



CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**AVIS N° 8 DU 24 MAI 1996 DU CONSEIL SUR L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE
LES HOMMES ET LES FEMMES**

AVIS N° 8 DU 24 MAI 1996 DU CONSEIL SUR L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

INTRODUCTION

Dans sa lettre du 27 novembre 1995, la Ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la Politique d'Égalité des Chances, Mme. Miet SMET, a demandé au Conseil d'émettre un avis sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal.

Deux constatations préalables :

- l'avis concerne le secteur privé et le secteur public. Lorsqu'il ne concerne qu'un seul des deux, il le précise;
- l'avis dépasse le principe "à travail égal, salaire égal". Il traite également des autres éléments qui sont à l'origine du fossé salarial, tels que la ségrégation des métiers et l'accès des femmes aux fonctions supérieures.

1. La législation et les moyens juridiques aux niveaux européen et belge.

Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal a été inscrit pour la première fois dans la Convention n°100 (1951) de l'Organisation internationale du travail (O.I.T.).

Au niveau européen, il existe depuis un certain temps déjà une législation. Le Traité de Rome de 1957 instituant la Communauté économique européenne, actuellement l'Union européenne, énonce en son art. 119 le principe de l'égalité des rémunérations pour un travail égal. Cette obligation d'égalité de traitement dans le domaine de la rémunération fut encore affinée par la directive CE du 10 février 1975 (75/117). Pour un même travail auquel est attribuée une valeur égale, il est interdit de faire une distinction fondée sur le sexe dans les éléments et conditions de la rémunération.

Dans la législation belge, le principe de l'égalité de traitement, provenant des directives CE, a été mis en oeuvre par la loi du 4 août 1978 (M.B. du 17.08.78) de réorientation économique, Titre V "Égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que l'accès à une profession indépendante".

Dans la convention collective de travail n°25 du 15 octobre 1975 (rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9.12.1975), les partenaires sociaux nationaux avaient déjà repris le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal. L'art. 3 de la CCT souligne l'importance de l'évaluation de la fonction : "L'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris, lorsqu'ils sont utilisés, les systèmes d'évaluation des fonctions. En aucun cas, les systèmes d'évaluation des fonctions ne peuvent entraîner de discrimination, ni dans le choix des critères, ni dans leur pondération, ni dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération". Cette CCT est jointe au règlement de travail.

Des sanctions civiles, pénales et administratives sont prévues en cas de non-respect de cette législation. De plus sur la base de la loi du 4 août 1978, le juge peut imposer à l'employeur de mettre fin dans un délai déterminé à la situation qu'il reconnaît discriminatoire en matière de formation professionnelle, de conditions de travail et de

critères de licenciement. Le travailleur qui dépose plainte et qui intente une action en justice pour faire respecter ses droits en matière d'égalité de salaire, bénéficie en outre d'une protection contre le licenciement après l'introduction de la plainte. Tant le travailleur lésé que l'organisation syndicale peuvent entamer une action en justice.

Des commissions paritaires spécialisées ont été créées pour fournir des avis aux juridictions qui le demandent. Pour le secteur privé, il s'agit de la Commission ad hoc du Conseil National du Travail et de la Commission Permanente du Travail du Conseil de l'Égalité des Chances.

La Cour de Justice de l'Union européenne a développé une jurisprudence importante sur la définition de l'égalité des rémunérations pour un travail égal, notamment sur la classification du travail et l'évaluation de la fonction. La Commission a rédigé et diffusé un Mémoire à ce sujet. En outre, la Commission envisage de publier bientôt un code de bonne pratique (mai 1996). En Belgique, nous disposons déjà depuis 1994 d'un code de conduite pour l'évaluation de la fonction dans le cadre de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et d'une liste de classifications de fonctions sexuellement neutres, documents publiés par la Ministre de l'Emploi et du Travail. Voici quelques passages importants du Mémoire de la Commission (p. 22) :

" Lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système doit être basé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe."

La Cour a dégagé trois principes conducteurs découlant de l'art. 1er, alinéa 2 de la directive n°75/117 (p. 22 et 23 du mémoire), dont il ressort que :

- "a) ... les critères conditionnant le classement dans différents niveaux de rémunération doivent assurer la même rémunération pour un même travail objectivement donné, qu'il soit accompli par un travailleur masculin ou par un travailleur féminin;
- b) ... le fait de se baser sur des valeurs correspondant aux performances moyennes des travailleurs d'un seul sexe, pour déterminer dans quelle mesure un travail exige un effort ou occasionne une fatigue ou est physiquement pénible, constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe, interdite par la directive;
- c) ...pour qu'un système de classification professionnelle ne soit pas discriminatoire dans son ensemble, il doit prendre en considération, dans la mesure où la nature des tâches à accomplir dans l'entreprise le permet, des critères pour lesquels les travailleurs de chaque sexe sont susceptibles de présenter des aptitudes particulières."

