



Choisissez la langue de votre document :

- [bg - български](#)
- [es - español](#)
- [cs - čeština](#)
- [da - dansk](#)
- [de - Deutsch](#)
- [et - eesti keel](#)
- [el - ελληνικά](#)
- [en - English](#)
- [fr - français \(sélectionné\)](#)
- [hr - hrvatski](#)
- [it - italiano](#)
- [lv - latviešu valoda](#)
- [lt - lietuvių kalba](#)
- [hu - magyar](#)
- [mt - Malti](#)
- [nl - Nederlands](#)
- [pl - polski](#)
- [pt - português](#)
- [ro - română](#)
- [sk - slovenčina](#)
- [sl - slovenščina](#)
- [fi - suomi](#)

- [sv - svenska](#)



I
[nd](#)
[ex](#)



Suivant



Procédure : [2014/2160\(INI\)](#)

[\[>>> Cycle de vie en séance\]](#)

Cycle relatif au document : A8-0213/2015

Textes déposés :

Débats :

Votes :

Textes adoptés :

[A8-0213/2015](#)



[PV 08/10/2015 - 2](#)
[CRE 08/10/2015 - 2](#)



[PV 08/10/2015 - 9.10](#)



[P8_TA\(2015\)0351](#)

égalité des chances et égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail

P8_TA-PROV(2015)0351 [A8-0213/2015](#)

► Résolution du Parlement européen du 8 octobre 2015 sur l'application de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (2014/2160 (INI))

Le Parlement européen,

- vu les articles 2 et 3 du traité sur l'Union européenne (traité UE) et les articles 8, 10, 19 et 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (traité FUE),
- vu la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail [\(1\)](#) (refonte),
- vu la recommandation de la Commission du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence,
- vu la communication de la Commission du 6 décembre 2013 intitulée "Rapport sur l'application de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)" ([COM\(2013\)0861](#)),
- vu la communication de la Commission du 21 septembre 2010 intitulée "Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015" ([COM\(2010\)0491](#)),
- vu la communication de la Commission du 5 mars 2010 intitulée "Un engagement accru en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, une charte des femmes" ([COM\(2010\)0078](#)),
- vu le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020) adopté par le Conseil le 7 mars 2011,
- vu la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) fondée sur l'article 157 du traité FUE,

- vu le rapport de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes relatif à l'indice d'égalité de genre,
- vu les dispositions de la convention de 1994 sur le travail à temps partiel de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui font obligation aux États d'inclure dans leurs marchés publics une clause relative au travail, dont l'égalité salariale,
- vu la convention sur l'égalité de rémunération de l'OIT de 1951,
- vu l'article 11, paragraphe 1, point d), de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée par la résolution 34/180 du 18 décembre 1979 de l'Assemblée générale des Nations unies,
- vu le rapport de l'Agence des droits fondamentaux intitulé "Being Trans in the European Union" de décembre 2014,
- vu sa résolution du 12 septembre 2013 sur l'application du principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur⁽²⁾,
- vu sa résolution du 24 mai 2012 contenant des recommandations à la Commission sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations des travailleurs et des travailleuses pour un même travail ou un travail de valeur égale⁽³⁾,
- vu l'évaluation de la mise en œuvre de la directive 2006/54/CE élaborée par la direction générale des services de recherche parlementaire,
- vu l'article 52 de son règlement,
- vu le rapport de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres et l'avis de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A8-0213/2015),

A. considérant que l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes fait partie des principes fondamentaux du droit de l'Union;

B. considérant que le droit de l'Union interdit toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle;

C. considérant que l'indépendance économique est indispensable aux citoyens européens, hommes ou femmes, pour qu'ils mènent leur vie comme ils l'entendent et opèrent de véritables choix;

D. considérant que la directive 2006/54/CE fait expressément référence à la

jurisprudence de la Cour de justice qui prévoit que le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ne saurait être réduit aux seules discriminations fondées sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe, et qu'il s'applique également aux discriminations qui trouvent leur origine dans le changement de sexe d'une personne;

E. considérant que le principe de l'égalité des rémunérations a été inscrit dans les traités dès les tout premiers textes, en 1957; considérant que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur est désormais reconnu à l'article 157 du traité FUE et qu'il a été intégré dans la directive 2006/54/CE lorsqu'elle a fait l'objet d'une refonte (ci-après la "directive de refonte");

