

Bruxelles, le 18 juillet 2007

## **La Commission s'emploie à combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes**

***Dans l'Union européenne, les femmes continuent de gagner en moyenne 15 % de moins que les hommes, estime la Commission européenne. Un rapport publié aujourd'hui énonce des solutions permettant à l'Union européenne de combler cet écart, qui ne s'est guère modifié au cours des dix dernières années. L'écart salarial entre hommes et femmes représente la différence entre la rémunération horaire moyenne brute des premiers et celle des secondes dans l'ensemble de l'économie. Il reflète les discriminations et les inégalités qui caractérisent le marché du travail et dont les femmes sont, dans la pratique, les principales victimes.***

« Les filles obtiennent de meilleures notes que les garçons à l'école et les femmes sont plus nombreuses que les hommes à entrer dans le monde du travail avec un diplôme universitaire en poche, mais un écart salarial de 15 % persiste. Cette situation absurde doit changer », a déclaré M. Vladimír Špidla, commissaire européen à l'emploi, aux affaires sociales et à l'égalité des chances. « L'écart salarial est une question complexe aux causes multiples. S'il s'explique parfois par une discrimination pure et simple, ses raisons sont souvent cachées : les femmes accomplissent plus de travaux non rémunérés, comme s'occuper du ménage et de personnes à charge ; elles sont plus nombreuses à travailler à temps partiel et, souvent, les secteurs majoritairement féminins se caractérisent par des rémunérations moindres. Nous devons maintenant passer la vitesse supérieure. La seule solution est de mobiliser les hommes et les femmes, les ONG, les partenaires sociaux et les pouvoirs publics pour s'attaquer au problème à tous les niveaux. »

La question de l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes va bien au-delà du principe « À travail égal, salaire égal ». L'une de ses causes essentielles est la manière dont les compétences des femmes sont prises en compte en comparaison de celles des hommes. Les emplois exigeant une expérience ou des qualifications semblables sont habituellement moins bien rémunérés lorsqu'ils sont occupés majoritairement par des femmes. Ainsi, dans certains pays, les bonnes d'enfants gagnent moins que les mécaniciens, les caissières de supermarché moins que les manutentionnaires, les infirmières moins que les policiers.

L'écart salarial traduit aussi les inégalités du marché du travail, des inégalités qui touchent avant tout les femmes et parmi lesquelles figurent notamment les difficultés posées par la conciliation de la vie professionnelle et la vie privée. Les femmes recourent davantage au travail à temps partiel et interrompent plus fréquemment leur carrière, ce qui porte préjudice à leur développement professionnel. Elles sont toujours moins nombreuses que les hommes à occuper des postes de direction et, à mesure qu'elles avancent dans la vie professionnelle, les obstacles se multiplient et la résistance s'accroît. En conséquence, leur carrière est plus souvent fragmentée, mais aussi plus lente et plus courte et, partant, moins bien rémunérée que celle des hommes. Les statistiques montrent que l'écart salarial se creuse avec l'âge, le niveau d'études et les années de service : les différences de salaire dépassent 30 % dans la tranche d'âge des 50 à 59 ans mais n'atteignent que 7 % chez les moins de 30 ans ; elles excèdent 30 % chez les diplômés de l'enseignement supérieur, contre 13 % chez les travailleurs ayant achevé le cycle inférieur de l'enseignement secondaire ; enfin, l'écart peut atteindre 32 % chez les travailleurs comptant plus de trente années de service dans une entreprise, alors qu'il est inférieur de dix points de pourcentage (22 %) chez les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise va de une à cinq années.

Pour s'attaquer à ce problème, la communication publiée aujourd'hui met en avant quatre domaines d'intervention :

- mieux appliquer la législation existante (par une analyse des possibilités d'adaptation des législations actuelles et par des actions de sensibilisation) ;
- lutter contre l'écart salarial dans le contexte des politiques de l'emploi des États membres (grâce à l'aide financière européenne sous toutes ses formes, dont le Fonds social européen) ;
- promouvoir l'égalité salariale auprès des employeurs en faisant appel, essentiellement, à la responsabilité sociale de ces derniers ;
- soutenir l'échange des bonnes pratiques au niveau communautaire et associer les partenaires sociaux.

L'élimination de l'écart salarial entre hommes et femmes est l'une des grandes préoccupations mises en avant dans la « feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010) ». En outre, selon une enquête Eurobaromètre de janvier 2007, une grande majorité des Européens estiment que les femmes devraient être plus nombreuses à occuper des postes de direction (77 %) et à siéger dans les assemblées législatives (72 %). Une proportion de 68 % des Européens voient dans les responsabilités familiales un obstacle à l'accès des femmes aux postes de direction, tandis que 47 % pensent que, à qualifications égales, les femmes ont moins de chances d'obtenir une promotion que les hommes. La communication d'aujourd'hui a pour but d'analyser les causes de l'écart salarial et de déterminer quelles actions peuvent être menées à l'échelon de l'Union européenne. Elle souligne la nécessité d'intervenir à tous les niveaux, en mobilisant toutes les parties prenantes et en se concentrant sur tous les facteurs à l'origine des inégalités salariales.

Pour de plus amples informations :

Lien vers la communication

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2007/jul/genderpaygap\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpaygap_en.pdf)

Politique d'égalité entre les femmes et les hommes

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality)

Étude sur les origines de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et sur les mesures prises par les États dans ce domaine (*The Gender Pay Gap : Origins and Policy Responses*)

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2006/ke7606200\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf)

Année européenne de l'égalité des chances pour tous

<http://equality2007.europa.eu>

Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail :

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005/index.htm>