De même en ce qui concerne l' administration de la preuve, la Cour de Justice a rendu des arrêts importants sur le renversement de la charge de la preuve. Si l'employeur utilise un système de rémunération opaque, c'est lui et non le travailleur qui doit prouver que le système n'est pas discriminatoire (Enderby - arrêt C-127/92 du 27 octobre 1993).

Comme nous l'avons déjà dit, des sanctions pénales sont appliquées en cas de non-respect de la CCT n°25 et de la loi de 1978. Ceci signifie que le travailleur/la travailleuse peut déposer plainte auprès de l'Inspection des lois sociales et que l'inspection, et ensuite l'auditorat du travail, font une enquête et constituent un dossier

pénal, qui sera d'une aide considérable lors de l'administration de la preuve par le travailleur/la travailleuse. Ce dossier peut être utilisé même en cas d'absences de poursuites. L'Administration du Ministère de l'Emploi et du Travail peut aussi s'en servir pour imposer des amendes administratives si les faits ne sont pas suffisamment graves pour que l'employeur soit poursuivi correctionnellement.

Dans les affaires civiles, les juges peuvent exiger, à la demande de la travailleuse, que l'employeur présente certaines pièces qui sont importantes pour l'administration de la preuve.

2. La formation et la situation de fait des salaires.

2.1. Les négociations collectives et la formation des salaires

a) secteur privé

La fixation des salaires, la détermination des barèmes ainsi que l'indexation et la classification des salaires relèvent principalement de la compétence des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, qui concluent pour ce faire des conventions collectives de travail.

Le contrat de travail individuel, le règlement de travail et les usages jouent un rôle plus subsidiaire.

Les négociations salariales peuvent se dérouler à trois niveaux. Au niveau intersectoriel, on négocie au Conseil national du travail le salaire minimum mensuel moyen garanti; au niveau sectoriel, les salaires sont négociés au sein des commissions paritaires et au niveau de l'entreprise, ils sont négociés par la délégation syndicale.

Ces accords débouchent sur des conventions collectives de travail qui peuvent être rendues obligatoires pour l'ensemble du pays (niveau intersectoriel) ou pour certains secteurs de l'ensemble du pays (métallurgie, chimie, textile,...).

b) secteur public

Dans le secteur public, les salaires sont également fixés après négociations. Il s'agit alors de négociations entre l'autorité et les syndicats des services publics. On les appelle accords de programmation sociale.

Le principe de l'égalité des rémunérations dans le secteur public pose, en comparaison avec le secteur privé, moins de problèmes et ce pour trois raisons :

- application immédiate des articles 10 et 11 de la Constitution (tous les Belges sont égaux devant la loi) qui interdisent à l'autorité d'octroyer un salaire différent à deux agents exerçant la même fonction;
- la classification des niveaux et des rangs se fait sur la base du diplôme qui donne accès au recrutement;
- le recrutement se fait en général à la suite de la réussite à un examen de recrutement et selon un classement basé sur les résultats.

2.2. Le fossé salarial

a) secteur privé

Malgré les instruments juridiques, il subsiste un fossé salarial considérable entre les salaires des hommes et des femmes. Comme cela ressort des tableaux en annexe concernant les secteurs industriels (tableaux 1, 2), les différences salariales sont les plus importantes chez les employés. En 1994, les ouvrières gagnaient 75,85% des salaires des ouvriers, tandis que les employées gagnaient 67,30% des salaires de leurs collègues masculins.

Bien que les salaires des employées et des ouvrières à temps plein aient davantage augmenté entre 1985 et 1992 que ceux de leurs collègues masculins, les différences entre les revenus des hommes et des femmes (revenus du travail à temps plein et à temps partiel et revenus de remplacement) se sont fortement accrues, de 37% de différence en 1985 à 42% en 1992 (B. Cantillon e. a., Handboek Vrouwenstudies 1995) (cf. tableau 3).

Pour un aperçu du fossé salarial dans les Etats membres de l'Europe, nous renvoyons aux tableaux 4 et 5.

b) secteur public

A titre d'exemple, voici un aperçu des effectifs du personnel des départements ministériels fédéraux, ventilés par niveau, rang et sexe (cf. tableaux 6, 7, 8, 9 et 10).

(niveau 1 : niveau universitaire, niveau 2 et 2+ : niveau non universitaire, niveau 3 : commis et sténodactylographe, niveau 4 : huissier). Au 30 juin 1994, sur un total de 47.301 agents statutaires, il y avait 29.462 hommes (62,2%) et 17.839 femmes (37,7%). (Source : "Aperçu des effectifs du secteur public", situation au 30.6.94).