F. considérant que la "directive de refonte" était destinée à accroître la cohérence de la législation de l'Union dans ce domaine, à assurer sa conformité à la jurisprudence de la CJUE, ainsi qu'à fournir une base pour la simplification et la modernisation des lois nationales pertinentes sur l'égalité, de façon à contribuer à l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail, puisqu'en 2014, la proportion des femmes parmi les dirigeants d'entreprises de l'Union européenne était toujours inférieure à 18 %;

G. considérant que la "directive de refonte" a introduit plusieurs nouveautés, telles que la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et la définition du concept de la discrimination indirecte, la protection contre les discriminations fondées sur le changement de sexe d'une personne, et fait expressément référence à la conciliation entre vie professionnelle, privée et familiale; considérant que la difficulté majeure, pour tous les États membres est d'assurer l'application et le respect des règles en matière d'égalité salariale fixées par la directive 2006/54/CE, et que l'influence de ces nouveautés dans les États membres reste limitée; considérant que, malgré le vaste arsenal législatif en vigueur depuis près de 40 ans, les mesures prises et les moyens dépensés, les progrès en la matière sont extrêmement lents et l'écart de rémunération entre hommes et femmes persiste, à un niveau moyen de 16,4 % pour l'ensemble de l'Union, même s'il existe des disparités importantes entre les États membres;

H. considérant que, en raison notamment des politiques du marché du travail qui entendent en finir avec le principe et la pratique des négociations collectives, les salaires sont désormais plus fréquemment négociés de façon individuelle, ce qui conduit à un manque d'information et de transparence dans la structure de rémunération des salariés et crée un environnement propice aux préjugés sexistes et empêche les employés ou leurs représentants de révéler les échelles salariales discriminatoires et qu'il est donc extrêmement difficile d'en apporter la preuve;

I. considérant que l'égalité entre les hommes et les femmes aurait des effets bénéfiques pour l'économie et pour la société en général, et que la réduction de

l'écart de rémunération entre hommes et femmes contribue à diminuer les niveaux de pauvreté et à augmenter le revenu des femmes au cours de leur vie tout en représentant un facteur essentiel pour la croissance de l'emploi, la compétitivité et la relance économique; considérant que l'écart de rémunération est encore plus marqué parmi les femmes qui cumulent des désavantages, comme les femmes handicapées, les femmes issues de minorités et les femmes non qualifiées; considérant que les parents isolés sont beaucoup plus souvent touchés par la pauvreté que d'autres catégories de travailleurs et que la proportion de parents isolés est plus élevée chez les femmes que chez les hommes; considérant que l'écart de rémunération entre hommes et femmes a donc une grande incidence sur les conditions de vie et sur les possibilités offertes à de nombreuses familles européennes;

J. considérant que les taux d'emploi sont généralement plus faibles chez les femmes que chez les hommes; considérant qu'en 2013, le taux d'emploi des hommes atteignait 69,4 % dans l'UE-28, contre 58,8 % pour les femmes(4) ;

K. considérant que les progrès enregistrés dans le taux d'emploi des femmes sont limités et que la ségrégation professionnelle et sectorielle entre les hommes et les femmes dans différents types d'emplois reste relativement importante, que les femmes sont concentrées dans certaines catégories professionnelles et que ces secteurs et professions sont, en règle générale, moins bien rémunérés et valorisés, en dépit du cadre existant au niveau européen et national; considérant que cette situation se répercute également sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes tout au long de la vie; considérant que la ségrégation verticale, qui signifie qu'en majorité, les femmes exercent des emplois à temps partiel et faiblement rémunérés ou occupent des positions dans le bas de l'échelle hiérarchique, aggrave également l'écart de rémunération entre hommes et femmes; considérant que la ségrégation horizontale et verticale fait obstacle à l'épanouissement professionnel des femmes, réduit en conséquence la visibilité et la représentation des femmes dans la sphère sociale et publique, et contribue dès lors, plus généralement, à creuser les inégalités entre hommes et femmes; considérant en outre que le fait de surmonter cette ségrégation et la présence d'un plus grand nombre de femmes aux niveaux supérieurs des hiérarchies organisationnelles offriraient des modèles positifs aux jeunes femmes et aux filles;

