



**Convention sur l'élimination
de toutes les formes
de discrimination à l'égard
des femmes**

Distr. générale
7 septembre 2011
Français
Original: anglais

**Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes**
Cinquantième session
3-21 octobre 2011

**Réponses aux recommandations de suivi
formulées dans les observations finales du Comité
comme suite à l'examen du sixième rapport
périodique de l'État partie, le 2 février 2009***

Allemagne

* Conformément aux informations communiquées aux États parties concernant le traitement de leurs rapports, le présent document n'a pas été revu par les services d'édition avant d'être envoyé au service de traduction de l'Organisation des Nations Unies.

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction.....	1–3	3
II. Informations fournies par le Gouvernement fédéral concernant les mesures relatives à la mise en œuvre des recommandations contenues au paragraphe 40 des observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de 2009.....	4–86	3
A. Efforts déployés pour combler durablement l'écart salarial entre les hommes et les femmes en Allemagne	4–16	3
B. Les différences de gains en Allemagne	17–22	6
C. Stratégies de gouvernance ciblant les inégalités salariales en partant des causes	23–54	9
D. Mesures actuellement mises en œuvre par le Gouvernement pour remédier aux inégalités salariales, en fonction des causes du phénomène.....	55–63	19
E. Mesures prévues	64–69	22
F. Évaluation des progrès accomplis dans la mise en œuvre	70–76	23
G. Engagements nationaux et internationaux	77–86	25
III. Informations fournies par le Gouvernement fédéral au sujet des mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations formulées en 2009 par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes au paragraphe 62 de ses observations finales	87–96	27

Liste des tableaux

1. Écart de rémunération entre les sexes selon les différentes caractéristiques structurelles	11
2. Proportion de femmes dans les postes de direction (en pourcentage).....	12

Liste des figures

1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les États membres de l'UE en 2009	6
2. Salaires horaires bruts pour les deux sexes et analyse par sexe	9
3. Évolution des salaires.....	14

I. Introduction

1. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW de 1979) est entrée en vigueur en République fédérale d'Allemagne le 9 août 1985 (Journal officiel fédéral 1985 II, p. 648). L'Allemagne s'est ainsi engagée à adopter des mesures en vue de l'application de la Convention à l'échelle nationale, sur la base de l'article 18. Aux fins de suivre l'évolution en la matière, cette convention relative aux droits des femmes prévoit l'établissement de rapports nationaux, qui doivent être soumis à intervalles réguliers par les États parties et faire l'objet d'un processus d'examen (art. 21) sous l'égide du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

2. Le sixième rapport national de l'Allemagne a été ratifié par les Conseil des ministres de l'État fédéral en juin 2007 et soumis aux Nations Unies en septembre 2007. Il a ensuite été revu par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (quarante-troisième session, 19 janvier-6 février 2009). Dans ses observations finales du 2 février, le Comité a relevé les principales pierres d'achoppement et formulé des recommandations, en appelant la République fédérale d'Allemagne à soumettre des informations par écrit dans un délai de deux ans à propos des mesures adoptées en vue d'appliquer les recommandations contenues aux paragraphes 40 (Réduction et élimination des écarts de salaires et de revenus entre hommes et femmes) et 62 (Dialogue avec les organisations non gouvernementales de transsexuels et intersexuels).

3. Les informations qui suivent sont fournies en réponse à cette demande.

II. Informations fournies par le Gouvernement fédéral concernant les mesures relatives à la mise en œuvre des recommandations contenues au paragraphe 40 des observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de 2009

A. Efforts déployés pour combler durablement l'écart salarial entre les hommes et les femmes en Allemagne

1. Ce dont il s'agit

4. Dans ses observations finales du 2 février 2009, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes invitait la République fédérale d'Allemagne à soumettre dans un délai de deux ans des informations écrites concernant les mesures adoptées pour appliquer les recommandations contenues au paragraphe 40 (Réduction et élimination des écarts de salaires et de revenus entre hommes et femmes).

5. Pour la dix-septième période législative, le Gouvernement fédéral va devoir se saisir d'autres tâches au lendemain de l'accord de coalition «WACHSTUM. BILDUNG. ZUSAMMENHALT» (croissance, éducation, cohésion): «Nous avons entrepris d'établir un cadre de participation égalitaire des hommes et des femmes dans toutes les phases du cycle de vie. L'initiative fédérale visant à l'égalité entre hommes et femmes dans l'entreprise et l'industrie en fera partie» et «Nous voulons instaurer le principe "À travail égal, salaire égal" pour les hommes et les femmes, et donc remédier aux inégalités salariales. Nous engagerons les entreprises et le monde de l'industrie à appliquer l'instrument d'autocontrôle de l'égalité salariale Logib-D, sanctionné par un processus de consultation.

Celui-ci doit permettre de déterminer les écarts salariaux et leurs causes. Les efforts conjointement déployés pour remédier aux inégalités salariales doivent faire l'objet d'une évaluation. La fonction publique doit faire usage de tout son potentiel pour se montrer plus réceptive aux besoins des femmes et des familles.» (chap. III. 4).

6. Le rapport soumis en janvier 2011 par un panel d'experts, en préparation du premier rapport sur l'égalité du Gouvernement fédéral, daté du 15 juin 2011, traite du problème de l'inégalité des salaires et énonce des recommandations de mesures qui sont actuellement examinées par le Gouvernement fédéral.

7. La première partie du texte qui suit évalue la stratégie globale de l'Allemagne pour remédier aux écarts de revenus du travail entre hommes et femmes dans le contexte de la stratégie de développement durable du Gouvernement fédéral.

8. Les principes directeurs de la stratégie de durabilité nationale de l'Allemagne sont «l'équité intergénérationnelle», «la qualité de vie», «la cohésion sociale» et «la responsabilité internationale». À cet égard, le Ministère fédéral des affaires familiales, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse poursuit une politique qui tient également compte de notre responsabilité vis-à-vis des générations à venir en rehaussant le niveau de productivité économique, en protégeant les ressources naturelles, en renforçant la cohésion sociale et en prémunissant contre une perte de revenus à long terme les personnes qui consacrent une partie de leur temps en faveur d'autres personnes dont elles assurent la prise en charge sans contrepartie financière.

9. Faire en sorte que tout un chacun jouisse de l'égalité des chances est une condition préalable de la cohésion sociale. L'égalité des chances des femmes et des hommes dans l'économie et dans la société est une condition préalable au développement durable. Par conséquent, les écarts de revenus entre hommes et femmes constituent un bon indicateur pour illustrer les divers aspects des inégalités persistantes entre les deux sexes dans le monde du travail. On voit donc qu'une politique axée sur la durabilité et une politique d'égalité vont de pair. Faire en sorte que les hommes et les femmes se voient offrir des perspectives équitables en termes de revenus durant leur vie professionnelle est l'une des priorités de la politique d'égalité du Gouvernement fédéral dans la période législative en cours.

2. L'égalité de rémunération comme objectif de la stratégie de durabilité

10. L'écart non ajusté de rémunération entre les sexes, c'est-à-dire l'écart qui sépare la rémunération horaire brute moyenne des hommes et des femmes, hors considération des qualifications, de la profession ou des antécédents professionnels, est toujours de 23 % en Allemagne. Entre diplômés universitaires et cadres supérieurs, cet écart est même plus marqué encore.

11. L'objectif de la stratégie de durabilité est d'illustrer les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes et de trouver le moyen de réduire efficacement cet écart en Allemagne. À ce propos, il convient de préciser les options qui s'offrent aux différentes parties qui s'investissent activement dans la poursuite de cet objectif, et avec qui une coopération peut s'instaurer.

12. En accord avec l'approche préconisée par la Commission de l'Union européenne, le Gouvernement fédéral a adopté une stratégie ciblée sur les causes des inégalités en matière de salaires, en vue de les combler. Différents projets de recherche ont corroboré l'existence de trois causes essentielles à cette situation:

a) On ne trouve que peu de femmes dans certaines professions et certains secteurs, comme aux niveaux les plus élevés de l'échelle des carrières: la ségrégation horizontale et verticale reste une réalité sur le marché du travail;

b) Les femmes interrompent leur activité professionnelle et réduisent leur temps de travail pour raisons familiales plus fréquemment et pour de plus longues périodes que les hommes;

c) Les négociations salariales individuelles et collectives n'ont pas permis de mettre durablement fin à la dévalorisation des «emplois typiquement féminins».

13. On voit ainsi que (presque) tous les aspects des problèmes auxquels se heurtent les femmes dans le monde du travail sont réunis dans la problématique de l'inégalité salariale, soit la relation entre la rémunération horaire brute des femmes et des hommes. L'éventail limité des carrières que choisissent les femmes, les obstacles qu'elles rencontrent dans leur carrière, le rôle traditionnel qui leur est imparti par les modèles existants dans certains milieux sociaux, les difficultés objectives et psychologiques qu'entraîne la recherche d'un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, et le parcours difficile qu'il leur faut emprunter lorsqu'elles tentent de refaire leur entrée dans le monde du travail après une interruption pour raisons familiales sont autant de facteurs qui contribuent à l'inégalité salariale, de pair avec la manière dont sont évalués les métiers typiquement féminins.

14. En même temps, les écarts salariaux eux-mêmes peuvent influencer le comportement des femmes dans le monde du travail. De maigres perspectives de revenus les incitent moins à s'investir dans la recherche d'un emploi rémunérateur, tandis que des interruptions de longue durée dans l'activité professionnelle occasionnent une inégalité accrue de rémunération – un cercle vicieux. Aussi longtemps que les femmes gagneront moins que les hommes, elles quitteront plus fréquemment le marché du travail pour raisons familiales et confirmeront ainsi le préjugé que nourrissent les employeurs, pour qui elles ne se placent sur le marché du travail que pour obtenir un «revenu de complément». Les femmes qui sont mises dans l'obligation de pourvoir aux besoins de la famille soit parce que leur conjoint est au chômage, ou décédé, ou en raison d'un divorce, doivent donc le faire à l'aide d'un salaire plus modeste, un salaire de femme. L'écart salarial expose les familles qui se trouvent dans une telle situation à un risque de pauvreté.

15. Depuis quelques années, le Gouvernement fédéral accorde une attention croissante au problème de l'inégalité salariale. De nombreuses initiatives encouragent les jeunes femmes et les jeunes hommes à garder un esprit plus ouvert face à leur carrière et à surmonter ainsi les divisions classiques sur le marché du travail. L'allocation parentale, en plus des «mois partenaire», contribue avec l'expansion de la garde des enfants et du programme d'action «La réinsertion professionnelle comme perspective» à réduire la durée des pauses que marquent les femmes dans leur activité professionnelle pour raisons familiales. La loi générale sur l'égalité de traitement (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG*) fait que, désormais, les tribunaux peuvent revenir sur une décision concernant une promotion ou un cas de préférence injustifié.