Voici la répartition hommes/femmes par niveau :

	hommes	femmes
niveau 1	80,7%	19,2%
niveau 2+	41,4%	58,5%
niveau 2*	62,9%	37,0%
niveau 3*	56,5%	43,4%
niveau 4	45,1%	54,8%
Total	62,2%	37,7%

Ces données fournissent une bonne idée des salaires dans le secteur public. Les femmes sont sous-représentées dans le niveau 1, celui où les salaires sont les plus élevés. Elles sont surreprésentées dans les niveaux inférieurs.

Au niveau 2+, les femmes obtiennent un score très honorable.

Au niveau 1, seulement 8 % des femmes ont une fonction de fonctionnaire général (rangs 15 - 16 - 17).

* Les départements ministériels de la Justice et des Finances présentent un excédent aux niveaux 2 et 3 (à chaque fois 75 % du total), ce qui peut déformer l'image globale.

Il est également important d'attirer l'attention sur l'augmentation du nombre de membres du personnel temporaire recrutés sous contrat de travail, la part des femmes y étant de 66%. Dans la mesure où l'autorité est tenue d'accorder la priorité aux chômeurs indemnisés en cas de recrutement de contractuels, ceci fausse quelque peu l'image parce qu'il y a plus de chômeuses que de chômeurs.

Au 30 juin 1994 sur un total de 9.685 agents contractuels, il y avait 3.281 hommes (33,8 %) et 6.404 femmes (66 %).

Voici la répartition des membres du personnel contractuel par niveau :

	hommes	femmes
niveau 1	56 %	43,9 %
niveau 2+	36 %	63,9 %
niveau 2	32,9 %	67,0 %
niveau 3	38,5 %	61,4 %
niveau 4	21,6 %	78,3 %
Total	33,8 %	66,0 %

2.3. Les causes du fossé salarial

Comme facteurs à l'origine du fossé salarial, on peut mentionner :

a) secteur privé

- le choix de la formation et l'accès plus limité des femmes à la formation complémentaire pendant la carrière;
- la ségrégation du marché de l'emploi : les femmes travaillent dans un nombre restreint de professions et de secteurs qui sont généralement peu valorisés. La concentration de métiers féminins dans quelques branches d'activités reste la règle;
- les femmes ont peu accès aux fonctions supérieures;
- les femmes sont peu associées à la concertation salariale où les salaires sont négociés;
- les fonctions féminines reçoivent une faible valorisation financière : les systèmes d'évaluation de la fonction ne sont pas neutres au point de vue du sexe, bien qu'ils constituent la première phase de la formation des salaires;
- les changements structurels sur le marché de l'emploi débouchent sur une plus grande ségrégation et sur une présence plus importante des femmes dans les emplois atypiques, les emplois à temps partiel et le travail à domicile;
- les femmes sont peu occupées dans des régimes de travail auxquels sont liées les primes les plus élevées (primes d'équipe,...);
- l'opacité des formes de paiement flexibles;
- le mécanisme de sanction défectueux;
- la répartition inégale des tâches familiales et du travail ménager entre les hommes et les femmes a une influence sur la carrière des femmes et entraîne souvent un déroulement discontinu de la carrière.

b) secteur public

De nombreux facteurs d'explication s'appliquant au secteur privé sont également valables ici. Il convient de mentionner spécifiquement :

- la suppression progressive des emplois à faible qualification en faveur du développement d'emplois plus techniques. Les femmes réussissent moins bien dans les épreuves techniques;
- les contractuels à temps partiel ne reçoivent pas d'augmentations barémiques liées à l'ancienneté;
- les disparités de nombre entre les femmes et les hommes qui s'inscrivent à un concours pour des fonctions encore très sexuées et qui réussissent.

Pour le concours de recrutement (chiffres de 1993) :

- * de secrétaire de direction : 69 % de femmes inscrites, taux de réussite : femmes 12 %, hommes 5 %;
- * d'informaticien : 16 % de femmes inscrites, taux de réussite : femmes 22 %, hommes 44 %;
- davantage de femmes que d'hommes s'inscrivent à des examens de recrutement. Leur taux de réussite est cependant plus réduit. En ce qui concerne les examens de carrière, le taux de réussite est aussi plus faible chez les femmes sauf en ce qui concerne l'accession au niveau 3 (cf. tableau 11).

Enfin, diverses théories ont été développées sur les différences salariales entre les hommes et les femmes, à savoir la théorie du capital humain, la discrimination statistique, le double marché de l'emploi,...