L. considérant que le niveau d'emploi est plus faible dans les zones rurales et que, de même, un grand nombre de femmes ne figurent pas sur le marché du travail officiel, raison pour laquelle elles ne sont pas enregistrées comme chômeuses ni incluses dans les statistiques du chômage, ce qui conduit à un problème financier et juridique sur le plan de la maternité, des congés de maladie, de l'obtention des droits à pension et de l'accès à l'assurance sociale, ainsi qu'à des difficultés en cas de divorce; considérant que les zones rurales souffrent de l'absence d'offres d'emploi de qualité;

M. considérant que l'autonomisation des femmes et des jeunes filles par l'éducation,

en particulier dans les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques, ainsi que le fait d'encourager les femmes à participer à des programmes de formation professionnelle et d'apprentissage tout au long de la vie dans tous les secteurs sont des facteurs importants pour favoriser l'égalité de traitement et l'égalité des chances en matière d'emploi; considérant que les aptitudes et les compétences des femmes sont souvent sous-évaluées, de même que les métiers et professions exercés en majorité par des femmes, sans que cette attitude soit nécessairement justifiée par des critères objectifs;

N. considérant que la directive 2006/54/CE dispose que les États membres peuvent maintenir ou adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle, pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle⁽⁵⁾ ;

O. considérant que la maternité et la prise en charge des enfants, des personnes âgées, des membres de la famille malades ou handicapés et d'autres personnes dépendantes constituent un travail supplémentaire, voire à plein temps, qui est presque exclusivement accompli par des femmes; considérant que ce travail est rarement rémunéré et n'est pas apprécié à sa juste valeur par la société alors qu'il revêt une importance sociale considérable, qu'il contribue au bien-être social et qu'il pourrait être mesuré au moyen d'indicateurs économiques tels que le PIB; considérant que cette situation entraîne un creusement des écarts de revenus qui séparent les hommes et les femmes ainsi que des effets négatifs sur les perspectives de carrière des femmes en raison du "coût" des années durant lesquelles ces dernières ont été absentes du marché du travail ou elles ont eu un taux d'occupation réduit dans le cadre de régimes de travail à temps partiel, ce qui creuse encore, en conséquence, l'écart du niveau de pension entre hommes et femmes; considérant que ces facteurs ont une influence sur les revenus d'une vie entière qui fluctue d'un État membre à l'autre en fonction des aides accordées aux parents, y compris sous la forme de dispositifs d'accueil des enfants, sous la forme de mesures législatives ou de conventions collectives;

P. considérant que l'écart de rémunération entre hommes et femmes se creuse après la retraite, les écarts en matière de pensions étant nettement supérieurs aux écarts de rémunération; considérant que les femmes perçoivent en moyenne 39 % de pension de moins que les hommes; considérant que cette situation est due à des facteurs sociaux et économiques comme la forte ségrégation des professions et des marchés de l'emploi, la sous-valorisation du travail des femmes, le plus grand pourcentage de femmes occupant des emplois à temps partiel, avec un salaire horaire inférieur et moins d'années de carrière; considérant que cet état de fait augmente le risque de pauvreté des femmes à l'âge de la retraite; considérant que plus d'un tiers des femmes

âgées dans l'Union européenne ne bénéficient d'aucune forme de pension;

Q. considérant que certaines catégories de femmes sont menacées de discriminations multiples en matière d'emploi, dont les femmes appartenant à des minorités ethniques, les femmes lesbiennes et bisexuelles, les femmes transgenres, les femmes célibataires, les femmes handicapées et les femmes âgées;

R. considérant que la "directive de refonte" affirme sans ambiguïté que toute forme de traitement moins favorable lié à la grossesse ou au congé de maternité constitue une discrimination; considérant qu'elle offre en outre incontestablement une garantie de retour à l'emploi d'origine ou à un emploi équivalent après le congé de maternité et une protection contre le licenciement pour les hommes et les femmes qui font usage de leur droit à un congé parental et/ou d'adoption;

S. considérant que les partenaires sociaux (syndicats et employeurs) et la société civile jouent un rôle de la plus haute importance dans la promotion de l'égalité de traitement et du concept de travail fondé sur une même rémunération;

T. considérant que tous les États membres possèdent des organismes de promotion de l'égalité mais que les travaux et l'incidence de ces organismes varient considérablement selon leur degré d'indépendance, leurs compétences et les moyens dont ils disposent; considérant que ces organismes devraient bénéficier d'un soutien et de renforts adéquats pour accomplir de façon indépendante et efficace leurs missions concernant la promotion, la surveillance et la défense de l'égalité de traitement;