16. La persistance en Allemagne d'écarts de rémunération liés au sexe a donné au Gouvernement fédéral l'élan nécessaire pour redoubler d'efforts dans ce domaine¹. Ainsi, le

¹ Voir l'accord de coalition 2009, chap. III. 4. En adoptant la résolution 17/901 du 4 mars 2010, le Bundestag s'est à nouveau penché sur le problème de l'égalité salariale sous le point 7: «Le Bundestag appelle le Gouvernement fédéral ... à s'efforcer, en dépit de la responsabilité qui incombe au premier chef aux partenaires dans le cadre des négociations collectives et aux employeurs individuels, d'éliminer les inégalités de rémunération entre hommes et femmes; à cet effet, il s'agit de mettre au point une stratégie ciblant spécifiquement les causes, laquelle stratégie, en parallèle avec la méthode d'analyse des rémunérations Logic-D appuyée par un dispositif de consultation, englobe également des mesures visant à encourager les femmes à jouer un plus grand rôle dans les négociations salariales et à combattre la tendance à sous-évaluer les métiers dans lesquels les femmes

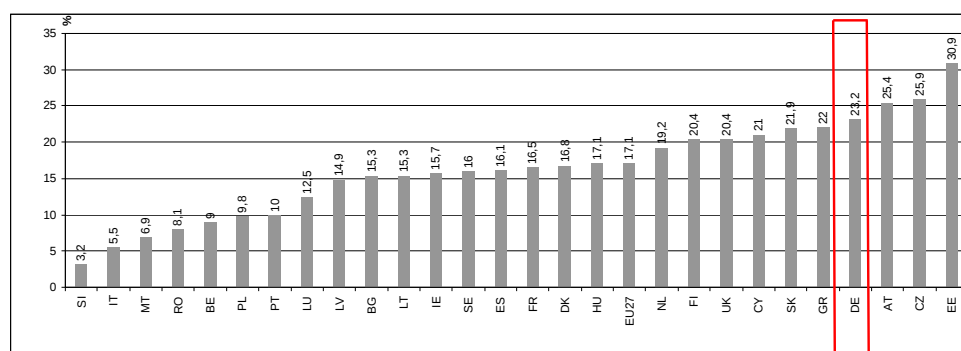
recul des inégalités salariales a été choisi en 2002 comme indicateur de progrès dans la voie de l'égalité entre hommes et femmes, et en 2008, ce qu'il est convenu d'appeler l'écart de rémunération entre les sexes (selon la politique européenne) a été adopté dans le rapport d'activité «Pour une Allemagne durable» (*Für ein nachhaltiges Deutschland*), comme indicateur des écarts de revenus et de l'égalité dans la vie professionnelle. De ce fait, les écarts salariaux devront être ramenés à 10 % d'ici à 2020.

B. Les différences de gains en Allemagne

17. Selon les chiffres les plus récents, les écarts de salaires entre hommes et femmes en Allemagne sont en moyenne de 23 % (pour le salaire horaire brut en 2010). Par rapport aux autres membres de l'Union (selon les chiffres de 2009), l'Allemagne se situe presque à l'extrémité du segment médian, soit à la cinquième place avant la dernière, juste avant l'Autriche (25,5 %) et les Pays-Bas (23,6 %). Toutefois, cette donnée reste en soi relativement peu significative, dans la mesure où les pays qui présentent un taux de chômage des femmes moins élevé accusent souvent un moindre écart salarial entre les sexes.

Figure 1

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les États membres de l'UE en 2009²



1. Information de base sur l'écart de rémunération entre les sexes

18. Pour mettre en évidence les écarts salariaux, le Gouvernement fédéral se tourne vers les statistiques officielles fournies par l'Office statistique fédéral, que reflète l'indicateur structurel «Écart de rémunération entre les femmes et les hommes» (Gender Pay Gap – GPG). Le calcul du GPG sert également de base à la détermination annuelle de l'indicateur structurel par Eurostat pour les besoins de la Commission européenne et aux fins de comparabilité entre les États membres de l'Union. La base de ces calculs est toujours ce qu'il est convenu d'appeler l'écart de rémunération non ajusté (moyen ou simple), c'est-à-dire la simple comparaison des rémunérations brutes des femmes et des

sont majoritaires; il s'agit en outre de mettre particulièrement l'accent sur les zones rurales, où les écarts de rémunération entre les sexes sont encore plus marqués.

² Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (salaire horaire brut) dans les États membres de l'UE 2009, source: Eurostat (Enquête sur la structure des salaires 2010 et sources nationales (2009) d'estimations annuelles comparables dans le cadre de l'enquête sur la structure des salaires. Exceptions à l'année de référence: les données de 2007 pour l'Estonie, les données de 2008 pour la Belgique et la Grèce).

hommes³. Le GPG représente sous la forme de pourcentages l'écart entre les gains bruts moyens des femmes et des hommes. À cet effet, l'ensemble des femmes et des hommes actifs sont pris en considération depuis 2006 sans tenir compte ni de l'âge ni des horaires de travail (à l'exception cependant du secteur public jusqu'à présent). Les données sont fournies par l'enquête uniforme sur la structure des salaires de l'UE, qui est menée tous les quatre ans depuis 2006⁴.

19. Il convient ici de distinguer entre l'écart de rémunération «simple» ou non ajusté, et l'écart de rémunération ajusté. Ce dernier est calculé en comparant le salaire horaire brut des femmes et des hommes présentant les mêmes caractéristiques individuelles, c'est-à-dire les femmes et les hommes ayant le même niveau d'éducation, exerçant le même métier dans le même secteur, et avec le même type d'emploi (temps complet, temps partiel ou emploi marginal). À l'heure actuelle, l'écart de rémunération ajusté entre les sexes en Allemagne est d'environ 8 %, encore qu'il ne soit pas tenu compte ici des interruptions d'activité pour raisons familiales. Comme les femmes et les hommes présentent souvent un tableau différent sur ce plan, ces différences peuvent expliquer en partie l'écart de rémunération non ajusté précédemment évoqué et donc illustrer la mesure dans laquelle elles peuvent être réduites. Les explications individuelles offrent donc une indication logique du point à partir duquel on pourra tenter de combler l'écart de rémunération⁵.

2. Autres aspects à prendre en considération

20. Il existe un vrai fossé entre la ville et la campagne sur le plan de l'écart de rémunération entre les sexes en Allemagne (de l'Ouest). Les études que l'on mène aujourd'hui révèlent une augmentation de la rémunération quotidienne moyenne tant pour les femmes que pour les hommes, qui s'accorde avec l'augmentation de la densité de population. À ce propos, les gains de la population masculine dans les régions occidentales de l'Allemagne sont en moyenne considérablement plus élevés que ceux des femmes. Bien

³ En plus de l'enquête sur la structure des salaires menée par l'Office statistique fédéral, il faut mentionner de nombreuses autres sources de données concourant à la description de la situation relative aux revenus du travail pour l'un et l'autre sexe, qui représentent chacune un segment de notre système d'emploi et s'écartent des statistiques officielles pour ce qui concerne les méthodes de collecte des données, les limites chronologiques et sectorielles et leur portée (par exemple les caractéristiques individuelles des groupes) et aussi les données disponibles (par exemple les gains bruts et nets, la rémunération horaire, mensuelle ou annuelle). Par conséquent, elles diffèrent également au niveau des résultats. Il faut essentiellement citer l'IAB (IAB-Beschäftigtenstichprobe), le SOEP (Sozioökonomisches Panel) et les enquêtes en ligne comme celles que l'on trouve sur le site: www.frauenlohnspiegel.de. Il n'existe pas de mesure «correcte» de l'écart de rémunération à cet égard. Le caractère approprié d'un indicateur dépend des questions posées, mais aussi des sources de données disponibles. La rémunération horaire brute est un indicateur qui convient si l'on s'intéresse au caractère équitable de la rémunération. Dans ce contexte, il est indiqué de se limiter aux rémunérations horaires dans la mesure où les écarts de rémunération résultant uniquement d'horaires de travail variable sont de ce fait dûment pris en considération. Tenir compte des rémunérations mensuelles ou annuelles peut indirectement se justifier en tant que mesure complémentaire, en ce sens que tous les éléments entrant en ligne de compte dans la fixation d'un salaire devraient être pris en considération dans le calcul de la rémunération horaire. Les salaires horaires fixés par voie de négociation collective ne tiennent pas compte de paiements extraordinaires tels que les indemnités offertes à l'occasion de Noël ou autres bonus et gratifications. Il est plus facile d'appréhender les différents risques de basculer dans la pauvreté si l'on compare les gains nets en plus des rémunérations horaires brutes.

⁴ Pour obtenir des estimations sur les périodes qui séparent les enquêtes, on fait appel aux sources nationales. C'est ce qu'on appelle en Allemagne l'enquête quadriennale sur les salaires.

⁵ Dans les pages qui suivent, sauf indication contraire, l'écart de rémunération entre les sexes sera compris comme l'«écart de rémunération non ajusté entre les sexes».

que l'écart de rémunération entre les sexes pour les jeunes employés se soit nettement rétréci depuis les trente dernières années, tant à la ville qu'à la campagne, l'écart ville-campagne reste lui-même presque constant, à environ 13 % (2004: 8,4 % pour la ville; 20,9 % pour la campagne). Cela peut peut-être s'expliquer en premier lieu par les écarts ville-campagne au niveau des orientations qui guident les femmes dans la recherche d'un emploi, par les modèles en termes de rôle dominant et par la formation professionnelle. Il existe par ailleurs des différences ville-campagne en termes de structure économique, d'infrastructures, de caractéristiques sociodémographiques et de mobilité géographique au regard de l'emploi.

21. L'écart moyen de rémunération entre les sexes – 23 % – est réparti de manière très inégale entre les anciens et les nouveaux Länder en Allemagne. En Allemagne de l'Ouest, un écart de rémunération de 25 % a été calculé pour 2009, alors que dans les nouveaux Länder, seul un écart de 6 % a été observé. Dans ce contexte, tant les différentes conditions cadres concernant la garde des enfants que différents concepts liés aux modèles d'identification pèsent dans la balance, de même que le plus faible niveau de rémunération, y compris pour les hommes, par comparaison avec l'Allemagne de l'Ouest. Alors que près de deux tiers des enfants accueillis dans les crèches dans les nouveaux Länder sont pris en charge pour des journées complètes (plus de sept heures de garde par jour), cela ne concerne pas plus d'un tiers des enfants accueillis dans les crèches des Länder de l'Ouest, du fait du manque de place. Ceci est également vrai des programmes scolaires répartis sur toute la journée, qui sont plus courants dans les nouveaux Länder.

22. Jusqu'à présent, il n'a pas été possible de comparer les différences de gains des femmes et des hommes dans la fonction publique et dans le secteur privé sur la base des statistiques officielles. Dans le cadre d'un projet financé par le Ministère fédéral des affaires familiales, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse (BMFSFJ), l'Office statistique fédéral vient de recueillir des données de différentes sources, ce qui rend possible l'analyse des données comparables. La conclusion centrale est que l'écart de rémunération entre les sexes dans le secteur privé pour la période 2007-2008 (22,6 %) est apparu considérablement plus élevé que dans la fonction publique (7 %). Et dans le secteur public, il est plus marqué parmi les agents de l'État qui ne sont pas fonctionnaires (7,8 %) que parmi ces derniers (1,7 %)⁶, de même que parmi les employés des plus hautes autorités fédérales (1 %)⁷. Lorsqu'on distingue entre les types d'emploi, l'indicateur relatif à la fonction publique pour les deux types d'employés, contrairement au secteur privé, s'inscrit dans une fourchette de niveau comparable (temps complet: 7,2 %; temps partiel: 7,5 %). On voit ici qu'il n'y a pas non plus de différence marquée entre l'Allemagne de l'Ouest et l'Allemagne de l'Est dans le secteur public. Considérés séparément, les différents secteurs économiques révèlent des écarts de rémunération très prononcés dans la fonction publique, là où, comparativement, les femmes sont fortement représentées. Cela concerne entre autres le secteur de la garde des enfants et de l'éducation (14,7 %, avec une proportion d'employées de 65,8 %), où l'on observe des chiffres très élevés en comparaison du

⁶ Pour le calcul des écarts de salaire dans la fonction publique, il a fallu adapter la pratique éprouvée de calcul de l'écart de rémunération entre les sexes. Les valeurs citées ne sont donc pas à comparer avec les chiffres correspondant à l'écart de rémunération entre les sexes. Elles sont par nature «trop basses» d'environ 2,6 % pour le secteur privé. On trouvera d'autres explications concernant la méthode dans le document du BMFSFJ (2009) intitulé *Différences de rémunération entre femmes et hommes dans le secteur public et dans le secteur privé* – résultats du projet «*Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen*» (Différences entre la paie des hommes et des femmes) réalisé par le Ministère fédéral des affaires familiales, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse et par l'Office statistique fédéral.

⁷ *Zweiter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum BGleG* (Deuxième rapport du Gouvernement fédéral sur les enseignements de la loi fédérale sur l'égalité entre les sexes (voir p. 21)).

segment «fonction publique, défense et sécurité sociale» (8,4 %, avec une proportion d'employées de 44,6 %). Enfin, on observe également, parmi les employés des deux sexes occupant des postes de direction dans la fonction publique, un écart de rémunération plus marqué que dans les autres groupes de salariés (9,6 %).