3. Que faut-il faire ?

Différents acteurs et facteurs jouent un rôle lors de la formation des salaires. Il faut donc inévitablement agir dans différents domaines.

Les causes décrites ci-dessus peuvent être ramenées à quatre domaines principaux :

- la position généralement précaire et en retrait des femmes sur le marché de l'emploi, due à des raisons structurelles, culturelles et sociales, continue à avoir une influence importante sur les salaires, de même que la persistance de formes d'inégalité de traitement dans la sphère professionnelle et de la ségrégation entre les métiers des hommes et des femmes;
- un manque de compréhension et de connaissance des mécanismes et des systèmes d'évaluation de la fonction qui sont et restent encore trop le reflet du rôle et des qualités que l'on attribue à un homme ou à une femme. De nombreux systèmes de classification utilisent des critères dépassés ou gèlent des rapports façonnés par l'histoire entre certains groupes de travailleurs.

On observe ce manque de compréhension et de connaissance chez les acteurs qui sont associés aux systèmes d'évaluation de la fonction, chez les acteurs qui mènent les négociations salariales, chez les acteurs qui, au niveau de l'entreprise, suivent la promotion et la planification de carrière et chez les acteurs qui assurent la surveillance.

Il s'agit plus particulièrement des partenaires sociaux, de l'Inspection des lois sociales, des secrétariats sociaux, du service du personnel et des directions au niveau de l'entreprise, des conciliateurs sociaux, des juges et des auditeurs du travail;

- l'absence d'informations facilement applicables et l'absence d'organes de soutien dans cette matière.

Le fait que les femmes reculent devant des procédures juridiques où elles se sentent peu soutenues complique fort les choses. Souvent, elles adressent leurs questions ou plaintes aux organisations syndicales qui ont participé à la négociation des salaires et à la classification des fonctions et qui ne sont donc pas immédiatement enclines à remettre ces accords en cause. D'autres organes sont soit trop peu connus soit mal équipés pour jouer un tel rôle de soutien;

- on souligne souvent le système juridique défectueux de l'administration de la preuve et de sanction. Il reste difficile de prouver qu'il n'y a pas salaire égal pour un travail de valeur égale.

Il faut chercher des mesures rendant la justice plus accessible, étant donné que le nombre de plaintes et d'affaires est quasiment nul. En outre, il faut faire mieux connaître et optimiser les instruments existants, qui ne sont pas négligeables.

4. Avis.

En partant de la constatation que la situation juridique et la situation de fait en matière d'égalité des rémunérations pour un travail égal n'ont pas connu un développement parallèle, le Conseil propose les réflexions, actions et mesures suivantes. Celles-ci sont réparties de façon horizontale et verticale. Les premières concernent le contenu des actions ou mesures, tandis que la deuxième série indique quel rôle les instances ou organisations peuvent jouer dans l'élimination du fossé salarial. L'accent est mis sur le fait que cette élimination doit être volontaire et non résulter d'une action répressive. Là où cela est possible, l'avis insiste sur un meilleur fonctionnement des instruments et possibilités existants. Lorsque de nouveaux instruments sont envisagés, il est toujours possible de tenir compte de la taille des entreprises comme c'est déjà le cas actuellement pour les dispositions relatives aux conseils d'entreprise et aux comités S.H.E.

ACTIONS ET MESURES

1. Les facteurs explicatifs du fossé salarial qui ont trait à la classification de la fonction mais aussi à la position générale précaire des femmes et à la ségrégation persistante entre les métiers des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi demandent une politique continue visant à améliorer la position des femmes sur le marché de l'emploi tant quantitativement que qualitativement ainsi que des mesures de soutien, en ce qui concerne entre autres la formation, les actions positives, un changement des mentalités et la répartition des tâches ménagères. A cet égard, le Conseil rappelle :

- l'avis n°1 du Conseil du 27 juin 1994 en ce qui concerne la combinaison de la vie familiale et de la vie professionnelle;
- l'avis n°5 du Conseil du 14 juillet 1995 relatif à la redistribution du travail dans le secteur public.

2. Acquisition et échange de notions et de connaissances sur les mécanismes qui sont déterminants pour une formation des salaires sexuellement neutre, à l'intention des acteurs qui participent à la formation des salaires et au contrôle au niveau de l'entreprise.

Cette acquisition de notions peut se faire par :

- la réalisation par des experts de trousse de formation sur l'évaluation de fonction, la classification de fonction, la façon de mener une politique du personnel sexuellement neutre lors du recrutement, l'évaluation, la formation, le développement de la carrière et la structure et la formation des salaires;
- l'organisation de sessions de formation pour les acteurs, sur la base des trousse de formation;
- la rédaction d'un guide à utiliser après la formation et destiné à une large diffusion.