U. considérant que le Parlement a déjà invité à plusieurs reprises la Commission à réexaminer la législation existante afin de lutter contre l'écart de rémunération entre hommes et femmes; considérant que le comblement de cet écart permettrait d'augmenter les taux d'emploi des femmes, d'améliorer la situation de nombreuses familles européennes et de réduire le risque de pauvreté des femmes, en particulier à l'âge de la retraite;

V. considérant que le comblement de l'écart de rémunération entre hommes et femmes permettrait d'atteindre les objectifs de la stratégie "Europe 2020" en matière d'emploi et de réduction de la pauvreté, ainsi que de garantir la liberté fondamentale européenne qu'est la libre circulation des travailleurs; considérant que, selon les conclusions de l'évaluation de la valeur ajoutée européenne(6), une baisse d'un point de pourcentage de l'écart de rémunération entre hommes et femmes ajoutera 0,1 % à la croissance économique;

W. considérant que les rôles traditionnels des hommes et des femmes et les stéréotypes y afférents continuent d'exercer une forte influence sur la répartition des tâches entre les femmes et les hommes à la maison, dans l'éducation, dans la carrière,

au travail et dans la société en général;

Analyse globale

1. constate que, dans l'ensemble, les États membres ont aligné leur législation nationale respective sur le droit de l'Union(7) ; note que la simple transposition correcte des dispositions de la "directive de refonte" en droit national s'est révélée insuffisante pour garantir la pleine application et la mise en œuvre effective de ces dispositions, et que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes persistent ;
2. regrette que, malgré le fait que les États membres ne devaient transposer que les "modifications de fond" introduites par la "directive de refonte", seuls deux États membres ont transposé la directive de manière suffisamment claire et conforme, laissant des questions en suspens dans les 26 pays restants; signale néanmoins que ces modifications n'avaient pas été clairement identifiées; fait spécialement remarquer que les efforts déployés par la Commission pour contrôler la mise en œuvre n'ont produit qu'un effet limité en termes de garantie d'une approche cohérente et de fourniture des orientations nécessaires pour permettre une mise en œuvre effective au niveau national;
3. souligne le fait que les États membres n'ont pas saisi l'occasion pour simplifier et de moderniser leur législation en ce qui concerne l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi; fait observer que les États membres sont non seulement censés transposer la directive, mais aussi assurer le contrôle de l'application du principe d'égalité salariale et l'exécution de tous les recours possibles en cas de discrimination salariale;
4. regrette que la Commission n'ait toujours pas adopté l'initiative législative qu'elle s'était engagée à présenter l'année dernière en vue de promouvoir et de faciliter l'application effective du principe d'égalité de rémunération dans la pratique; invite par conséquent la Commission à déterminer les points faibles de la "directive de refonte" et à préparer, de toute urgence, une proposition législative susceptible de la remplacer, en y incluant des instruments plus adéquats de contrôle de la mise en œuvre et de l'exécution des dispositions de la directive au niveau des États membres;
5. fait également observer que la crainte de perte de leur emploi a poussé de nombreuses femmes à renoncer à la possibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle en optant pour des formules comme le temps partiel ou des systèmes équivalents, ce qui a encore réduit les taux de natalité déjà en baisse dans certains États membres; demande à la Commission d'évaluer cette tendance, ainsi que les mesures prises par les différentes autorités pour contrer ce phénomène et de présenter des mesures en vue d'atténuer l'incidence de la crise sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de conciliation de la vie familiale et

professionnelle;

Application des dispositions sur l'égalité de rémunération

6. souligne que si les différences entre les taux d'emploi et les niveaux de rémunération des hommes et des femmes ont peut-être légèrement diminué ces dernières années, cette réduction ne résulte pas d'une amélioration de la position des femmes, mais du fait que les taux d'emploi des hommes et leurs niveaux de salaire ont chuté lors de la crise financière;

7. souligne que conformément à la jurisprudence de la CJUE, le principe de l'égalité de rémunération doit être respecté par rapport à chaque composant de la rémunération accordée aux hommes et aux femmes;