C. Stratégies de gouvernance ciblant les inégalités salariales en partant des causes

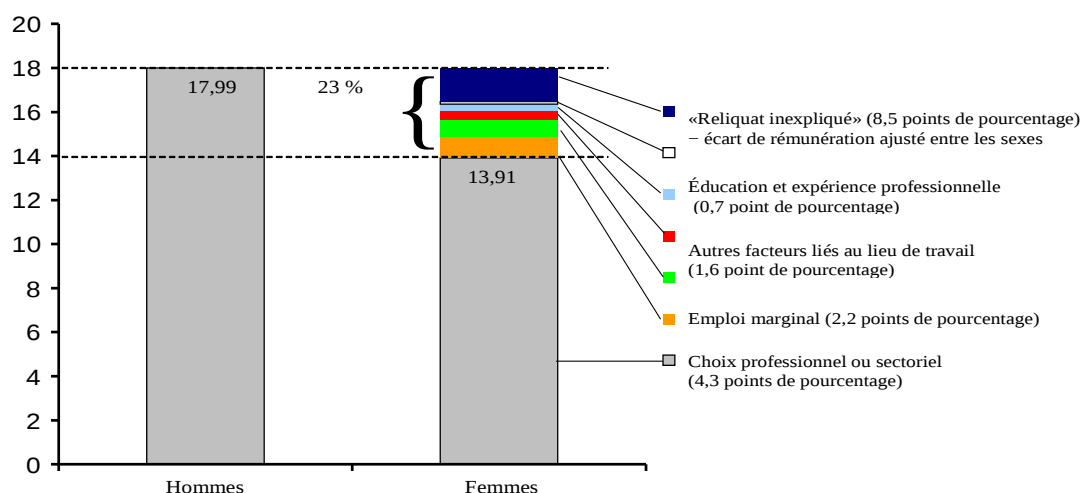
23. Dans la seizième période législative, l'accent a surtout été mis sur la recherche des causes pour cibler les mesures devant permettre de remédier au problème de l'écart de rémunération entre les sexes. Un résumé des résultats a été publié dans le dossier «Inégalités de salaire entre hommes et femmes en Allemagne».

24. Par rapport, en particulier, au chiffre proche de 23 %, censé refléter l'écart de rémunération non ajusté entre les sexes pour 2006, l'étude a montré que l'écart de rémunération ajusté – compte non tenu des interruptions d'activité pour raisons familiales – était d'environ 8 %. Cela signifie que les employées gagnent encore 8 % de moins que leurs homologues masculins ayant fait l'objet de cette analyse, même s'ils présentent les mêmes caractéristiques⁸. Cette analyse fait ressortir les domaines qui posent problème, dans lesquels des mesures pratiques doivent être prises et où l'écart de rémunération peut être réduit de manière concrète. L'illustration qui suit montre les principales causes individuelles par rapport à l'écart de rémunération ajusté et non ajusté entre les sexes.

Figure 2

Salaires horaires bruts pour les deux sexes et analyse par sexe

Écart de rémunération reflétant les causes principales, Enquête sur la structure des salaires d'octobre 2006, Union européenne



⁸ Selon les recherches de l'Institut d'études économiques de Cologne, un écart de rémunération entre les sexes de 4 % est encore attesté pour les femmes avec enfants ayant fait une pause ne dépassant pas une année et demie dans leur carrière (voir à ce sujet «Gender Pay Gap Gesamtwirtschaftliche Evidenz und regionale Unterschiede», dans *IW Trends* 4/2010).

25. Un examen attentif de toutes les raisons pertinentes pouvant justifier les écarts de rémunération fait clairement apparaître que les causes systématiques sont liées les unes aux autres de manière complexe et qu'il n'est possible d'y remédier que si les efforts des partenaires stratégiques viennent appuyer les mesures politiques concrètes prises à cet effet. Il s'agit d'établir de nouvelles structures de gouvernance capables de promouvoir et d'assurer une action conjointe axée sur la réduction des écarts de rémunération. Dans ce qui suit, on décrira plus en détail les différences de structures et les modèles explicatifs complémentaires vus au travers du prisme de trois ensembles complexes de causes.

1. Causes principales d'inégalité des salaires en Allemagne

a) *Éducation et ségrégation horizontale/verticale – divisions sexospécifiques sur le marché du travail*

26. La persistance d'une ségrégation tant horizontale que verticale sur le marché du travail en Allemagne comme dans le reste de l'Europe est un fait patent. Pendant longtemps, le niveau moyen plus faible d'éducation des femmes a été une explication convaincante de la ségrégation observée sur le marché du travail, ainsi que de l'écart de rémunération entre les sexes. L'opinion prévalait que des investissements coûteux et à long terme dans l'éducation des femmes ne se justifiaient pas parce qu'ils produiraient un rendement plus faible. Cependant, la situation a clairement changé ces dernières années: les femmes ont commencé à dépasser les hommes en termes de diplômes. Contrairement à ce que l'on constate chez les hommes, une comparaison du nombre de femmes dans les groupes d'âge 30-35 ans et 60-65 ans révèle une progression des titulaires de diplômes universitaires (de 9,7 à 21,1 %)⁹. À présent, 52,2 % de tous les diplômés universitaires sont des femmes. Le processus général de rattrapage, pour ce qui concerne le niveau d'éducation, semble se refléter dans les différences que révèle l'écart de rémunération par cohortes d'âges. Ainsi, chez les employées âgées de 25 à 29 ans, l'écart de rémunération était de 8,5 %, alors que dans le groupe d'âge 55-59 ans, il était environ trois fois plus élevé, à 29,1 %. D'une part, ces différences peuvent en fait s'expliquer par un changement intervenu avec le temps dans l'attitude face à l'éducation, ce qui veut dire que les femmes plus jeunes sont mieux éduquées que les femmes plus âgées par rapport aux hommes des mêmes groupes d'âge. D'autre part, les différences que l'on observe dans l'écart de rémunération peuvent également s'expliquer par le fait que les employées de moins de 30 ans n'ont habituellement pas encore interrompu leur carrière pour raisons familiales, alors que des interruptions d'activité ont déjà produit un effet négatif sur le revenu des femmes plus âgées.

27. En dépit de la tendance positive que l'on observe dans le niveau d'éducation des femmes, il ne faut pas attendre, pour cette seule raison, une diminution de l'écart de rémunération dans l'avenir. En 2010, les femmes pouvant se prévaloir d'une formation professionnelle ou d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur recevaient une rémunération qui ne dépassait pas 92 % de celle des hommes du même âge et du même niveau de formation et/ou d'éducation. Une comparaison des employés titulaires d'un diplôme universitaire montre que les femmes n'atteignent pas plus de 88 % du niveau de rémunération des hommes. Cela étant, le profit supérieur que tirent les hommes d'un diplôme délivré par une université ou un institut de sciences appliquées peut aussi être le

⁹ Contrairement aux femmes, une comparaison des groupes d'âge 30-35 ans et 60-65 ans chez les hommes révèle une stagnation du nombre de titulaires de diplômes universitaires (de 21 à 20,3 %) et une diminution du nombre de personnes possédant une formation professionnelle dans les groupes d'âge inférieurs (de 16,6 à 11,8 %). Dans le groupe d'âge 30-35 ans, 39 % ont le niveau nécessaire pour poursuivre des études à l'université, mais seulement 21 % obtiennent un diplôme universitaire.

fruit du domaine dans lequel ils ont choisi de se spécialiser. On a pu voir que les hommes sont davantage attirés par les mathématiques, les sciences naturelles et la technologie, alors que les femmes s'intéressent davantage aux langues étrangères et aux lettres. Dans ces dernières disciplines, ni la paie ni la demande n'atteignent des niveaux aussi élevés sur le marché du travail.

28. Ceci nous amène automatiquement à la manifestation suivante de la ségrégation. On ne trouve simplement pas de femmes dans certains secteurs ou certains métiers. Sur l'ensemble des 350 métiers pour lesquels une formation professionnelle est dispensée, 10 seulement sont choisis par plus de la moitié de toutes les jeunes femmes. Ces métiers que choisissent traditionnellement les femmes dans le secteur des services ne sont pas aussi bien payés que ceux qui attirent les hommes dans le domaine de la technologie et des sciences naturelles. On observe en outre des variations marquées dans la répartition des femmes et des hommes dans les différents secteurs économiques. Ainsi, la proportion des employées dans le secteur «autres services» est sensiblement plus élevée que celle de leurs homologues masculins. D'autre part, on observe, relativement parlant, un nombre de femmes sensiblement moindre dans l'industrie lourde, réputée pour offrir des salaires moyens élevés. Le tableau ci-après illustre les écarts de rémunération résultant des différentes caractéristiques structurelles.

Tableau 1

Écart de rémunération entre les sexes selon les différentes caractéristiques structurelles¹⁰

Groupes d'âge en années	Jusqu'à 24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 et plus
GPG en %	2	8,5	14,2	21,1	25,6	26,4	27,1	29,1	29,5
Niveau d'éducation	Diplôme de fin d'études-enseignement secondaire/intermédiaire			Qualification universitaire	Diplôme d'une haute école spécialisée		Diplôme universitaire		
GPG en %	17,6			24,5		31,3		23,1	
Niveau d'éducation atteint	Inachevé			Formation professionnelle			Diplôme universitaire		
GPG en %	2,5			9,9			25,8		
Groupe de rémunération	Travailleurs non qualifiés		Travailleurs semi-qualifiés	Spécialistes	Spécialistes de haut niveau		Personnel d'encadrement		
GPG en %	8		12,7		11,8		17,9		26,2
Secteur	Mines	Construction	Garde d'enfants/éducation		Ventes	Industrie lourde		Crédit/assurance	
GPG en %	5,2	13,8	16,3		25	28,2		28,9	

29. En dépit des nombreuses études et évaluations qui ont fait ressortir une légère augmentation de la proportion des femmes dans les postes de prise de décisions des entreprises depuis quelques années, il est indiscutable que les femmes restent sous-représentées dans ces postes (voir tableau 2). Dans leur ascension professionnelle, elles se heurtent à une barrière invisible qu'elles semblent incapables de franchir, et gagnent d'ailleurs moins d'argent dans les postes directoriaux que leurs homologues de sexe masculin. Près de trois quarts des postes de direction sont tenus par des hommes. Dans l'ensemble, plus l'entreprise est grande, plus faible est la proportion des femmes occupant de tels postes et cette proportion se réduit encore à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. Les revenus du travail des femmes employées à temps complet n'ont pas dépassé 72 % de ceux des hommes en 2008, ce qui veut dire que l'écart de rémunération entre les sexes s'établit à 28 %. Des études révèlent également que les postes de direction

¹⁰ Destatis.

dans les secteurs où les femmes prédominent (ceux où elles sont présentes à 70 % ou davantage) sont moins bien rémunérés que dans les secteurs majoritairement masculins. En 2008, les femmes occupant un poste de direction dans des métiers où elles sont majoritaires recevaient un salaire mensuel brut d'environ 2 609 euros, soit 64 % seulement du revenu des femmes occupant un poste du même type dans des secteurs souriant plutôt aux hommes. Qui plus est, le niveau de revenu des directeurs de sexe masculin dans toutes les professions est supérieur à celui de leurs homologues de sexe féminin. Ceci atteste de l'effet de la ségrégation horizontale: lorsque les femmes empruntent les voies traditionnelles, cela se traduit habituellement par des écarts considérables en termes de gains et d'opportunités de carrière. En optant pour une profession (masculine) non traditionnelle, les femmes augmentent leurs chances en termes de revenus, mais elles n'atteignent jamais le même niveau que les hommes¹¹. En conséquence, on ne trouve que très peu de femmes parmi les personnes pouvant prétendre aux plus hautes rémunérations d'autant que, plus que les hommes, elles sont souvent employées par des entreprises plus petites, moins susceptibles d'offrir des bonus en période de crise économique. Le plan à étapes multiples visant à augmenter le nombre de femmes dans des postes de direction, que le Gouvernement fédéral a l'intention de présenter à l'occasion de cette période législative, revêt également une importance décisive pour surmonter l'une des causes fondamentales de l'écart de rémunération.

