



Résolution 1715 (2010)¹

Version finale

Le fossé salarial entre les femmes et les hommes

Assemblée parlementaire

1. La discrimination à l'encontre des femmes sur le marché du travail a une longue histoire, tout comme les efforts visant à lutter contre cette discrimination. L'un des principes clés dans ce domaine, le droit à un salaire égal pour un travail égal, a déjà été inscrit dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et dans le Traité de Rome de 1957 qui a institué la Communauté économique européenne. Par la suite, ce droit a été élargi, et le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale a été inscrit dans la Charte sociale du Conseil de l'Europe de 1961 (STE n° 35) (ainsi que dans la Charte sociale européenne révisée (STE n° 163) de 1996) et dans la Directive 75/117/CEE de la Communauté européenne de 1975 consacrée à ce sujet.

2. Malgré la reconnaissance de ce droit fondamental, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, défini comme la «différence relative entre les rémunérations horaires brutes moyennes des femmes et des hommes», est actuellement estimé à 17,4 % dans l'Union européenne, et il est encore plus important à l'échelle mondiale. Calculé sur toute la durée de la vie, et non pas sur la base d'un salaire horaire, l'écart se creuse encore, ce qui explique la féminisation de la pauvreté (qui frappe en particulier les mères célibataires et les femmes âgées).

3. Plusieurs facteurs sont invoqués pour expliquer le fossé salarial entre les femmes et les hommes: la ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail (on parle communément de «murs de verre» et de «plafonds de verre»), l'idée selon laquelle les femmes seraient moins qualifiées et moins expérimentées, et le caractère atypique de leurs horaires de travail et du déroulement de leur carrière, dû à la naissance de leurs enfants et à leurs responsabilités familiales. Cela dit, plus de la moitié du fossé salarial classique ne peut pas s'expliquer objectivement par ces facteurs «structurels», mais est en réalité imputable à la persistance d'une discrimination surannée à l'encontre des femmes: différences en matière d'accès à l'éducation, à la formation et au marché du travail, systèmes d'évaluation, de rémunération et de promotion entachés de préjugés, stéréotypes de genre avilissants, et conception dépassée des rôles de genre.

4. Il est inacceptable que, plus de soixante ans après la proclamation du droit à un salaire égal, ce droit soit toujours bafoué de manière aussi courante et systématique, sans même que cela suscite beaucoup d'attention. Comblé le fossé salarial entre les femmes et les hommes doit être considéré comme une priorité, non seulement dans le secteur public, mais aussi dans le secteur privé. Non seulement ce serait un remède contre une injustice sociale profondément ancrée, mais cela accroîtrait considérablement la productivité, la compétitivité et le revenu national dans l'ensemble des économies européennes, tout en réduisant les dépenses sociales publiques.

5. L'Assemblée parlementaire estime qu'il y a un lien entre, d'une part, le fossé salarial entre les femmes et les hommes, et, d'autre part, l'égalité entre les femmes et les hommes dans d'autres domaines – tels que l'égalité des droits et des chances pour les filles et les garçons, la participation paritaire des femmes et des hommes aux processus de décision politique, publique et économique, et un partage plus équitable des responsabilités familiales et domestiques entre les femmes et les hommes –, et que tout progrès dans un de

1. *Texte adopté par la Commission permanente*, agissant au nom de l'Assemblée, le 12 mars 2010 (voir [Doc. 12140](#), rapport de la commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, rapporteur: M. Wille; et [Doc. 12151](#), avis de la commission des questions économiques et du développement, rapporteur: M. Konečný). Voir également la [Recommandation 1907 \(2010\)](#).



ces deux domaines peut entraîner un progrès dans l'autre, et réciproquement. L'Assemblée renvoie à plusieurs résolutions et recommandations qu'elle a récemment adoptées sur ces sujets (en particulier à la [Résolution 1669 \(2009\)](#) et à la [Recommandation 1872 \(2009\)](#) intitulées «Les droits des filles d'aujourd'hui: les droits des femmes de demain»), souligne qu'elles sont toujours valables et appelle à les mettre en œuvre de manière pleine et entière.

6. L'Assemblée recommande aux Etats membres:

6.1. de veiller à ce que le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale soit inscrit dans leur législation interne – s'il n'y figure pas déjà –, à ce que les employeurs soient obligés de respecter ce droit (et encourent des sanctions s'ils ne le respectent pas) et à ce que les salariés puissent engager une procédure judiciaire pour faire reconnaître ce droit, sans risque pour leur emploi;

6.2. de collecter des statistiques fiables et normalisées sur la rémunération des femmes et des hommes, qui ne doit pas être calculée uniquement sur la base d'un salaire horaire brut, mais aussi sur toute la durée de la vie;

6.3. de promouvoir des systèmes de classification des fonctions et de rémunération qui soient équitables, y compris dans le secteur privé:

6.3.1. en ouvrant des discussions avec les partenaires sociaux pour éliminer les discriminations en matière de valeurs de fonctions et de classifications de fonctions entre les femmes et les hommes;

6.3.2. en entamant des discussions avec les partenaires sociaux pour revaloriser les secteurs dits «féminins»;

6.4. de viser à faire augmenter le taux de participation des femmes au marché du travail et de lutter contre les pièges du travail à temps partiel en encourageant toutes les mesures tendant à améliorer l'accueil des enfants et des personnes âgées hors du domicile, ainsi qu'un partage plus équitable des responsabilités familiales et domestiques entre les femmes et les hommes;

6.5. de s'inspirer des modèles norvégien et islandais, et de la récente initiative française, selon lesquels au moins 40 % des membres des conseils d'administration de certaines entreprises doivent être des femmes, ce qui peut favoriser la réduction de l'écart salarial;

6.6. de soumettre à leur parlement chaque année pour la Journée internationale de la femme, le 8 mars, un rapport décrivant l'état d'avancement de la concertation avec les partenaires sociaux et du processus visant à combler le fossé salarial entre les femmes et les hommes, et à réduire la ségrégation sur le marché de l'emploi, jusqu'à ce qu'aient disparu les discriminations en matière de valeur et de classification de fonctions, le fossé salarial entre les femmes et les hommes, et la ségrégation sur le marché de l'emploi.

7. L'Assemblée appelle les partenaires sociaux, les organisations patronales et les syndicats à respecter et à défendre le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, notamment par la promotion et l'adoption de systèmes de classification des fonctions et de grilles des salaires qui soient équitables et transparents.