8. réitère la nécessité de définitions harmonisées claires, à des fins de comparaison au niveau de l'Union, des concepts tels que l'écart de rémunération entre hommes et femmes, l'écart de pension entre hommes et femmes, la rémunération, la discrimination salariale directe et indirecte, et, particulièrement, un "même" travail et un travail de même valeur; estime que conformément à la jurisprudence de la CJUE, la valeur du travail devrait être évaluée et comparée à la lumière de critères objectifs, tels que les exigences éducationnelles et professionnelles, les impératifs de formation, les compétences, les efforts et les responsabilités, le travail effectué et la nature des tâches concernées; fait remarquer qu'eu égard aux différents types de contrats de travail qui se côtoient, statutaires comme contractuels, le calcul actuel de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes peut mener à une compréhension erronée du problème de l'égalité de rémunération; demande donc à la Commission d'analyser les distorsions possibles et de proposer des solutions adéquates, parmi lesquelles l'instauration d'audits salariaux obligatoires pour les entreprises cotées sur les marchés boursiers des États membres de l'Union, à l'exception des petites et moyennes entreprises (PME), et la possibilité de sanctions en cas de non-conformité;

9. prie la Commission et les États membres de cartographier l'application des systèmes actuels d'évaluation et de classification des emplois, qui présentent de profondes disparités; invite la Commission à élaborer des lignes directrices pour des systèmes d'évaluation et de classification des emplois n'excluant aucun des deux sexes et comprenant des exigences spécifiques, comme la représentation proportionnelle des hommes et des femmes dans les comités d'évaluation et la formulation de descriptions de fonctions et d'outils de pondération valables pour les hommes comme pour les femmes, ainsi qu'une définition de critères clairs pour l'évaluation de la valeur d'un travail; invite les États membres à instaurer et à utiliser des systèmes de classification et d'évaluation non discriminatoires des emplois sur la base des lignes directrices publiées par la Commission afin d'être en mesure de détecter les discriminations salariales indirectes liées à la sous-évaluation des

emplois typiquement exercés par des femmes;

10. souligne que les systèmes d'évaluation et de classification professionnelles devraient de préférence s'inscrire dans le cadre d'une convention collective;

11. note qu'un système clair et harmonisé de classification des emplois et une plus grande transparence des salaires sont de nature à favoriser l'accès à la justice; observe que plusieurs États membres ont déjà pris des mesures spécifiques pour la transparence des salaires; attire l'attention sur les disparités entre ces mesures et prend acte des recommandations de la Commission de 2014 sur la transparence salariale mais déplore la nature non contraignante de celles-ci; invite les États membres à appliquer résolument lesdites recommandations de la Commission grâce à la transparence et à une discrimination positive permanente, par la voie législative, dont l'efficacité est avérée, en introduisant les mesures recommandées et adaptées en faveur de la transparence salariale; demande à la Commission d'analyser l'incidence réelle de ces recommandations, et notamment de l'obligation faite aux entreprises de rendre compte régulièrement des rémunérations moyennes par catégorie de salariés ou par poste, avec ventilation par sexe; invite la Commission à inclure dans sa nouvelle proposition législative les mesures évoquées dans les recommandations de la Commission de 2014 sur la transparence salariale, l'écart de rémunération entre hommes et femmes ainsi que les organismes nationaux de promotion de l'égalité; demande aux États membres de combattre les pratiques de rémunération inégales et de promouvoir la transparence salariale, comme le demandent les syndicats et les organismes de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, entre autres parties prenantes;

Application des dispositions sur l'égalité de traitement

12. insiste sur l'importance de la lutte contre la discrimination indirecte au niveau des régimes de retraite, non seulement dans les systèmes de retraite professionnelle mais aussi dans les pratiques à l'égard des régimes de retraite légale; souligne que la CJUE a précisé que les régimes de retraite professionnelle doivent être considérés comme une rémunération et que le principe d'égalité de traitement s'applique aussi à ces régimes, en dépit du fait que la distinction entre régimes de retraite légale et de retraite professionnelle soit problématique dans certains États membres et que la notion de régimes de retraite professionnelle ne soit pas connue dans d'autres, ce qui est susceptible d'entraîner une discrimination indirecte sur le marché du travail; reconnaît que l'accès des femmes aux régimes de retraite professionnelle est plus limité en raison de leurs horaires réduits et de leurs carrières moins longues, de la ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail ainsi que de l'écart des rémunérations entre hommes et femmes, et que les régimes basés sur les cotisations tiennent rarement compte des interruptions de carrière pour assurer des soins et du travail à temps partiel involontaire; demande à la Commission d'examiner l'incidence du passage des régimes de retraites d'État à des régimes professionnels et privés sur

l'écart de pension entre hommes et femmes; invite la Commission à suivre attentivement l'application de ce principe et à présenter un rapport à ce sujet, sachant que la transposition s'est avérée manquer de clarté dans une partie des États membres;