Tableau 2

Proportion de femmes dans les postes de direction(en pourcentage)¹²

	2006	2007	2008	2009	2010
Conseil d'administration	1,2	1,8	2,5	2,5	3,2
Conseil de surveillance	7,8	8,6	9,3	9,8	10,6
		2005	2006	2007	2008
Secteur privé		24	27	27	27
		2006	2007	2008	2009
Fonction publique (Gouvernement fédéral)		26	27	28	29

¹¹ *DIW Führungskräfte-Monitor 2010*, p. 48 ff.

¹² Les cadres supérieurs dans le secteur privé comprennent les personnes de 18 ans et plus ayant indiqué au SOEP qu'elles exerçaient dans une large mesure des fonctions d'encadrement et de direction (directeurs, directeurs généraux ou présidents de conseils d'administration de grandes sociétés et d'associations) ou d'autres fonctions de cadre ou des tâches hautement spécialisées (par exemple chefs de département, chercheurs, ingénieurs). Par conséquent, l'expression «cadre supérieur» englobe à la fois les personnes occupant des postes de direction et les employés exerçant leur activité dans des postes hautement qualifiés (*DIW Führungskräfte-Monitor 2010*, p. 16 f). Membres des conseils d'administration et de surveillance des 200 plus grandes entreprises (à l'exclusion du secteur financier) selon *DIW Führungskräfte-Monitor 2010*, p. 57. Dans la fonction publique, les postes occupés par les cadres supérieurs sont définis comme fonctions directoriales commençant au niveau du chef de division.

b) *Interruption d'activité pour raisons familiales et réduction des périodes d'activité rémunérées*

30. En Allemagne, on observe toujours des différences notables entre les hommes et les femmes en termes d'interruptions d'activité consécutives à la naissance des enfants. Aujourd'hui, environ 25 % des jeunes pères profitent de l'allocation parentale et du congé de paternité¹³. En moyenne, les femmes marquent une pause de cinquante-six mois dans leur activité professionnelle pour raisons familiales. La longueur des interruptions tend à augmenter avec le nombre des enfants. Quoi qu'il en soit, 50,6 % de toutes les femmes ont interrompu leur activité professionnelle pour raisons familiales durant une période d'un à trois ans et 29,4 % pour une durée ne dépassant pas un an¹⁴.

31. Les effets, sur l'écart de rémunération entre les sexes, des pauses professionnelles pour raisons familiales sont évidents. La longueur de l'interruption est importante pour déterminer le degré de perte de salaire. Plus longue est l'interruption, plus importante est la perte (supposée) de valeur de capital humain résultant de l'expérience professionnelle qui n'a pas été engrangée et de l'incapacité à participer aux séances de formation de l'entreprise. D'après les études, une interruption d'activité de six mois dans les années 1984-1994 s'est traduite par une baisse de 9 % du salaire après réinsertion dans le marché du travail.

32. D'autre part, les femmes qui réintègrent le marché du travail après une pause pour raisons familiales prennent rarement un emploi à temps complet. Alors qu'environ 75 % des femmes sans enfants ont un emploi à temps complet, seulement 27 % occupent un tel emploi après la naissance d'un enfant, contre 95 % des pères. Chez les femmes, les taux d'emploi marginal et à temps partiel augmentent à l'avenant. Environ 35 % de toutes les femmes exerçant un travail soumis aux prélèvements sociaux exercent seulement à temps partiel (contre 6 % des hommes). Sur trois travailleurs exerçant un emploi marginal, deux sont des femmes. La différence entre l'Est et l'Ouest est notable. Avant d'interrompre leur activité professionnelle (et la naissance consécutive d'un enfant), 79 % des femmes de l'Allemagne de l'Ouest travaillaient à temps complet, alors qu'elles n'étaient plus que 19 % après avoir repris un emploi. À l'Est, en revanche, plus de 60 % de toutes les femmes reprennent une activité à temps complet après une interruption. Si l'on tient compte du fait que les femmes ont tendance à poursuivre une activité à temps partiel entre 35 et 44 ans, précisément au moment où l'on atteint habituellement les degrés supérieurs de l'échelle professionnelle, alors que les hommes, lorsqu'ils prennent une activité à temps partiel, ont plutôt tendance à le faire à la fin ou au début de leur carrière, on voit bien ce que cela implique: les femmes sont unilatéralement désavantagées en termes de revenus, ce qui explique peut-être pour une grande part l'écart de rémunération entre les sexes. Le salaire horaire brut (dans le secteur privé) sur lequel a enquêté l'Office statistique fédéral confirme ces développements en ce qui concerne l'écart de rémunération entre les sexes. Les femmes travaillant à temps complet ont donc un salaire moyen de 15,62 euros, contre 19,66 euros pour les hommes. Les femmes travaillant à temps partiel ont un salaire moyen de 13,96 euros, contre 14,51 euros pour les hommes.

33. Statistiquement parlant, les effets des différences décrites en termes d'interruptions d'activité pour raisons familiales en Allemagne se traduisent de manière sensible dans le développement divergent des grilles de salaires horaires bruts des femmes et des hommes durant leur vie professionnelle. Alors que les hommes sont en mesure d'obtenir des

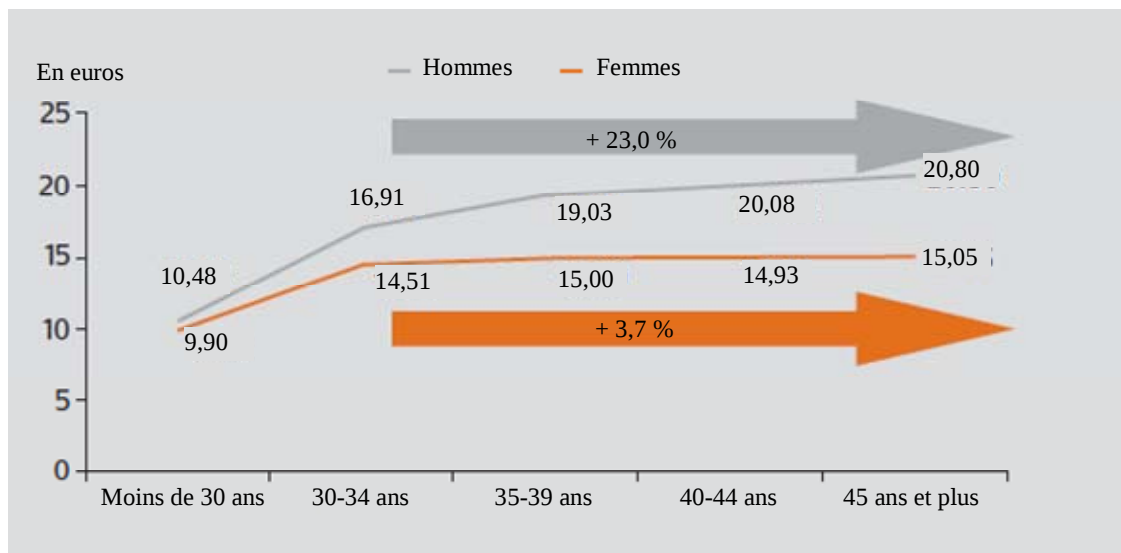
¹³ Bundesamt für Statistik: Pressemitteilung Nr. 442 vom 1.12.2010; pères des enfants nés au cours du premier semestre 2009.

¹⁴ Sinus Sociovision/ BMFSFJ: *Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg*, Berlin 2010, p. 18.

augmentations considérables de salaire dès l'âge de 30 ans (plus 23 %), le salaire horaire des femmes de plus de 30 ans stagne.

Figure 3

Évolution des salaires



c) Fixation des salaires et grilles salariales

34. Les travaux de recherche, l'expérience pratique et les décisions des tribunaux attestent du fait que les méthodes employées pour fixer les salaires et la façon dont elles sont appliquées peuvent conduire à une dévalorisation du travail des femmes. Cette dévalorisation résulte fréquemment de préjugés et de stéréotypes sexospécifiques concernant la moindre valeur des «métiers de femmes» et ne doit pas forcément être assimilée à une discrimination au sens juridique. L'évaluation inégale d'un travail de valeur égale peut se constater à différents niveaux et résulte pour l'essentiel de concepts sociaux de valeur qui se reflètent dans des mécanismes tels que les conventions collectives et les négociations salariales individuelles. Dans ce contexte, la position de négociation des femmes et des syndicats qui les représentent, les méthodes d'évaluation des emplois et les négociations salariales portant notamment sur des éléments salariaux cachés tels que les bonus et les primes jouent toutes un rôle important.

35. Certains critères sont généralement appliqués pour l'évaluation des emplois, parmi lesquels les compétences et les aptitudes, de même que les responsabilités et les contraintes physiques. En règle générale, c'est le poste qui fait l'objet de l'évaluation. Sans cette évaluation, la valeur des différents métiers ne peut pas être évaluée et comparée.

36. Les méthodes sommaires d'évaluation des emplois sont perçues comme favorisant particulièrement la discrimination indirecte. Dans une évaluation sommaire, le poids des différents critères d'évaluation dans le système global est inexistant, car ces critères font l'objet d'une évaluation indifférenciée ou globale. À l'inverse, les méthodes analytiques d'évaluation des emplois analysent et évaluent séparément les différents critères, de sorte que leur importance relative – par exemple les exigences en termes de qualifications ou les responsabilités – devient manifeste. Dans pratiquement tous les secteurs, y compris l'administration publique, l'existence de différences d'évaluation voilées n'est pas à écarter. C'est ainsi que les métiers où les femmes sont largement majoritaires, comme la garde des enfants, les soins aux personnes âgées ou les services de bibliothèque, se voient fréquemment classés à un niveau inférieur par rapport aux métiers du domaine technique.

37. Des études plus poussées menées par l'Office statistique fédéral ont montré que les conventions collectives ayant force exécutoire et/ou l'existence d'un comité d'entreprise ont un effet positif sur la réduction de l'écart de rémunération au sein d'une entreprise. Alors que l'écart moyen de rémunération dans les entreprises dépourvues de mécanismes de négociation collective ayant force exécutoire est de 29,6 %, cet écart n'est plus que de 15,9 % dans les entreprises dotées de mécanismes qui lient les parties en présence.

38. La sous-évaluation ne résulte pas uniquement des règles mises en place dans l'entreprise ni des termes d'une convention collective. Les différentes aptitudes et stratégies de négociation qu'utilisent les femmes et les hommes influencent également la paie qu'ils reçoivent et agissent par conséquent sur l'écart de rémunération entre les employés qui ne sont pas visés par des accords collectifs. Des enquêtes ont montré que près d'un tiers de toutes les femmes interrogées n'avaient bénéficié d'aucune augmentation de salaire au cours des cinq années précédentes, alors que cette situation ne concernait qu'un cinquième des hommes. En bref, on voit bien que l'influence des négociations sur l'évolution très différente des cadres supérieurs des deux sexes peut s'avérer tout à fait considérable.

39. Les enquêtes menées par Sinus Sociovision dans le cadre de la consultance stratégique pour le Ministère fédéral des affaires familiales donnent des résultats similaires: dans les négociations salariales, les femmes ayant charge de famille ne font pas preuve de la même «détermination» que leurs propres partenaires (dont elles attendent elles-mêmes cette détermination), ni que des autres hommes de l'entreprise ou des femmes n'ayant pas charge de famille. Les femmes associent une rémunération élevée à un engagement «inconditionnel» envers l'entreprise, tant sur le plan psychologique que sur le plan pratique. Un tel dévouement, cependant, les expose au risque de rompre l'équilibre qu'elles ont atteint à la fois pour elles-mêmes et pour leur famille.