Le code belge et le code de bonne pratique, actuellement élaboré par la Commission européenne, peuvent servir d'exemple.

Les acteurs sont : les partenaires sociaux, l'Inspection des lois sociales, les secrétariats sociaux, les services du personnel et les directions au niveau de l'entreprise, les conciliateurs sociaux, les juges et les auditeurs du travail.

3. Transparence de la classification des fonctions et des salaires, de la corbeille salariale et du développement de la carrière pour les travailleurs/travailleuses au niveau de l'entreprise :

- publicité de la classification des fonctions des salaires dans l'entreprise, à l'aide d'une mention obligatoire dans le règlement de travail;
- au plan de l'entreprise, mettre à la disposition du personnel une information intelligible sur le contenu de la corbeille salariale (salaire horaire de base, suppléments et primes, calcul des heures supplémentaires, prime de fin d'année, fonds de pension, chèques repas, frais de déplacement, pécule de vacances, etc.), et sur la structure salariale et les augmentations salariales (salaire brut, indexation, supplément d'ancienneté, influence de la négociation des CCT, expérience, etc.).

Le but de ces informations est que les travailleurs soient mieux au courant des règles en vigueur dans l'entreprise et qu'ils puissent mieux se situer dans la structure salariale de cette dernière. Ces informations peuvent devenir des mentions obligatoires du règlement de travail.

Elles peuvent également être reprises dans une brochure distribuée lors de l'engagement;

- communiquer des informations sur le développement de la carrière dans l'entreprise à chaque membre du personnel de la même manière (promotion, possibilités de formation, passage de fonctions administratives à des fonctions techniques ou commerciales, etc.);
- assurer le suivi au plan du conseil d'entreprise dans le cadre de l'application de la CCT n° 9, des informations économiques et financières et du rapport annuel obligatoire sur l'égalité des chances (art. 5 bis, A.R. 14.7.1978). On peut également penser aux possibilités offertes par le "bilan social";
- une assistance spécifique fournie par les partenaires sociaux, le service du personnel, le Service de l'Égalité des Chances ou le Conseil

de l'Egalité des Chances, peut être plus accessible et constituer une première ligne d'aide à l'information.

4. Administration de la preuve et contrôle

Il faut s'attaquer aux obstacles qui compliquent actuellement l'administration de la preuve en matière d'égalité des rémunérations, et les supprimer. En outre, il faut faire mieux connaître et optimiser les instruments existants.

* administration de la preuve :

- l'employeur est tenu à une plus grande transparence en ce qui concerne la composition de la corbeille salariale, la classification des fonctions et des salaires, etc., de manière que le travailleur/la travailleuse puisse se situer dans la structure salariale de l'entreprise;
- l'Inspection des lois sociales est invitée à exercer un plus grand contrôle sur l'égalité des rémunérations, après une formation spécifique. Elle dispose d'une grande gamme de possibilités d'intervention (informer, concilier, verbaliser);
- il faut donner plus de publicité à l'intérêt qu'a la victime à déposer une plainte auprès de l'Inspection des lois sociales en cas de discrimination en matière de rémunération. Pendant et encore après la procédure, le travailleur/la travailleuse bénéficie d'une protection contre le licenciement et c'est l'inspection qui constitue le dossier (= preuve). L'inspection est compétente pour réclamer à l'employeur les informations nécessaires;
- la jurisprudence récente doit être traduite de façon claire et intelligible et mise à la disposition des travailleurs : pour tout ce qui concerne la définition de l'égalité des rémunérations, le partage de la charge de la preuve, le dépôt des pièces, ...;
- les autorités belges sont invitées à soutenir la proposition de directive européenne relative au renversement de la charge de la preuve, comme formulée lors de la présidence belge.

* respect de la CCT n°25 et de la loi de 1978 :

- l'institution d'une instance de conciliation, qu'il s'agisse des partenaires sociaux ou du Service de l'Egalité des Chances du Ministère de l'Emploi et du Travail, permettrait d'accueillir plus facilement les premiers litiges. Il est également possible de faire intervenir le bureau de conciliation de la Commission paritaire. On peut aussi envisager d'autres formules;
- l'institution d'un organe indépendant d'expertise, compétent pour rendre des avis aux instances judiciaires ou en cas de litige devant le tribunal, est fortement recommandée. A cet effet, il serait indiqué conscient de donner un nouveau souffle aux commissions paritaires existantes, visées par la loi du 4 août 1978 : celle qui a été instituée par la CCT n° 25 et la Commission permanente du Travail du Conseil de l'Egalité des Chances. Les compétences de cette dernière doivent, en la matière, être adaptées et étendues au secteur public.