13. demande aux États membres de préserver les droits liés à la maternité et de prendre des mesures pour prévenir le licenciement abusif des salariées pendant la grossesse et lors de leur retour au travail après un congé de maternité; invite le Conseil à adopter enfin une position commune relative à la révision de la directive concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (la directive sur le congé de maternité); demande au Conseil d'adopter dès que possible une position commune sur la proposition de directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes;

14. remarque qu'il existe des différences substantielles entre les États membres dans la mise en œuvre des dispositions sur la protection contre la discrimination liée au congé de maternité et au congé de paternité et/ou d'adoption; souligne la nécessité d'apporter une réponse cohérente, au niveau national, aux difficultés spécifiques rencontrées, telles que les différences tant sectorielles (public/privé) qu'organisationnelles (en l'espèce, aussi bien entre sociétés qu'entre grandes, petites et moyennes entreprises), la situation relative aux contrats atypiques et à temps partiel, et les pratiques consistant à résilier un contrat à durée déterminée au cours de la période de protection ou à inciter à la démission volontaire;

15. invite les États membres et la Commission à prendre des mesures pour lutter contre toutes les formes de discrimination multiple, à garantir l'application du principe de non-discrimination et d'égalité sur le marché du travail et dans l'accès à l'emploi, y compris la discrimination à l'encontre des minorités ethniques et des personnes handicapées ainsi que la discrimination fondée sur le genre, l'âge, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, et notamment à adopter des mesures de protection sociale pour garantir que le salaire et les droits sociaux, notamment pour la retraite, des femmes soient égaux à ceux des hommes dotés de la même expérience ou d'une expérience similaire qui occupent le même emploi ou un emploi de valeur égale;

16. demande à la Commission et aux États membres de prendre des mesures de suivi et de contrôle, en mettant au point des systèmes de surveillance efficaces, pour améliorer la collecte de données relatives aux cas de harcèlement et de discrimination fondés sur le sexe, en incluant notamment la discrimination liée à la grossesse, au congé de maternité et aux autres types de congé; estime qu'il convient, dans ces cas, de prévoir également un système de sanctions, mais qu'il y a lieu de consentir des efforts surtout dans le domaine de la prévention, afin de rendre

accessibles aux femmes enceintes ou aux jeunes mères des services qui puissent les aider à concilier leur état avec leur emploi sans être tenues de choisir entre travail et famille, comme il arrive encore trop souvent; demande à la Commission d'inclure une évaluation de la mise en œuvre de l'article 26 (relatif au harcèlement sexuel) dans son rapport d'évaluation relatif à la mise en œuvre de la directive 2006/54/CE;

17. invite la Commission à proposer des mesures claires afin de lutter plus efficacement contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail; déplore qu'en dépit du fait que le droit de l'Union européenne protège les individus contre la discrimination dans l'emploi, 30 % des demandeurs d'emploi transgenres aient subi des discriminations lors de leurs recherches, et que les femmes transgenres soient plus susceptibles d'en avoir pâti dans l'année qui a précédé l'étude sur les LGBT de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne; fait valoir qu'il s'agit d'une violation de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne; invite la Commission à assurer un contrôle strict de l'efficacité des organes et des procédures de recours au niveau national, dans le contexte de la mise en œuvre des directives relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'identité de genre, l'expression du genre et le changement de sexe; invite la Commission à fournir aux États membres son expertise afin de leur permettre de lutter contre les discriminations dans le domaine de l'emploi fondées sur des "caractéristiques sexuelles"; invite la Commission à soutenir et à encourager les États membres à associer les personnes transsexuelles et intersexuées à des formations sur la diversité et à œuvrer avec les employeurs à l'élaboration de mesures à prendre sur le lieu de travail, telles que la promotion de procédures de recrutement anonymes; invite les États membres à utiliser les financements du Fonds social européen (FSE) pour combattre activement la discrimination à l'encontre des personnes transgenres, conformément à la jurisprudence de la CJUE;