2. **Coopération stratégique avec les parties concernées**

40. Afin de réduire les différences de rémunération et de renforcer ainsi les efforts du pays dans le sens de la durabilité, le Gouvernement fédéral a l'intention de travailler plus intensivement avec les parties concernées car les objectifs d'une stratégie de durabilité, s'agissant de l'inégalité de rémunération, ne peuvent souvent être atteints qu'en coopération avec la société civile (partenaires sociaux, associations de femmes et associations des milieux commerciaux et industriels), de même qu'avec tous les autres niveaux des pouvoirs publics – Länder et autorités municipales. Par conséquent, le but du Gouvernement fédéral est de réunir l'ensemble des parties activement impliquées dans le processus de telle sorte qu'elles puissent jouer un rôle actif dans l'avènement d'un changement, là où elles sont en mesure de le faire.

a) *Associations d'employeurs et d'entreprises*

41. En 2001, un accord a été conclu entre le Gouvernement fédéral et les confédérations de pointe des entreprises et de l'industrie allemandes concernant la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le secteur privé. Cet accord porte sur quatre domaines d'action: il appelle les entreprises à améliorer, par l'adoption de mesures appropriées, les perspectives de formation professionnelle, les opportunités de carrière et le moyen de concilier vie familiale et vie professionnelle pour les femmes et les filles, d'accroître la proportion des femmes dans les postes de cadre supérieur et les métiers orientés vers l'avenir, et de contribuer à combler l'écart subsistant entre la rémunération des femmes et celle des hommes. L'accord prévoit de procéder à des évaluations régulières de l'application de ces mesures, des progrès réalisés et des initiatives envisagées pour l'avenir. La «Troisième évaluation de l'égalité des chances» présentée en 2008, montre que les progrès réalisés dans ce domaine ont été inégaux entre les différents secteurs que couvre l'accord. Dans les deux derniers domaines d'action – les femmes occupant des postes de

cadre supérieur et les écarts de rémunération – rien n’a vraiment changé. Des changements positifs ont été relevés en ce qui concerne l’éducation en général et la formation professionnelle. S’agissant des moyens de concilier vie familiale et vie professionnelle, d’énormes progrès ont été faits ces dernières années dans la politique menée par les pouvoirs publics et dans la coopération avec les entreprises.

42. Dans la «Quatrième évaluation de l’égalité des chances», désormais disponible, on voit se détacher de manière évidente les progrès accomplis dans la réalisation ou l’amélioration de l’égalité des chances entre hommes et femmes dans les domaines centraux que sont l’éducation et la formation, la participation à l’économie, la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, ainsi que la création d’entreprises. Les femmes ont en outre progressé dans les postes de cadre supérieur du secteur privé. Il s’agit là d’une progression lente mais constante. Néanmoins, les schémas sexospécifiques persistent en ce qui concerne les choix de profession, le cursus professionnel et les opportunités de carrière à la lumière de la valeur différente que l’on attache aux métiers de femmes et d’hommes.

43. Le secteur des entreprises a fini par reconnaître qu’il était dans son propre intérêt de promouvoir l’égalité des chances offertes aux femmes dans la vie professionnelle. Depuis plusieurs années, une coopération fructueuse s’opère dans le contexte du programme d’entreprise «La famille, un facteur de réussite», qui vise pour l’essentiel à faciliter le moyen de concilier vie professionnelle et vie de famille. Environ 3 400 employés, organisés au sein du réseau correspondant d’entreprises sous les auspices de l’Association des chambres allemandes d’industrie et de commerce (Deutscher Industrie und Handelskammertag – DIHK), ont déjà manifesté leur soutien à des politiques du personnel plus attentives à la famille. À l’automne 2010, l’initiative relative aux formules de travail plus favorables aux familles (Familienbewusste Arbeitszeiten) a été lancée dans le cadre de ces activités. Cette initiative a pour but d’instaurer des horaires de travail plus flexibles, offrant aux mères de meilleures opportunités de carrière et aux pères davantage de temps à consacrer à leur famille. Des formules d’horaires à temps presque complet de trente à trente-cinq heures par semaine jouent un rôle important en ce sens qu’elles correspondent au souhait de nombreux parents et facilitent en outre la conciliation de la vie de famille et de la vie professionnelle pour de nombreux spécialistes qualifiés et directeurs.

44. Dans l’attente prévisible d’un manque à venir de spécialistes qualifiés et de directeurs, l’idée se répand de plus en plus selon laquelle il n’importe pas moins de remédier à la ségrégation entre les sexes sur le marché du travail que d’accroître la proportion des femmes dans les postes de direction et les métiers majoritairement occupés par les hommes. Comme exemples de mesures coopératives mises en œuvre à ce propos, on peut citer le projet de Journée des filles et l’initiative MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technologie), de même que le prix TOTAL-E-QUALITY et l’initiative «Génération directeurs généraux». En 2008, la Confédération des associations d’employeurs allemands (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA) a présenté un mémorandum sur l’inégalité de salaire. À l’occasion d’une conférence conjointe sur le thème «Agir sur les causes de l’écart de rémunération», organisée à l’initiative de la BDA et du BMFSFJ le 30 septembre 2008, 90 experts de la politique, des affaires et de la recherche ont approuvé l’objectif commun de l’élimination de l’écart de rémunération par une action ciblant ses causes principales.

45. Le 30 mars 2011, les ministres fédéraux responsables ont rencontré les principaux responsables des ressources humaines des sociétés du DAX 30 pour débattre avec eux de nouveaux moyens durables et pratiques susceptibles d’instaurer une plus grande égalité entre les sexes sur le marché du travail. Les sociétés du DAX 30 ont présenté une déclaration conjointe au Gouvernement fédéral, axée sur une stratégie future, devant faire accéder un plus grand nombre de femmes à des postes de direction. Elles ont convenu de

fixer, par entreprise, des objectifs spécifiques en termes de pourcentage de femmes dans les effectifs de l'entreprise et aux postes de direction, en vue de les publier durant l'année 2011.

46. L'initiative «Faire évoluer la culture d'entreprise pour permettre à un plus grand nombre de femmes d'accéder aux postes de direction», lancée par la Fraunhofer Gesellschaft au nom du Ministère fédéral des affaires familiales, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse (2010 à 2012) mettra l'accent sur les changements nécessaires dans la culture d'entreprise, par souci d'éviter à l'avenir les interruptions de carrière des femmes occupant des postes de direction. Cette initiative vise à recenser les causes des interruptions de carrière des femmes à haut potentiel en analysant les exemples de culture d'entreprise dans neuf entreprises internationales participantes et à continuer d'affiner les mesures existantes de telle manière qu'un plus grand nombre de femmes puissent poursuivre leur carrière à l'avenir. Dans ce contexte, les mesures des entreprises visant à promouvoir les moyens de concilier carrière et vie de famille sont à considérer comme allant de soi.

b) Syndicats

47. Un autre point important est celui de la coopération avec les syndicats. En 2008, la Fédération des syndicats allemands (DGB) a lancé, entre autres, l'initiative «Je vaudrais mieux» (Ich bin mehr wert), qui avait le soutien du BMFSFJ. En collaboration avec les syndicats membres et d'autres fédérations de femmes, la DGB a ainsi apporté un soutien concret aux femmes sur leur lieu de travail. En 2008, cette initiative a été centrée sur la triade de l'égalité de rémunération, des opportunités de carrière et de la conciliation de la vie professionnelle avec la vie de famille. Le slogan «JE VAUX MIEUX!» s'adressait, au travers d'activités diverses, aux politiques, aux entreprises et au grand public.

48. Le BMFSFJ soutient aussi le projet «Soutiens de famille» (Familienernährerinnen), dans le cadre du partenariat avec la DGB. Dans près d'un cinquième de tous les ménages de plus d'une personne en République fédérale d'Allemagne, ce sont les femmes qui apportent la plus grande part du revenu du ménage. La moitié d'entre elles sont à la tête d'une famille monoparentale, tandis que l'autre moitié a un conjoint bénéficiant d'un revenu moindre, ou ayant perdu son autonomie, ou au chômage. Ces femmes soutiens de famille sont donc souvent confrontées à un double fardeau: garantir l'essentiel du revenu du ménage, tout en assurant le bon fonctionnement et en veillant à l'éducation des enfants. Ce projet a pour but de susciter dans la population une prise de conscience du rôle que jouent ces femmes et de susciter en leur faveur une plus grande mobilisation politique.

c) Partenaires sociaux

49. Dans le cadre de l'initiative fédérale «Égalité des femmes dans l'économie» (Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft), lancée en 2010, le Ministère fédéral du travail et des affaires sociales collabore étroitement avec l'Association des employeurs allemands (BDA) et la Fédération allemande du travail (DGB) dans le choix des projets. Au titre de cette initiative fédérale, des subventions sont offertes pour promouvoir des projets permettant d'assurer aux femmes une indépendance financière, l'égalité d'avancement dans la carrière, une meilleure participation aux programmes de formation de l'entreprise, un rapprochement des rémunérations de l'un et l'autre sexes, ainsi qu'un meilleur équilibre entre le travail et la vie quotidienne. Il faut à cet effet recenser les possibilités d'action pouvant aider en particulier les entreprises et les partenaires sociaux à améliorer durablement la situation des femmes sur le plan de l'emploi. En 2010, 29 parties intéressées ont commencé à y travailler. Elles disposent à cet effet d'un budget total de 15 millions d'euros. Des modèles d'horaire de travail permettant de mieux concilier vie de famille et vie professionnelle sont actuellement en cours d'élaboration et de mise à l'essai (deux

projets), en parallèle avec des initiatives prises par les entreprises pour attirer les femmes vers diverses professions dans les domaines des mathématiques, de l'informatique, des sciences naturelles et de la technologie (trois projets), des mesures visant à encourager et promouvoir les efforts que font les femmes pour progresser professionnellement dans leur entreprise et les contextes sociaux (20 projets), ou à renforcer les qualifications des femmes durant la phase où elles doivent se consacrer à la famille afin de faciliter une réinsertion rapide (deux projets), ainsi que des concepts visant à accroître la proportion des employées plus âgées (deux projets). D'autres initiatives sont actuellement au stade de la planification ou en attente de décision quant à leur financement.

d) *Alliances*

50. Le 15 avril 2008, l'Association des femmes entrepreneurs et cadres d'entreprise (BPW) a organisé en Allemagne la première journée pour l'égalité de salaire (EPD). Le but de cette journée était de diffuser des informations sur l'écart de rémunération entre les sexes et d'encourager les femmes à prendre l'initiative et à traiter de manière plus prospective le problème de l'inégalité de traitement. La deuxième édition de cette journée pour l'égalité de salaire – le 20 mars 2009 – a été organisée par l'Alliance nationale de lutte pour l'égalité des salaires, créée à cet effet et bénéficiant de fonds du Ministère fédéral des affaires familiales, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse. Le but principal de cette Alliance est de sensibiliser et de mobiliser toutes les parties qui s'impliquent activement dans ce domaine, à savoir notamment le Groupe de travail national des responsables locaux chargé d'œuvrer à l'égalité des femmes (Bundesarbeitsgemeinschaft Kommunalen Gleichstellungsbeauftragter – BAG), la BPW dans un rôle de coordinateur, la Confédération des associations d'employeurs allemands, le Conseil national des femmes et l'Association des femmes entrepreneurs d'Allemagne (Verband deutscher Unternehmerinnen – VdU). La Confédération des syndicats allemands (DGB) est affiliée à cette Alliance afin de permettre et d'assurer la coordination de l'alliance d'action nationale, l'organisation de la Journée pour l'égalité de salaire prenant appui sur une large alliance, et le maintien desdites mesures, le Ministère fédéral des affaires familiales, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse soutient l'initiative de la Journée pour l'égalité de salaire jusqu'en 2011 et s'efforce d'assurer son maintien. À cet égard, des efforts sont activement déployés en vue d'une expansion du réseau qui organise la Journée pour l'égalité de salaire. Des efforts ciblés visant à mettre en lumière des thèmes annuels déterminés sont déployés par la recherche d'une coopération avec des partenaires appropriés au sein de l'alliance.