A l'étranger également, on peut voir se développer de tels organes indépendants. Ainsi, aux Pays-Bas, la "Commissie Gelijke behandeling van mannen en vrouwen" a compétence pour donner

sur demande ou de sa propre initiative un avis sur le fait de savoir si la loi a été enfreinte. Cet avis n'est pas juridiquement contraignant. Les juges, l'employeur, le conseil d'entreprise peuvent y faire appel (voire annexe 1). En Irlande, les "Equality officers" donnent des avis au tribunal du travail (voire annexe 2);

- un rapport annuel sera fait au Ministère de la Politique d'Égalité des Chances sur le nombre de plaintes, de classements sans suite, d'accords à l'amiable, d'actions en justice et sur leurs résultats en matière d'égalité des rémunérations. Le Conseil en recevra un exemplaire.

ROLE DES INSTITUTIONS ET ORGANISATIONS POUR COMBLER LE FOSSE SALARIAL

Le Conseil demande aux institutions et organisations d'envisager en priorité les actions suivantes sans pour autant se limiter aux actions et mesures proposées ci-dessus :

1. La Ministre de l'Emploi et du Travail et de la Politique d'Egalité des chances continue à jouer un rôle crucial en ce qui concerne :

- l'organisation d'une approche intégrée de "l'égalité des rémunérations" au sein du Ministère, impliquant :
 - * le Service des Relations collectives de travail : négociations salariales;
 - * l'Inspection des lois sociales et l'Administration de la réglementation du travail : respect de la loi et interprétation;
 - * le Service d'études : imposition des amendes administratives;
 - * l'Administration de l'Emploi : établissement des statistiques sur la structure et la répartition des salaires;
 - * le Service de l'Egalité des Chances : développement de l'expertise et diffusion;
 - * le Service des Relations internationales : rapport sur l'égalité des rémunérations provenant de la Commission, du Parlement européen, du Conseil, de la Cour de Justice.
- la discussion sur la stratégie de l'emploi dans le cadre de la poursuite des priorités d'Essen, une attention spécifique étant accordée aux objectifs d'emploi des femmes;
- l'adaptation de la commission spécialisée chargée de donner des avis aux instances judiciaires, visée par la loi de 1978, et son extension au secteur public après concertation avec le Ministre de la Fonction publique;
- à l'occasion de la Conférence intergouvernementale, la promotion de l'inscription du principe de "l'égalité entre hommes et femmes" dans les droits sociaux fondamentaux et de l'adaptation de l'article 119 du Traité;
- la proposition de directive européenne en matière de renversement de la charge de preuve, comme formulée sous la présidence belge;
- le soutien matériel et financier pour l'acquisition d'expertise, la diffusion d'informations, la mise à disposition d'expertise en matière d'égalité des rémunérations, assurée par le Service et le Conseil de l'Egalité des Chances.

La mise à disposition d'experts qui puissent aider les entreprises, en matière de classification de fonctions, et renseigner sur leurs droits les femmes qui ont un litige en matière d'égalité de rémunération, demande des investissements humains et matériels.

Une proposition en matière de classification de fonctions pourrait consister à adjoindre à la Commission permanente du Travail du Conseil de l'Egalité des Chances des personnes compétentes provenant de l'Inspection des lois sociales et du Service des Relations collectives.

L'avis de la Commission pourrait être demandé lors de l'établissement d'une classification de fonctions;

- au sein du Ministère, la création d'un "service technique des salaires" pourrait être envisagée, à l'exemple de ce qui se fait aux Pays-Bas, avec une grande expertise en matière de formation des salaires;
- la discussion sur la redistribution du travail dans le cadre du plan pluriannuel qui fait suite au Sommet d'Essen et les négociations à venir sur l'emploi, doivent déboucher sur la création d'emplois dotés d'un véritable statut, et être axés sur l'avenir. Cela signifie que la discussion doit dépasser le débat sur la lutte contre le chômage et que chaque type de travail qui déroge à la forme classique du temps plein doit recevoir un statut à part entière, être ouvert pour toutes les fonctions, tant horizontalement (fonctions commerciales, administratives, ...) que verticalement (différents niveaux hiérarchiques), et être réversible. L'exclusion de certaines fonctions des mesures de redistribution du travail dans le secteur public est dès lors une évolution à éviter;
- la publication de façon claire et intelligible de la jurisprudence récente dans le domaine de la définition de l'égalité des rémunérations, du partage de la charge de la preuve, ...;
- l'adaptation du cadre du Service de l'Egalité des Chances au sein du Ministère devrait être terminée le plus rapidement possible et le remplacement du personnel détaché ou en mission de longue durée assuré. Les emplois contractuels pourront ainsi être transformés en emplois statutaires et le Service pourra alors fonctionner de façon optimale.

