

## EGALITÉ DE SALAIRE : 100%... BIENTÔT?

Même si le principe de l'égalité de salaire a fait partie de la législation européenne depuis 1958, les femmes ne gagnent que 84% de la rémunération des hommes dans l'Europe d'aujourd'hui. La situation est légèrement meilleure dans le secteur public avec un chiffre de 89%, mais dans le secteur privé on n'est encore qu'à 75%. Globalement, pour l'UE dans son ensemble, 77% des salariés les moins bien payés sont des femmes. En 2001, la situation n'était pas meilleure en Ecosse, qui présentait l'un des plus grands écarts de rémunération. Ce qui a conduit à la mise sur pied de "[Close the Gap](#)" (Comblent le fossé), un partenariat rassemblant la Commission pour l'égalité des chances, le gouvernement écossais, les syndicats, les agences pour le développement local et un groupe de projets sur les avantages économiques de l'égalité. Dans la première génération d'EQUAL, c'est le seul projet portant sur l'égalité de salaires.

Par des actions d'information sur leurs droits, de soutien, de représentation et de défense, [le Partenariat de développement \(PDD\)](#) a apporté son aide aux personnes directement concernées par l'inégalité de salaires. Mais il s'est surtout concentré sur ceux qui avaient la responsabilité et le pouvoir de changer les politiques et les pratiques qui font perdurer ces inégalités : employeurs, syndicats, départements ministériels et agences nationales. Les obstacles au changement et au progrès sont bien connus, mais ils sont rarement abordés de manière globale et cohérente :

- manque d'information et de sensibilisation sur l'ampleur de l'impact économique et social de l'inégalité de salaires,
- manque d'outils pour répondre au problème,
- absence de soutien pour relever les stéréotypes et changer les pratiques,
- perceptions sclérosées du "travail féminin".

Face à sombre constat, le projet s'est fixé quatre buts :

- engager les entreprises à réaliser des audits de rémunérations
- encourager de véritables plans d'action pour lutter contre les inégalités de salaire
- mobiliser les syndicats pour que l'égalité de salaires devienne une priorité
- donner aux femmes les moyens de faire valoir leurs droits.

### UN MODÈLE EN CINQ ÉTAPES

Partenaire leader de "Close the Gap", la Commission pour l'égalité des chances a créé un modèle en cinq étapes pour un Processus d'audit de l'égalité de salaires (Equal Pay Review Process). Ce processus aide les organisations à tester leurs structures de rémunérations et à veiller à ce que celles-ci ne soient pas discriminatoires. Un audit de l'égalité de salaire ne porte pas directement sur les autres aspects de l'inégalité, comme le plafond de verre, mais ceux-ci sont abordés parce qu'ils ont été identifiés comme facteurs contribuant à l'écart des salaires. De même, ce type d'audit n'est pas un simple exercice de rassemblement de données : il implique un engagement à remédier à toute forme d'inégalité de salaires hommes-femmes. L'opération doit donc se faire avec le soutien de la direction, qui a le pouvoir de réaliser les changements nécessaires. Les cinq étapes du processus proposé par le PDD sont :

- Définir l'ampleur de l'audit et des données nécessaires
- Identifier les postes où les femmes et les hommes font le même travail, un travail similaire, un travail équivalent, ou un travail de même valeur (en procédant à une évaluation de poste)
- Rassembler et analyser toutes les données concernant les rémunérations pour identifier les écarts
- Continuer à assurer un suivi, si les écarts sont exempts de discrimination
- Mettre en place un Plan d'action d'égalité de salaires, si les écarts sont causés par des discriminations.