51. Cette année, la Journée pour l'égalité de salaire s'est tenue le 25 mars 2011 et a donné lieu partout dans le pays à de nombreuses manifestations qui ont suscité une grande attention de la part des médias. À l'occasion d'une conférence de presse, le Ministre Kristina Schröder, ainsi que les présidents de l'Association des femmes rurales allemandes et de la BPW ont examiné les différences entre la ville et la campagne en termes d'inégalité de salaire et ont soumis de nouveaux projets destinés à réduire ces différences. Les plans de ces projets ont été conçus à partir des explications fournies et des mesures prises en considération des différences séparant la ville et la campagne, lesquelles se sont dégagées à l'occasion d'un colloque ayant eu lieu le 8 décembre 2010.

e) *Agence fédérale de lutte contre la discrimination*

52. Lorsque la loi générale sur l'égalité de traitement (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG) est entrée en vigueur en août 2006, l'Agence fédérale de lutte contre la discrimination a commencé ses travaux. Il s'agit d'un organisme indépendant de centralisation des informations s'adressant aux personnes qui estiment avoir été victimes de discrimination pour l'une des raisons citées dans la loi. Au moyen des conseils qu'elle dispense et de sa coopération avec le Conseil consultatif de l'Agence, l'Agence fédérale de

lutte contre la discrimination bénéficie d'informations importantes sur la discrimination en Allemagne, notamment en termes de rémunération.

53. Le but de la loi générale sur l'égalité de traitement est de prévenir ou de mettre un terme à la discrimination pour motifs liés à l'origine raciale ou ethnique, au genre, aux convictions religieuses ou philosophiques, au handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle, notamment sur le marché du travail et dans la vie professionnelle. La loi interdit de rémunérer différemment les employés en fonction de leur sexe, pour autant qu'ils fassent le même travail ou un travail de valeur égale.

f) Les Länder

54. Les Länder appuient les initiatives déployées par le Gouvernement fédéral pour lutter contre le problème de l'inégalité salariale, à l'aide de différentes mesures qui leur sont propres¹⁵, tout en appelant régulièrement le Gouvernement fédéral, à l'occasion de la Conférence annuelle des sénateurs et ministres des Länder chargés de l'égalité et de la femme (GFMK), à adopter des mesures ciblées à l'effet de réduire les différences salariales que l'on peut également vérifier dans la fonction publique. Parallèlement, les Länder soutiennent également des projets tels que la Journée pour l'égalité de salaire et l'initiative Logib-D¹⁶.

D. Mesures actuellement mises en œuvre par le Gouvernement pour remédier aux inégalités salariales, en fonction des causes du phénomène

1. Modification des idées reçues sur les rôles respectifs des hommes et des femmes et augmentation de la proportion de femmes occupant des postes de direction

55. Les stéréotypes sexistes traditionnels existant dans certains milieux/couches de la société sont une des raisons importantes expliquant pourquoi les femmes se cantonnent à un nombre limité de professions et rencontrent des obstacles dans leur parcours professionnel. En conséquence, dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité, le Gouvernement fédéral s'emploie à élargir sensiblement l'éventail des choix professionnels pour les femmes comme pour les hommes et à améliorer de manière générale leurs perspectives d'emploi et de carrière.

56. Aujourd'hui, les filles et les jeunes femmes sont encouragées, au travers de programmes du Gouvernement fédéral exécutés en coopération avec divers partenaires, comme «la Journée des filles» et «Komm, mach MINT» (Rejoins le projet MINT), à s'orienter vers des métiers «atypiques» pour les femmes, auxquels elles s'intéressaient rarement par le passé, ce qui élargit les choix de carrière s'offrant à elles. Dans tout le pays, les élèves filles de la cinquième à la dixième année peuvent participer à la «Journée des filles», qui leur donne la possibilité de se familiariser avec les activités des entreprises et organismes œuvrant dans des secteurs d'avenir, comme les sciences naturelles ou la technologie. Avec le slogan «Komm, mach MINT», le Ministère fédéral de l'éducation et de la recherche (Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF) s'efforce d'attirer les jeunes femmes en beaucoup plus grand nombre vers des professions rémunératrices dans les domaines des mathématiques, de l'informatique, des sciences

¹⁵ Bavaria, par exemple, a diffusé dans les salles de cinéma un message d'intérêt général intitulé Schluss mit dem Unsinn (Assez déconné!), dans lequel l'écart de rémunération est présenté de manière très créative.

¹⁶ Le Land Rhénanie-Palatinat a adressé une requête à la vingtième conférence préliminaire de la GFMK pour qu'elle appuie l'initiative Logib-D et envisage son intégration dans l'instrument eg-check mis au point par la Fondation Hans Böckler, si possible.

naturelles et de la technologie par le biais d'une initiative lancée en 2008 en collaboration avec des partenaires des milieux scientifiques et du monde de l'entreprise. En parallèle, le BMFSFJ s'est également intéressé aux choix professionnels et aux projets de vie des garçons et des jeunes hommes: en 2005, il a lancé le projet national «Neue Wege für Jungs» (De nouvelles filières pour les garçons) et, en 2011, il a organisé, en même temps que la Journée des filles, la première Journée des garçons, qui a remporté un vif succès.

57. Afin de promouvoir l'accès des femmes aux postes de direction, il a été prévu, dans l'accord de coalition, d'élaborer un plan par étapes, axé sur la transparence, l'engagement volontaire et la coordination dans la lutte contre les causes de l'inégalité salariale.

2. Amélioration des conditions générales par des mesures relevant de la politique familiale et des aides au retour à l'emploi

58. En Allemagne, les interruptions de carrière et la réduction du temps de travail pour raisons familiales sont des causes importantes de l'inégalité salariale. La comparaison avec d'autres pays montre clairement que ceux d'entre eux qui enregistrent un taux d'emploi féminin élevé et sont dotés de structures propres à faciliter la conciliation de la vie de famille et de la carrière affichent également de moindres écarts entre les salaires moyens des femmes et ceux des hommes. Un cadre plus propice à la conciliation des obligations familiales et professionnelles facilite le maintien des femmes dans l'emploi et permet à celles-ci d'opter pour des formes de travail qui leur assurent une plus grande indépendance financière, d'où l'importance primordiale de créer en la matière des conditions générales favorables pour les mères comme pour les pères. Ces dernières années, le Gouvernement fédéral a réalisé des avancées décisives sur ce plan grâce à sa politique de la famille et de l'égalité. Le développement des structures d'accueil d'enfants, en particulier pour les moins de 3 ans, les possibilités accrues de déduction des frais de garde d'enfants, la création de l'allocation parentale en remplacement du salaire et du concept de «mois partenaire» sont autant de mesures qui permettent aux femmes et aux hommes de concilier plus facilement famille et carrière et favorisent une répartition équitable entre eux des tâches liées à l'éducation des enfants.

59. Le programme d'action «Perspektive Wiedereinstieg» (Perspectives de réinsertion professionnelle) est un dispositif complémentaire important destiné à faciliter le retour au travail des femmes qui ont interrompu leur activité professionnelle pendant plusieurs années pour raisons familiales. Cette initiative d'envergure, menée en coopération avec l'Agence fédérale pour l'emploi, aide les organisateurs locaux à mettre en place des réseaux pour soutenir les femmes désireuses de réintégrer le marché du travail et à les préparer au retour à l'emploi après une interruption de carrière pour raisons familiales. Ce projet est mis en œuvre dans le cadre d'un programme du Fonds social européen (FSE) (d'un montant total d'environ 30 millions d'euros), qui fournira une aide pour 17 sites pilotes. Depuis mars 2009, un portail Internet s'adressant aux femmes qui réintègrent le marché du travail facilite l'accès à des mesures de soutien concrètes. Le BMFSFJ appuie également la mise en œuvre de mesures spécifiques de publicité à l'échelon local sous la forme de journées spéciales d'information sur le thème du retour à l'emploi.

3. Réforme des grilles de salaires

60. Sauf en ce qui concerne le secteur public, le Gouvernement fédéral n'a pas la possibilité d'intervenir directement dans la fixation des grilles de salaires, laquelle relève essentiellement de la responsabilité des organisations de négociation collective, des employeurs individuels et des salariées, ainsi que des conseils d'entreprise et des représentations du personnel. Concrètement, il s'agit d'évaluer les emplois dans le cadre des conventions collectives, de réformer les grilles de rémunération et de mener des négociations salariales.

61. Les employeurs se voient aujourd'hui proposer un outil précieux – le programme Logib-D, adossé à un dispositif de consultation – qui devrait les inciter à s'attaquer au problème de l'inégalité salariale à l'intérieur de l'entreprise. Avec le logiciel Logib-D, le Gouvernement fédéral fournit aux entreprises un moyen fiable pour mesurer l'ampleur des écarts de rémunération en leur sein, mettre en évidence les facteurs qui les déterminent et trouver ainsi des solutions susceptibles d'y remédier. Logib-D est une méthode objective de calcul des écarts existants qui s'appuie sur des concepts de recherche économique reconnus (la théorie du capital humain), mais ne repose pas sur une définition juridique. L'outil n'a pas été conçu pour analyser les inégalités salariales discriminatoires et il ne peut donc fournir des éléments de preuve recevables en justice. Il sert plutôt à faire apparaître les structures propres à l'entreprise qui ont une incidence mesurable sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes.

62. La marque déposée Logib-D est l'acronyme de Lohnungleichheit im Betrieb-Deutschland (Égalité salariale dans les entreprises d'Allemagne). Logib-D est constitué de plusieurs modules qui s'articulent les uns avec les autres. Outre le programme de base Excel pour Logib-D téléchargeable sur le site Web www.logib-d.de, qui permet d'analyser les grilles de salaires, les entreprises intéressées peuvent aussi utiliser la version en ligne, laquelle offre un moyen plus simple de collationner les données et fournit un bilan des résultats normalisé au format PDF (que l'on peut imprimer quelques minutes à peine après le téléchargement des données), ainsi qu'une analyse approfondie des grilles de salaires sous l'angle de l'égalité. Les calculs destinés à faire ressortir les inégalités salariales peuvent être effectués aussi bien pour une entreprise dans son ensemble que pour certains de ses sites ou services. Enfin, 200 sociétés intéressées pourront prendre part gratuitement, entre 2010 et 2012, à un processus confidentiel normalisé de consultation sur les barèmes salariaux basé sur Logib-D. Avec cet instrument, il devient beaucoup plus facile pour les responsables du personnel d'analyser les grilles de salaires, de bénéficier de services de conseil et de trouver des solutions adaptées au cas particulier de l'entreprise (analyse – conseil – solution). À l'aide de Logib-D, les employeurs pourront déterminer – que des conventions collectives leur soient applicables ou non – les facteurs qui influent sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et mettre au point des mesures propres à garantir l'égalité salariale au sein de leur entreprise. Compte tenu de la transition démographique et de la pénurie de spécialistes, cet outil représente un bon investissement pour l'avenir de l'entreprise. Logib-D est mis à disposition par le Ministère fédéral des affaires familiales, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse, et le projet est exécuté en coopération avec des partenaires économiques et industriels allemands à la réputation bien établie.

63. Enfin, le BMFSFJ a établi et publié en 2007, à l'intention des partenaires sociaux et de toutes les autres parties jouant un rôle actif dans la fixation des salaires, une brochure intitulée «Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer» (Fair P(l)ay – Égalité salariale pour les femmes et les hommes), destinée à orienter l'application du principe du salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale. Il y est particulièrement recommandé d'utiliser dans le cadre des conventions collectives des méthodes d'évaluation (analytiques) des emplois plus transparentes et exemptes de discrimination afin de prévenir la perpétuation du modèle traditionnel voulant que les femmes soient moins payées que les hommes. L'enquête sur les salaires des femmes intitulée «Frauenlohnspiegel», appuyée par l'Union européenne, a fourni des indications très utiles pour la négociation d'accords salariaux particuliers.