2. Le Ministre de la Fonction publique est invité à intégrer la politique d'égalité des chances dans la nouvelle politique du personnel du secteur public, notamment :

- en encourageant l'avancement des femmes. A cet effet, des mesures peuvent être prises pour faire comprendre et connaître aux responsables du personnel et aux chefs d'administration des différents ministères quels sont les mécanismes déterminants pour une politique du personnel sexuellement neutre;
- en poursuivant la recherche des raisons pour lesquelles, pour certaines fonctions, les femmes s'inscrivent et surtout réussissent moins nombreuses, lors des concours de recrutement et surtout lors des examens de carrière.
La recherche permet de vérifier si les concours de recrutement et examens de carrière sont sexuellement neutres en ce qui concerne l'annonce de l'examen, le contenu des épreuves écrites et orales, la composition des jurys ... Il est recommandé de mener cette recherche en collaboration avec la Ministre chargée de la Politique d'Egalité des chances, qui peut mettre à disposition l'expertise nécessaire. On renvoie également à l'avis n° 2 du 9 décembre 1994 du Conseil relatif au genre des dénominations de fonctions et de professions. Ensuite, les mesures nécessaires doivent être prises;
- en tenant compte de l'avis n° 5 du Conseil de l'Egalité des Chances (cf. supra) lors de la discussion sur la redistribution du travail, et en la réalisant pour toutes les fonctions, tant horizontalement que verticalement et en prévoyant la réversibilité vers le temps plein;
- en tenant compte de l'avis n° 3 du 31 mars 1995 du Conseil relatif à l'évaluation des agents des services publics lors de l'instauration du système d'évaluation. Celui-ci joue un rôle important lors de la promotion et a donc un impact direct sur la rémunération;

- en accélérant la procédure de transposition de la directive sur le congé parental dans le cadre de la répartition des tâches familiales entre les hommes et les femmes;
- en tenant compte, lors de l'évaluation du/de la fonctionnaire chargé(e) des actions positives, du temps qu'il/elle consacre à celles-ci, de manière à éviter de le/la défavoriser en ne l'évaluant que par rapport à l'exécution de ses tâches habituelles;
- en adaptant la commission spécialisée chargée par la loi de 1978 de rendre des avis aux instances judiciaires. Cette commission doit également être rendue compétente pour le secteur public.

3. Les partenaires sociaux sont invités à entreprendre des actions concrètes, surtout dans la perspective des prochaines négociations sectorielles :

- associer les femmes et leur permettre d'intervenir davantage lors de la fixation des salaires dans le cadre des négociations salariales, notamment en nommant plus de femmes à des fonctions à responsabilité. Une cible à atteindre et une date limite pourraient être définies à cette fin;
- discuter du code de conduite européen "égalité des rémunérations pour un travail égal" à tous les niveaux (européen, national, sectoriel, de l'entreprise) et l'utiliser concrètement afin de détecter et de supprimer les formes directes et indirectes de discrimination dans les systèmes de classification et d'évaluation des fonctions. La période de 1997-1998 pourrait être choisie à cet effet;
- afin d'assister les négociateurs, former leurs propres experts en évaluation et systèmes de classification des fonctions;
- assurer aux négociateurs de CCT une formation adéquate en matière d'égalité des rémunérations;
- lors des prochaines négociations salariales, examiner les mesures de redistribution dans une perspective large, conformément à ce qui a été dit ci-dessus;
- accorder une attention spéciale à la revalorisation des fonctions les moins rémunérées et à la lutte contre les bas salaires. Ceci peut se faire graduellement et ne doit pas nécessairement entraîner une augmentation du coût salarial;
- organiser une aide efficace pour les femmes qui cherchent des informations, un avis ou un appui en cas de problèmes d'égalité de rémunération;
- mieux utiliser pour ce qui concerne l'égalité de rémunération, les instruments existants au niveau de l'entreprise en matière d'information et de rapports.

4. Les entreprises sont invitées :

- à confronter les systèmes de classification existants au code de bonne pratique;
- à assurer aux travailleurs/travailleuses, à l'aide du règlement de travail, la transparence sur la classification des fonctions et des salaires, la corbeille salariale, le développement et les possibilités de carrière;
- à fournir des renseignements, ventilés entre hommes et femmes, sur l'évolution des coûts du personnel, dans le cadre des informations économiques et financières obligatoires;
- au sein du conseil d'entreprise, dans le cadre des informations à fournir annuellement sur les perspectives générales de l'entreprise et

sur l'emploi dans l'entreprise (CCT n° 9) et du rapport sur l'égalité des chances (A.R. 1987, art. 5 bis), à tracer les évolutions et à évaluer la place des hommes et des femmes dans l'entreprise.