18. juge regrettable que de nombreux États membres n'aient pas instauré une protection explicite contre les discriminations fondées sur le changement de sexe lors de la transposition de la directive et invite la Commission européenne à demander des comptes aux États membres; rappelle l'importance pour les États membres d'intégrer à leur législation nationale l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre; estime que la protection juridique que la directive accorde actuellement aux personnes qui prévoient de subir, qui subissent ou qui ont subi un changement de sexe devrait être étendue à toutes les personnes transgenres; à cet égard, demande d'inclure explicitement dans toute refonte future l'interdiction des discriminations fondées sur l'identité de genre;

19. observe que l'accès à la justice dans ce domaine est limité par plusieurs facteurs, parmi lesquels la durée ou le coût des procédures, les difficultés rencontrées par les organismes de promotion de l'égalité dans certains États membres, le manque de transparence salariale, l'absence d'aide juridictionnelle gratuite et la crainte de la stigmatisation ou des représailles au cas où les victimes feraient connaître leur vérité

concernant la discrimination dont elles font l'objet sur le lieu de travail; souligne que l'application des règles relatives à la charge de la preuve soulève également des difficultés dans plusieurs États membres, ce qui restreint les possibilités de défense des travailleuses qui, bien souvent, n'ont pas accès ou ont un accès limité aux informations ad hoc et craignent en outre de perdre leur emploi; invite les États membres ainsi que les autorités locales et régionales à endosser un rôle actif dans la fourniture d'une assistance aux victimes de discrimination, soit directement soit en soutenant des organismes de promotion de l'égalité, des syndicats, des organisations communautaires ou des ONG actives dans ce domaine; observe qu'une bonne solution pour améliorer l'accès à la justice consisterait à donner à des organismes de promotion de l'égalité indépendants le pouvoir d'apporter une aide aux victimes de discrimination, dont une assistance juridictionnelle gratuite, ainsi que le droit de représenter des personnes dans des affaires de discrimination salariale; suggère en ce sens de mettre en place dans les États membres des mécanismes confidentiels de plainte permettant aux femmes de dénoncer des cas possibles d'inégalité de traitement au travail;

20. demande à la Commission d'examiner, d'échanger et de comparer les meilleures pratiques existantes et de diffuser les résultats de cet examen afin de faire connaître les mesures efficaces que les États membres pourraient prendre pour inciter les employeurs et les organismes engagés dans la formation professionnelle à prévenir toute forme de discrimination fondée sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe, en ce qui concerne notamment le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, en améliorant l'accès à l'emploi, en proposant une formation professionnelle complémentaire et en encourageant les bonnes pratiques;

21. invite la Commission et les États membres à prendre des mesures afin de faciliter l'accès des femmes à l'apprentissage tout au long de la vie, à la formation professionnelle et aux réseaux d'accompagnement dans toute l'Europe, et en particulier dans les secteurs dominés par les hommes, et à diffuser les bonnes pratiques;

Promotion de l'égalité de traitement et du dialogue social

22. réaffirme que les organismes de promotion de l'égalité devraient être dotés des moyens et du personnel adéquats pour observer la législation sur la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et pour présenter des rapports à ce sujet, dans un souci d'efficacité et en toute indépendance; insiste sur la nécessité de préserver l'indépendance des organismes de promotion de l'égalité dans tous les États membres et souligne que la forme institutionnelle précise que doivent prendre ces organismes relève de la compétence des États membres;

23. invite la Commission et les États membres à encourager les partenaires sociaux (syndicats et employeurs), la société civile et les organismes de promotion de

l'égalité entre hommes et femmes à encourager la surveillance des pratiques en matière d'égalité au travail, y compris des modalités de travail flexibles, en vue de concilier plus facilement la vie professionnelle et la vie privée, et l'examen approfondi des conventions collectives, des barèmes salariaux applicables et des systèmes de classification des emplois afin de prévenir la discrimination directe ou indirecte à l'encontre des femmes; insiste également sur l'importance d'autres instruments tels que les codes de conduite, la recherche et les échanges d'expériences ou de bonnes pratiques en matière d'égalité entre hommes et femmes afin de garantir une meilleure protection contre la discrimination;