E. Mesures prévues

64. Au début de l'année 2011, la commission qui avait été mise en place pour rédiger le premier rapport du Gouvernement fédéral sur l'égalité a soumis son rapport. Sa conception d'une politique d'égalité s'inscrit dans une perspective fondée sur le cycle de vie, le postulat de base étant que la politique d'égalité doit être centrée sur les différences entre les cycles de vie respectifs des femmes et des hommes et offrir un appui ciblé pendant les phases de fondation d'une famille ou de retour à l'emploi. La politique fondée sur le cycle de vie unit la politique d'égalité et la politique sociale en une politique durable de cohésion sociale, qui a pour effet de réduire les handicaps dont souffrent les femmes et conduit à un partage accru des responsabilités au sein d'un partenariat. Elle contribue ainsi à éviter que des décisions prises conjointement (par les femmes et les hommes) à certaines périodes de la vie n'aboutissent à un partage inéquitable des risques et des inconvénients qui en résultent – ce qui est le cas si les écarts de rémunération se perpétuent.

1. Du temps pour le retour à l'emploi («Zeit für Wiedereinstieg»)

65. Dans une motion présentée à l'occasion de la Journée internationale de la femme – Garantir l'égalité à l'échelle nationale et internationale (Bundestagsdrucksache 17/901) –, les différents groupes de la coalition ont appelé le Gouvernement fédéral à poursuivre le programme d'action «Perspectives de retour à l'emploi» tout en tenant compte des résultats de l'évaluation pour en faire un modèle de politique d'égalité moderne axée sur le cycle de vie. L'évaluation a notamment révélé que le retour durable des femmes à un emploi à quasi-temps plein supposait que les intéressées soient libérées de la pression liée au manque de temps. Le programme d'action «Perspectives de réinsertion professionnelle» sera par conséquent complété par un module appelé «Zeit für Wiedereinstieg» (Du temps pour le retour à l'emploi), qui prévoit l'appui du partenaire pour la réduction temporaire du temps de travail et une aide sous forme de services domestiques pour les femmes qui réintègrent le marché du travail. Une étude de faisabilité va maintenant être effectuée pour déterminer quelles sont les mesures et règles à mettre en place, sur le plan de l'organisation et de la législation, pour instaurer, mettre en œuvre et faire fonctionner durablement un dispositif modèle de fourniture de services d'aide ménagère à l'intention des femmes qui reprennent une activité professionnelle. Ce concept pourra ensuite être utilisé comme point de départ et comme modèle pour d'éventuelles applications nouvelles et pour des groupes cibles supplémentaires. Les résultats sont attendus en juin 2011.

2. Zones rurales

66. Des solutions sont actuellement recherchées pour modifier la situation dans les zones rurales, en coopération avec l'Agence fédérale pour l'emploi, l'Institut de recherche sur le marché du travail et l'emploi (Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung – IAB) qui y est rattaché et l'Association allemande des femmes rurales (Deutscher LandFrauenverband). En décembre 2010, cette dernière a organisé une conférence, financée par le BMFSFJ, dans le but de dégager des pistes de réflexion et de définir des voies d'approche pour lutter contre les écarts entre zones urbaines et zones rurales en matière d'inégalité salariale. À cette occasion, ont été rassemblés les résultats de travaux de recherche et des données issues de la pratique courante. L'évaluation des résultats et de nouvelles recommandations pratiques ont été présentées lors de la Journée de l'égalité salariale 2011. Concrètement, il est prévu de réfléchir à la nécessité de mener des recherches complémentaires ainsi que de formuler des recommandations et de fournir des incitations liées aux pratiques effectives (revalorisation de l'emploi domestique et choix professionnels faits par les garçons et les filles des zones rurales, par exemple).

3. Conventions collectives

67. Étant donné que les conventions collectives existantes réglementent les grilles de rémunération, il conviendrait d'étudier les possibilités d'améliorer l'égalité salariale dans le cadre de ces conventions. Il faudrait de même réfléchir aux moyens de mettre à profit les connaissances acquises grâce au projet Logib-D pour les intégrer dans les pratiques de gestion du personnel en entreprise. Dans le cadre des processus de négociation salariale, la question des écarts dans les grilles de rémunération est rarement posée. Logib-D permettra aux partenaires sociaux de voir rapidement et aisément de quelle manière une nouvelle convention collective influe sur la grille de rémunération existante des salariés femmes et hommes. La méthode peut dès lors être utilisée pour obtenir que la question soit traitée dans le cadre des négociations salariales, et elle offre ainsi la possibilité de sensibiliser davantage les partenaires sociaux au problème, nonobstant l'autonomie salariale.

4. Secteur public

68. Contrairement à ce qui se passe pour le secteur privé, le Gouvernement fédéral a des moyens d'agir concrètement pour lutter contre l'inégalité des salaires dans le secteur public, où il a lui-même le statut d'employeur. La loi fédérale sur l'égalité des sexes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleG) vise à garantir l'égalité des femmes et des hommes aux plus hauts échelons de l'administration fédérale, en particulier aux postes de direction, ainsi qu'à permettre de mieux concilier famille et emploi. À la fin de 2010, un deuxième rapport sur le bilan de l'application de la loi fédérale sur l'égalité des sexes a été soumis au Bundestag. Le rapport met notamment l'accent sur la promotion des femmes aux postes de direction et analyse divers aspects de l'égalité salariale. Dans l'administration publique fédérale, l'écart de rémunération est de 1 %, soit un taux relativement faible comparé à ceux qui sont enregistrés pour l'ensemble des administrations publiques (7 %) et dans le secteur privé (22,6 %). Cette situation relativement satisfaisante est le résultat de négociations collectives et des prescriptions de la loi sur la rémunération des fonctionnaires telles qu'elles s'appliquent au secteur public. Un moyen de réduire encore l'écart salarial serait d'accroître la représentation des femmes aux postes de direction du secteur public. Le Gouvernement fédéral fera à nouveau le point sur ces questions dans son prochain rapport quadriennal sur l'application de la loi fédérale sur l'égalité des sexes.

69. L'emploi à temps partiel contribue substantiellement à une meilleure conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Actuellement, toutefois, ce sont presque exclusivement les femmes qui optent pour cette formule. Le 6 décembre 2010, le Gouvernement fédéral a décidé, dans le cadre d'un programme de mesures en faveur de la durabilité, d'effectuer une enquête sur l'emploi à temps partiel aux postes de direction des ministères fédéraux, avec pour date limite le 31 décembre 2011. Les décisions concernant des mesures ultérieures seront prises sur la base des résultats de l'enquête.

F. Évaluation des progrès accomplis dans la mise en œuvre

70. Une vérification rigoureuse, régulière et transparente des progrès réalisés est une caractéristique essentielle d'une politique durable et efficace, aussi le Ministère fédéral des affaires familiales, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse évalue-t-il régulièrement les résultats des mesures qu'il a mises en œuvre. Il examine les différents projets au regard d'objectifs intermédiaires afin de déterminer s'ils apportent une réelle contribution à la réalisation de l'objectif consistant à réduire les écarts de rémunération de 10 % d'ici à 2020. Des objectifs quantitatifs et qualitatifs intermédiaires ont été définis afin de pouvoir apprécier les progrès accomplis dans les domaines où des mesures ont été mises en œuvre.

71. On peut exercer un effet positif sur la formation d'opinion en créant des liens et une relation de soutien réciproque au sein de la société civile. L'objectif premier de la Journée de l'égalité salariale est de diffuser des informations sur l'écart salarial entre hommes et femmes ainsi que de sensibiliser et de mobiliser toutes les parties concernées. Les progrès accomplis à cet égard se mesurent au nombre de participants, au nombre d'endroits où des manifestations sont organisées ainsi qu'à la présence des médias et à la connaissance que le public a de la question. Un rapport annuel d'évaluation de la Journée de l'égalité salariale sera présenté pour faire le point à ce sujet. L'intérêt porté à cette journée d'action n'a cessé de croître: à l'occasion de sa quatrième édition, le 25 mars 2011, 366 activités ont été organisées (259 en 2010) dans 250 villes et agglomérations (173 en 2010). Cette manifestation rencontre également un large écho médiatique: ainsi, entre le 1^{er} mars et le 1^{er} avril 2011, on a dénombré quelque 2 000 mentions de l'événement dans la presse écrite, 66 dans des dépêches d'agences, plus d'un millier sur Internet et environ 50 à la télévision et 200 à la radio.

72. Des projets de longue haleine, s'adressant non seulement aux filles et aux jeunes femmes, comme la «Journée des filles» et *Komm, mach MINT*, mais aussi aux garçons, seront nécessaires pour modifier les perceptions traditionnelles des rôles assignés à chaque sexe. Ainsi, on va élargir en 2011 le programme *Neue Wege für Jungs* (De nouvelles filières pour les garçons) pour instituer une journée des garçons. La participation à de telles journées d'action et campagnes, qui augmente au fil des ans, et le nombre croissant de jeunes femmes qui font des études de mathématiques, d'informatique, de sciences naturelles et de technologie ou suivent une formation professionnelle conduisant à une profession commerciale ou technique sont des indicateurs qui sont présentés de façon régulière et systématique, comme ce fut le cas dans le cadre de la quatrième évaluation de l'accord conclu avec le secteur économique et industriel allemand. Avec, pour l'ensemble du territoire, plus de 125 000 possibilités offertes aux élèves filles de la cinquième à la dixième année de participer à près de 10 000 manifestations différentes, la onzième édition de la Journée des filles a apporté une contribution importante à la lutte contre le vieux clivage entre métiers féminins et métiers masculins. Plus d'un million de filles ont participé au programme depuis son lancement, et 10 % des entreprises participantes ont déjà pu recruter plusieurs jeunes femmes, grâce à leur participation à la Journée des filles. Il ressort de l'évaluation scientifique de la Journée des filles que la participation répétée à cette manifestation a une influence positive sur la culture d'entreprise et crée une sensibilisation accrue à la question de l'égalité. La forte participation à la Journée des garçons, coordonnée par le programme *Neue Wege für Jungs* (De nouvelles filières pour les garçons), montre que cette manifestation répond à un besoin et est bien accueillie: dès sa première édition (le 14 avril 2011), quelque 35 000 places, réparties entre plus de 4 000 initiatives sur l'ensemble du territoire, ont été offertes aux garçons.

73. En ce qui concerne les possibilités de mieux concilier famille et vie professionnelle, plusieurs objectifs intermédiaires peuvent être cités. On retiendra notamment l'accroissement du nombre de mois de congé parental demandés par les hommes et la proportion de femmes travaillant à temps plein après une (brève) interruption de carrière. Le rapport sur la famille et l'étude de suivi de la famille rendent compte de cette évolution. La participation des pères au dispositif de congé parental n'a cessé de croître. Au troisième trimestre 2009, la part des pères dans la distribution du nombre total de demandes d'allocation parentale a été de 23,9 %. L'allocation a été versée pendant une durée moyenne de 3,5 mois. Dans certains des Länder, la participation des pères est sensiblement plus importante: elle s'établit à 30,4 % à Berlin, à 30,2 % en Saxe et à 30 % en Bavière. À titre de comparaison, on notera qu'en 2008, la participation des pères n'était que de 21 % en moyenne et que seulement 3,5 % des pères avaient sollicité l'allocation pour l'éducation des enfants, qui a été remplacée en 2007 par l'allocation parentale.

74. Les mères sont plus nombreuses à profiter du répit relatif que l'allocation parentale offre aux familles pendant l'année suivant la naissance d'un enfant, mais elles sont aussi nettement plus nombreuses à retourner sur le marché du travail peu de temps après – aujourd'hui, une femme sur trois ayant des enfants âgés de 1 à 2 ans occupe un emploi. On notera que le développement des structures d'accueil d'enfant soutient également le choix des mères de poursuivre une carrière professionnelle.

