	7,7
Temps consacré aux tâches ménagères et aux responsabilités familiales en moyenne par semaine – en heures (**)	25,5	7,8
Temps consacré à un emploi rémunéré (trajets inclus) en moyenne par semaine – en heures (**)	38,1	45,5
Niveau de formation (diplôme de fin d'études secondaires minimum) chez les 20-24 ans (%)	80,8	75,5
Proportion de diplômés de l'enseignement universitaire (%) (*)	59	41
Proportion de travailleurs employés dans les secteurs «industrie manufacturière, construction, transport et communication» (%)	17,4	44,3
Proportion de travailleurs employés dans la fonction publique, l'éducation, la santé, l'action sociale et autres services communautaires (%)	40,5	18,1
Taux d'exposition au risque de pauvreté à partir de 65 ans (%) (*)	21	16

Source: Eurostat, 2007; les statistiques signalées par un astérisque (*) sont de 2006 et celles signalées par deux astérisques (**) proviennent de l'enquête européenne sur les conditions de travail.

La Commission européenne et les personnes agissant en son nom déclinent toute responsabilité découlant de l'utilisation potentielle des informations contenues dans ce dépliant.

Photos: © Commission européenne/Thierry Maroit

Qu'a accompli l'UE?

«À travail égal, salaire égal» est un des principes fondateurs de l'Union européenne. Il est inscrit dans le traité de Rome de 1957 et dans une directive en 1975 qui interdit toute forme de discrimination salariale entre les femmes et les hommes **pour un travail égal ou de même valeur.**

L'UE continue d'œuvrer à la réduction des inégalités salariales injustifiées entre les femmes et les hommes. C'est même l'une des priorités de la **Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes** à suivre entre 2006 et 2010. Dans sa communication **«Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes»** de 2007, la Commission européenne a analysé les causes de cet écart salarial et identifié des pistes d'action pour le combler.

La Commission évalue actuellement l'efficacité du droit communautaire pour progresser sur la voie de l'égalité de rémunération et pourrait, le cas échéant, proposer une nouvelle législation en la matière.

Combattre l'écart de rémunération nécessite la mobilisation de nombreux acteurs. Outre l'action de la Commission européenne, le Parlement européen a récemment approuvé un rapport montrant l'importance de cette question.

En adoptant le **Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes** en 2006, les dirigeants de l'UE ont fait de la lutte contre l'écart de rémunération entre les femmes les hommes une priorité.

Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes représente également une mesure phare du «Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes» adopté par les **partenaires sociaux européens** en 2005.

Cette campagne s'inscrit dans les efforts de la Commission pour sensibiliser les citoyens à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et aux moyens à mettre en œuvre pour le combler.



Pour plus d'informations sur le sujet:
<http://ec.europa.eu/equalpay>

KE-31-09-257-FR-D



**Éliminer l'écart de rémunération
entre les femmes et les hommes
Tout le monde est concerné**





**Garçon ou fille,
égalité des chances?**

**Un enfant constitue-t-il
un obstacle à ma carrière?**

**Même emploi,
même retraite?**

Qu'est-ce que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes?

Dans l'Union européenne, les femmes gagnent en moyenne 17%* de moins que les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes montre la différence de rémunération horaire moyenne entre les travailleurs de sexe féminin et de sexe masculin, dans l'ensemble de l'économie.

Pourquoi le salaire moyen des femmes demeure-t-il inférieur à celui des hommes?

L'écart de rémunération entre femmes et hommes est un sujet complexe, dont les causes sont multiples et souvent étroitement liées:

- **Discrimination directe:** pour un même travail, il arrive que les femmes ne perçoivent toujours pas le même salaire que les hommes. Mais, suite aux nombreux progrès réalisés ces dernières années et aux dispositions européennes et nationales en la matière, ce facteur n'explique que partiellement l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
- **Les compétences et qualifications des femmes sont moins valorisées:** il arrive fréquemment que, pour des professions de même valeur, le salaire des femmes soit inférieur à celui des hommes. En réalité, même si les femmes représentent 59% des nouveaux diplômés universitaires, le travail des femmes demeure encore moins valorisé que celui des hommes, toutes choses étant égales par ailleurs. Les barèmes salariaux pour les emplois requérant des compétences, qualifications ou expérience équivalentes

tendent à être inférieurs lorsque ceux-ci sont majoritairement occupés par des femmes. À titre d'exemple, les caissières de supermarché gagnent habituellement moins que leurs collègues manutentionnaires.

- **Ségrégation du marché du travail:** les femmes et les hommes tendent encore à occuper des emplois différents. Les femmes travaillent souvent dans des secteurs où les salaires sont en moyenne inférieurs à ceux des secteurs dominés par les hommes. Plus de 40% des femmes travaillent dans la fonction publique ou dans le secteur de la santé ou de l'éducation, soit deux fois plus que les hommes (voir tableau). Les femmes ne représentent que 29% des scientifiques et des ingénieurs de l'UE. Par ailleurs, les femmes sont principalement employées comme assistantes administratives, vendeuses ou travailleuses peu ou non qualifiées, ces professions étant faiblement rémunérées.
- **Traditions et stéréotypes:** cette situation peut certes refléter des préférences personnelles, mais il est possible que les traditions et les stéréotypes interviennent dans le choix des filières d'enseignement et les tendances en matière d'emploi.
- **Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée:** l'écart de rémunération reflète également les obstacles structurels à la vie active qui continuent d'affecter principalement les femmes. Les femmes ont plus souvent recours aux interruptions de carrière, ce qui a des effets négatifs sur leur évolution professionnelle. Cela se traduit également par un parcours professionnel moins rémunérateur.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes réduit les revenus des femmes non seulement durant leur vie professionnelle, mais également durant leur retraite, provoquant la pauvreté des femmes âgées.

Pourquoi est-ce important?

La suppression de l'écart salarial entre les femmes et les hommes favorise l'essor des entreprises et contribue à la création d'une société plus équitable.

Ce sont les entreprises qui encouragent l'égalité qui créent **le meilleur environnement** professionnel pour tous leurs travailleurs. Rémunérer les femmes et les hommes pour leurs compétences réelles et valoriser équitablement leur contribution peut favoriser le recrutement et la conservation d'un **personnel très compétent**. Les employeurs tirent meilleur parti des compétences et du talent des femmes s'ils leur offrent des possibilités de formation et des perspectives d'évolution professionnelle.

Il est important d'augmenter la productivité et la compétitivité. Un nombre croissant d'études a établi une corrélation entre l'égalité des sexes et la rentabilité, notamment chez les cadres. D'autres recherches indiquent que l'égalité des sexes et la capacité d'innovation sont liées.

Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes peut engendrer une **société plus équitable, où la cohésion est plus grande**.

Cela aide à donner davantage d'autonomie aux femmes et à **accroître leur indépendance financière**. C'est aussi un moyen d'augmenter le revenu des femmes durant leur vie active et au-delà, et de réduire le niveau de pauvreté, surtout au moment de la retraite.

* Ce pourcentage se fonde sur une nouvelle source harmonisée de l'UE (SES). L'apparente augmentation de 15% en 2006 à 17% aujourd'hui est uniquement le fait d'un changement de méthodologie.