5. Le Ministre de la Justice est invité à examiner au sein de l'appareil judiciaire quels sont les obstacles et quels instruments font défaut, et le cas échéant à formuler des propositions pour améliorer l'administration de la justice dans le domaine de "l'égalité des salaires".

Le rapport est demandé pour la fin de 1996. La collaboration du Ministre est en outre demandée pour la compilation et la diffusion auprès de la magistrature d'une publication sur la jurisprudence récente en matière d'égalité des rémunérations.

En conclusion :

Le Conseil apportera sa pleine collaboration en vue de la mise en oeuvre des actions et mesures recommandées; il souhaite être informé des actions qui seront prises en exécution du présent avis.

Pays-Bas

La Commission de l'égalité des chances entre hommes et femmes au travail

Au Pays-Bas, la Commission de l'égalité des chances entre hommes et femmes au travail (ci-dessous : la Commission) a pour mission de promouvoir le respect, entre autres, du principe de l'égalité de rémunération. La Commission est instituée sur base de la Loi Egalité de Traitement. La compétence la plus importante de la Commission est d'émettre, sur demande ou de sa propre initiative, un avis sur le fait de savoir si une action est contraire à la loi. Cet avis n'est pas juridiquement contraignant. Outre un préjudicié, peuvent également faire appel à la commission, le juge, l'employeur, un conseil d'entreprise ou des personnes juridiques ayant une pleine capacité juridique, qui ont pour but la défense des intérêts de ceux qui pourraient invoquer la loi.

La Commission a donc pour tâche importante d'éviter autant que faire se peut les procédures judiciaires. En cas de discrimination involontaire due à une application erronée de la loi, l'avis de la Commission sera la plus souvent suffisant pour l'entreprise et une procédure pourra ainsi être évitée.

Pour pouvoir donner un avis, la Commission fait une enquête. A cet effet, la Commission peut exiger toutes les informations et tous les documents qu'elle estime nécessaires. En outre, la Commission peut se faire assister par des fonctionnaires qui sont désignés à cet effet par le Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi. En cas d'affaires relatives à l'égalité de rémunération, cela concerne en pratique les fonctionnaires du Service technique des Rémunérations. Si cela s'avère nécessaire, la Commission peut également faire appel à d'autres experts (externes).

Mais le conseil d'entreprise (CE) également a des compétences légales appropriées. Sur base de la loi sur les Conseils d'entreprise, l'employeur doit communiquer au CE toutes les informations qui sont indispensables à une bonne exécution de ses tâches (art. 31 de la loi sur les CE).

Etant donné qu'une tâche spécifique du CE consiste à veiller à ce qu'il n'y ait pas de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement entre hommes et femmes (art. 28, alinéa 3 de la loi du les CE), l'employeur devra mettre à la disposition du CE les données nécessaires concernant l'évaluation des fonctions des femmes et des hommes dans l'entreprise. Si les données, par exemple après un examen plus approfondi, permettent d'établir une présomption de différence de traitement, le CE peut soumettre ceci à l'appréciation de la Commission. Celle-ci peut examiner si la présomption est suffisamment plausible, et lorsque c'est le cas, charger l'employeur de prouver que la différence trouve son origine dans des facteurs objectivement justifiés.

Les syndicats ont certes également les possibilités nécessaires. Il y a des syndicats qui ont fait effectuer des enquêtes concernant l'évaluation des fonctions dans certaines branches d'activités. Les dispositions, critères ou formulations indirectement distinctifs qui ressortent de cette enquête, peuvent être soumis à la Commission.

De tels critères indirectement distinctifs ne sont autorisés qu'en raison de la nature de la fonction concernée et à condition que le système dans son ensemble prenne également en compte d'autres critères pour lesquels les femmes sont particulièrement aptes, et les évalue de la même manière. La Commission devra examiner les causes de justification à ces conditions.

La Commission est composée de 11 membres, le Président compris. Les membres et leurs suppléants sont désignés par le Ministre des Affaires sociales et du Travail, sur la proposition des organisations d'employeurs et de travailleurs représentés au sein de la Fondation du Travail, et du Ministre de l'Intérieur. Le Ministre qui nomme consulte également le Conseil de l'Emancipation. Les membres sont nommés pour 4 ans. Le Ministère se charge du secrétariat. La composition de la Commission doit être en reflet avec sa mission, à savoir le traitement des rapports dans le secteur privé et le secteur public.

La Commission établit un rapport annuel qui est rendu public. De cette manière, la Commission peut formuler des recommandations à caractère général.