75. Les activités menées par le Gouvernement fédéral pour rendre le monde du travail attentif aux besoins de la famille dans le cadre du programme *Erfolgsfaktor Familie* (La famille, un facteur de réussite), qui a été élaboré en coopération avec les associations économiques et industrielles et les syndicats, ont largement contribué à faire du souci de la famille un facteur déterminant dans l'implantation des entreprises et leur position concurrentielle. La proportion d'entreprises considérant qu'il s'agit là d'un élément important est passée de 46 % en 2003 à près de 80 % en 2009¹⁷. En ce qui concerne la mise en place du programme Logib-D, adossé à un dispositif de consultation, des chiffres tels que le nombre de demandes d'information de la part d'entreprises concernant cet outil, le nombre de demandes de consultation, la fréquence des visites du site Web et le nombre de téléchargements du logiciel donnent une idée du degré de réalisation des objectifs intermédiaires fixés en vue de remédier durablement aux écarts de rémunération. Les informations fournies par le site ont été consultées plus d'un millier de fois depuis juillet 2010 et imprimées plus de 800 fois. Les 800 utilisateurs ont reçu une analyse complète des rémunérations sous l'angle de l'égalité. Le projet en est actuellement au troisième de ses sept segments. Au total, 77 entreprises ont introduit des demandes de consultation au titre des premier, deuxième et troisième segments, et 70 entreprises ont vu leur demande acceptée.

76. Il convient de noter que les différents objectifs intermédiaires (demandes d'allocation parentale, participation des pères, utilisation de Logib-D, taux de participation à la Journée des filles et à la Journée de l'égalité salariale, etc.) ne doivent pas être considérés séparément, mais qu'ils donnent simplement un aperçu du profil général d'évolution. Les progrès accomplis dans les différents domaines (éducation et formation, par exemple) ne contribueront guère, isolément, à réduire les écarts de rémunération. Même si les femmes ont commencé à dépasser les hommes en matière de résultats scolaires, elles se heurtent encore souvent au plafond de verre.

G. Engagements nationaux et internationaux

1. Paragraphe 2 de l'article 3 de la Loi fondamentale, deuxième phrase

77. L'égalité des femmes et des hommes est consacrée par l'article 3.2 de la Loi fondamentale allemande, lequel dispose que l'État promeut la réalisation effective de l'égalité en droits des femmes et des hommes et agit en vue de l'élimination des désavantages existants.

2. Article 157 du Traité de Lisbonne

78. Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou un travail de même valeur est inscrit dans les traités européens depuis 1957 (art. 119 du Traité instituant la Communauté économique européenne, devenu l'article 141 du Traité instituant la Communauté européenne). Le 1^{er} décembre 2009 est entré en vigueur

¹⁷ *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010*, Institut de recherche économique de Cologne, étude réalisée pour le compte du BMFSFJ, 2010.

le Traité de Lisbonne (Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne), dont l'article 157 réaffirme le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

3. Loi générale sur l'égalité de traitement (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG*)

79. La loi générale sur l'égalité de traitement est en vigueur depuis 2006. Elle a pour objet de prévenir ou d'éliminer la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou la croyance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. La protection contre la discrimination dans l'emploi et la vie professionnelle est l'élément central de ce texte.

4. Loi fédérale sur l'égalité des sexes (*Bundesgleichstellungsgesetz für die Bundesverwaltung und die Gerichte des Bundes – BGleiG*)

80. La loi fédérale sur l'égalité des sexes énonce les obligations des plus hautes autorités fédérales en tant qu'employeur pour le secteur public et les responsabilités incombant aux commissaires à l'égalité aux fins de la mise en œuvre des objectifs de l'égalité des chances.

5. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

81. Les États parties sont tenus d'adopter des mesures en vue de mettre en œuvre à l'échelle nationale les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979 et l'article 18 de cet instrument leur impose de soumettre des rapports nationaux à intervalles réguliers.

82. Au nombre des recommandations qu'il a formulées en 2009, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a prié la République fédérale d'Allemagne, en tant qu'État partie, de prendre des mesures concrètes et volontaristes pour réduire et éliminer les écarts de rémunération et de revenu entre les femmes et les hommes.

6. Objectifs de l'Union européenne

83. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les États membres de l'Union européenne est de 18 % en moyenne. En conséquence, le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale constitue l'un des éléments phares de la nouvelle Stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, adoptée le 21 septembre 2010. Dans le programme de mise en œuvre de cette stratégie, la Commission européenne a annoncé plusieurs actions clefs, au nombre desquelles il faut retenir les suivantes:

- Explorer avec les partenaires sociaux européens, en respectant l'autonomie du dialogue social, les possibilités d'améliorer la transparence salariale et l'effet sur l'égalité de rémunération des aménagements du travail tels que le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée;
- Soutenir les initiatives en faveur de l'égalité de rémunération sur le lieu de travail telles que les labels, les chartes et les prix, ainsi que l'élaboration d'outils pour aider les employeurs à corriger les écarts de rémunération non justifiés;
- Créer une journée européenne de l'égalité salariale, organisée tous les ans, qui aurait le mérite de montrer combien de temps les femmes doivent travailler de plus que les hommes pour gagner autant qu'eux.

84. Le programme allemand pour la transparence des rémunérations Logib-D et la Journée de l'égalité salariale organisée en Allemagne depuis 2008 avec le soutien du Gouvernement fédéral ont servi de modèle, aux côtés d'autres programmes, pour la dernière des actions clefs de la Commission précitées.

85. Dans le cadre des bilans d'étape réguliers effectués au sein de l'Union européenne en relation avec la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing, les indicateurs qui avaient été établis à cet effet en 2001 pour mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont été rationalisés et améliorés de façon méthodique par le Conseil de l'emploi, de la politique sociale, de la santé et des affaires du consommateur le 6 décembre 2010.

86. Le 5 mars 2010, la Commission européenne a lancé la deuxième phase de sa campagne d'information sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

III. Informations fournies par le Gouvernement fédéral au sujet des mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations formulées en 2009 par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes au paragraphe 62 de ses observations finales

Mesures visant à nouer un dialogue avec des organisations non gouvernementales de transsexuels et intersexuels

87. Lors de la présentation du sixième rapport périodique de l'Allemagne au titre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, en février 2009, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a prié l'Allemagne, en tant qu'État partie, de soumettre, dans un délai de deux ans, un rapport écrit sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations figurant au paragraphe 62 de ses observations finales. Dans ce paragraphe, le Comité priait l'État partie de nouer un dialogue avec des organisations non gouvernementales de transsexuels et intersexuels afin de mieux comprendre leurs revendications et de prendre des mesures efficaces pour protéger leurs droits humains.

88. Dans l'accord de coalition pour la dix-septième législature, *WACHSTUM, BILDUNG, ZUSAMMENHALT* (Croissance, éducation, cohésion), il est dit ceci: «La loi sur les transsexuels en vigueur date de près de trente ans et elle ne correspond plus à l'état des connaissances médicales/scientifiques. En conséquence, nous réviserons cette loi en tenant compte de la décision rendue par la Cour constitutionnelle fédérale pour faire en sorte qu'elle repose sur des bases nouvelles, actualisées qui permettent aux personnes visées de mener une vie libre et autonome.» (chap. IV. 4).

89. En juin 2010, le Conseil national d'éthique allemand a mené un dialogue avec les intéressés et leurs organisations d'entraide sous la forme d'un forum intitulé «L'intersexualité – Vivre entre deux sexes». Au cours de cet échange, ce sont non seulement les points de vue des intéressés, mais aussi ceux des experts des disciplines médicales, thérapeutiques, sociologiques et juridiques qui ont été recueillis et pris en considération.

90. Le Conseil national d'éthique allemand est un organe indépendant dont les membres sont nommés par le Président du Bundestag et qui exerce ses activités sur la base de la loi portant création du Conseil d'éthique (2007). La moitié des 26 membres du Conseil sont nommés sur proposition du Bundestag et l'autre moitié sur proposition du Gouvernement

fédéral. Les membres du Conseil d'éthique représentent des compétences en sciences de la nature, médecine, théologie, philosophie, éthique, sciences sociales, économie et droit. Le but est de permettre l'expression de différents points de vue éthiques et d'une large pluralité d'opinions.

91. En vertu de la loi portant création du Conseil d'éthique, le Conseil peut rendre des avis fondés sur ses propres conclusions à la demande du Bundestag ou du Gouvernement fédéral. Le Conseil ayant déjà entamé un dialogue avec les intéressés et les organisations qui les représentent, il a été chargé par le Gouvernement fédéral, conformément au paragraphe 3 de l'article 2 de la loi sur le Conseil d'éthique du 17 décembre 2010, de formuler un avis sur la situation des personnes concernées par l'intersexualité et les défis qui se posent à elles.

92. Le mandat donné au Conseil d'éthique mentionne expressément les observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et le rapport sur le dialogue avec les organisations non gouvernementales représentant les intersexuels et transsexuels qui doit être soumis en 2011. Au vu de ces éléments, le Gouvernement fédéral prie le Conseil national d'éthique allemand de poursuivre le dialogue avec les intéressés et leurs organisations d'entraide et d'effectuer un examen approfondi de la situation des personnes concernées par l'intersexualité et des défis qui se posent à elles, tout en distinguant bien ces questions de celles qui sont liées à la transsexualité. Le Gouvernement fédéral a demandé au Conseil d'éthique de rendre son avis, si possible, pour la fin de 2011.

93. Le Conseil national d'éthique allemand est soucieux de faire progresser le dialogue entre le Gouvernement fédéral, le Bundestag et la société civile sur les questions fondamentales d'éthique. Il cherche à lever les tabous du discours social sur l'intersexualité et à bousculer les idées reçues qui ont cours sur le sujet. Ainsi, les problèmes patents, et parfois graves, que connaissent les personnes souffrant de troubles du développement sexuel sont traités du point de vue sociopolitique.

94. L'analyse des divers problèmes rencontrés par la catégorie de personnes susmentionnée fait intervenir aussi bien des questions d'ordre médical que des questions d'état civil et d'autres encore, aussi intéresse-t-elle plusieurs ministères du Gouvernement fédéral.

95. Indépendamment et en plus de la mission confiée au Conseil national d'éthique allemand, l'Agence fédérale de lutte contre la discrimination, qui a vu le jour avec l'entrée en vigueur de la loi générale sur l'égalité de traitement (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* – AGG), en 2006, a demandé la réalisation d'une étude scientifique intitulée «La discrimination envers les transsexuels, particulièrement dans la sphère professionnelle», laquelle a été soumise en décembre 2010. L'Agence fédérale de lutte contre la discrimination apporte une aide indépendante aux personnes subissant ou risquant de subir une discrimination lorsqu'il s'agit de faire valoir leurs droits (AGG, art. 27). Au nombre de ses attributions figure la coopération avec les organisations non gouvernementales. À ce sujet, l'article 29 de l'AGG dispose ce qui suit: «Le Bureau fédéral de lutte contre la discrimination associe de manière appropriée les organisations non gouvernementales [...]». L'Agence fédérale de lutte contre la discrimination entretient également des contacts avec les organisations non gouvernementales s'occupant des problèmes des transsexuels. Avec l'étude scientifique précitée, elle s'est penchée sur le cas des catégories de personnes mentionnées par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, le terme «transsexuel» étant en effet une appellation générique recouvrant une multitude d'identités, de modes de vie et d'approches conceptuelles de personnes qui ne s'identifient pas, ou pas uniquement, au sexe qui leur a été attribué à la naissance.

96. Début mai 2011, l'Agence fédérale de lutte contre la discrimination avait enregistré, depuis sa création à l'automne 2006, une centaine de cas de consultation concernant des transsexuels, lesquels s'étaient, pour la plupart, adressés à elle parce qu'ils étaient victimes de discrimination. Toutefois, étant donné le petit nombre de cas considérés, la mention d'un pourcentage n'a guère de sens. Il ressort des conclusions de l'étude que des recherches complémentaires s'imposent. L'Agence fédérale de lutte contre la discrimination entend tenir foncièrement compte de ce constat et elle étudie actuellement la possibilité de demander l'établissement d'un autre rapport de recherche.