### ... SUIVI PAR UN PLAN D'ACTION D'ÉGALITÉ DE SALAIRES

Les conseils du PDD aux entreprises en termes de Plan d'Action peuvent se résumer en quatre recommandations claires et précises :

1. Payer de la même manière les femmes et les hommes sans raison valable, vous devrez assurer l'égalité de salaire à tous les salariés actuels et futurs. S'il existe des écarts entre les rémunérations des femmes et celles des hommes
2. Changer la politique et les pratiques de rémunération qui contribuent à l'inégalité de salaire Il n'y a pas de définition légale du délai raisonnable pour introduire de l'égalité de salaires; pour des raisons pratiques, il peut ne pas être possible d'appliquer immédiatement le principe "à travail égal, salaire égal". Les employeurs doivent savoir qu'entre temps ils sont vulnérables face à des actions en justice. Le Plan d'action doit indiquer clairement le calendrier prévu et la manière de rémunérer les salariés concernés. L'entreprise doit se tenir au calendrier fixé dans le plan d'action. En déterminant le calendrier, vous devrez prendre en compte l'impact sur les relations entre salariés et gérer non seulement la question des coûts, mais aussi le ressentiment éventuel des salariés qui vivent l'égalité de salaire comme une perte de statut ou une érosion du différentiel.
3. Mettre en place une politique officielle d'égalité de salaire Il peut s'avérer utile d'annoncer officiellement l'engagement de l'entreprise concernant l'égalité de rémunérations, avec des responsabilités clairement définies, un suivi régulier et les moyens nécessaires pour revoir régulièrement la situation.
4. Mettre en place un suivi régulier des rémunérations par sexe Il est nécessaire de décider comment vous allez impliquer les salariés dans le processus de suivi régulier de l'égalité de salaires. Le système de rémunération doit être revu régulièrement pour vérifier les méthodes existantes et surtout les changements éventuels avant qu'ils ne soient introduits. Vous pouvez également revoir les autres règles de gestion du personnel analysées durant l'audit, comme par exemple la ségrégation hommes-femmes par type de poste ou de responsabilité, la formation et le développement de carrière.

### LE RÔLE DES SYNDICATS

STUC, la confédération des syndicats écossais, est partenaire du PDD depuis le début du projet et a assuré une grande partie des activités de sensibilisation et de formation. Au départ, les syndicats les plus réceptifs au message de "Close the Gap" étaient bien sûr ceux qui comptaient le plus de femmes dans leurs rangs comme Unison, le principal syndicat du secteur public, et USDAW, le syndicat des employés du commerce de détail. Tous les syndicats britanniques cherchent à renverser la tendance à la baisse des adhésions et dans certains secteurs de nombreuses femmes ne sont pas syndiquées. Les syndicats de ces secteurs sont les premiers à lutter pour l'égalité de salaires, considérée comme un bon argument de recrutement. L'égalité des rémunérations est maintenant à l'ordre du jour de la plupart des syndicats dans les négociations collectives, même si les autres points continuent à avoir plus d'importance. Les syndicats les plus actifs en la matière ont généralement été mobilisés par un(e) représentant(e) ayant participé à une formation de "Close the Gap".

### L'APPUI VENANT D'EN HAUT DONNE DES RÉSULTATS ET CONTRIBUE À LA GÉNÉRALISATION

La participation du gouvernement régional écossais (Scottish Executive) au PDD est un facteur clé de la généralisation des activités du projet, en particulier depuis que tous les services et

organismes financés par lui se sont vus demander un audit de l'égalité de salaire. Les entreprises d'Ecosse sont également bien placées en ce qui concerne ce type d'audit : fin 2004, 49% des employeurs écossais prévoyaient d'en réaliser un, contre moins de 43% pour le Royaume-Uni dans son ensemble. Le projet se concentre maintenant sur le mobilisation de tous les acteurs - entreprises, salariés, syndicats et décideurs - pour combler effectivement l'écart de rémunérations en Ecosse.

Au plan transnational, "Close the Gap" a coopéré avec des partenaires [suédois](#) et [tchèques](#) sur des aspects plus larges de l'égalité de genre, dans le cadre du Partenariat transnational "[Born Equal](#)".

## CONTACT

Amy Rodger  
Equal Opportunities Commission Scotland  
St Stephen's House  
279 Bath Street  
GB - Glasgow G2 4JL  
Tel: +44 141 248 5833                   +44 141 248 5833  
Fax: +44 141 248 5834  
E-mail: [amy.rodger@eoc.org.uk](mailto:amy.rodger@eoc.org.uk)  
Web site: [www.closesthegap.org.uk](http://www.closesthegap.org.uk)