24. considère que la protection des données ne peut servir d'excuse légitime pour s'abstenir de publier des informations annuelles sur les salaires au lieu de travail;

25. demande aux États membres de renforcer les obligations imposées aux grandes et aux moyennes entreprises de garantir la promotion systématique de l'égalité de traitement et de communiquer les informations appropriées à leurs salariés à intervalles réguliers, y compris sur les questions d'égalité de rémunération; affirme à nouveau que l'instauration de pénalités financières pour les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale contribuera probablement à combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes;

26. invite la Commission et les États membres à consolider les mécanismes institutionnels destinés à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en dotant les autorités d'inspection et de sanction chargées de veiller au principe de l'égalité de rémunération des moyens techniques, humains et financiers adéquats, et à encourager les partenaires sociaux à analyser la dimension de l'égalité dans les conventions collectives;

27. attire l'attention sur la nécessité de renforcer les mécanismes publics d'inspection du travail et l'adoption de méthodologies permettant de mesurer la valeur du travail et d'identifier, par exemple, la création de catégories professionnelles à faible rémunération qui sont composées essentiellement de femmes et qui engendrent une situation de discrimination salariale indirecte;

28. invite la Commission et les États membres à intensifier considérablement les mesures de sensibilisation sur les droits des victimes d'actes de discrimination fondée sur le sexe; insiste sur la nécessité d'une coopération de toutes les parties prenantes, dont les partenaires sociaux (syndicats et employeurs) et les ONG, pour lutter contre les stéréotypes sur le travail des hommes et des femmes ainsi que leur influence sur la valeur accordée à un travail et les bas niveaux de rémunération, y compris dans l'accès à l'emploi;

29. fait remarquer que l'une des nouveautés introduites par la "directive de refonte" est la référence à la conciliation entre vie professionnelle, privée et familiale;

demande à la Commission d'élaborer des mesures spécifiques, après avoir consulté les États membres et les partenaires sociaux (syndicats et employeurs), pour parvenir à des droits plus forts pour les hommes et les femmes à cet égard; souligne que le développement de structures publiques d'accueil d'enfants dans le sens des objectifs de Barcelone est particulièrement nécessaire;

30. demande à la Commission et aux États membres de sensibiliser l'opinion publique aux questions liées à l'égalité salariale et à l'écart de pension, ainsi qu'aux discriminations directes et indirectes à l'encontre des femmes sur le lieu de travail aux niveaux européen, national, régional et local; invite la Commission à instituer une année européenne de lutte contre l'écart de rémunération entre hommes et femmes;

31. observe avec attention que de nombreuses femmes choisissent de travailler à leur compte, puisqu'il s'agit de la seule forme de travail qui leur permet de concilier vie familiale et vie professionnelle; constate néanmoins que dans de nombreux États membres, il n'existe toujours pas, pour les travailleurs indépendants, de niveau de protection et d'avantages sociaux comparables à ceux des travailleurs salariés;

Recommandations

32. relance l'appel adressé aux États membres pour qu'ils mettent en œuvre et qu'ils exécutent de façon cohérente la directive 2006/54/CE et pour qu'ils encouragent les partenaires sociaux (syndicats et employeurs) et les ONG à jouer un rôle plus actif dans la promotion de l'égalité de traitement, entre autres au moyen de plans d'action destinés à éliminer toute inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes, comprenant des mesures concrètes et une surveillance des résultats, aux niveaux des entreprises, sectoriel, national et de l'Union;

33. prie la Commission, à la suite de son rapport sur l'application de la "directive de refonte" et de la présente résolution, de réexaminer la refonte de la directive 2006/54/CE, ainsi que le Parlement le lui a déjà demandé, notamment dans sa résolution du 24 mai 2012, qui énonçait des recommandations claires et précises;

34. souligne que la présence de systèmes de classification et d'évaluation des emplois n'excluant aucun des deux sexes ainsi que la transparence salariale sont indispensables pour parvenir à l'égalité de traitement; demande à la Commission, dans cette perspective, d'incorporer ces mesures dans sa proposition de nouvelle directive remplaçant la "directive de refonte"; met en exergue que seule une approche harmonisée est compatible avec la libre circulation des travailleurs, qui constitue une liberté européenne fondamentale;

35. souligne la nécessité de trouver une méthode d'évaluation des postes de travail respectueux de l'égalité entre les hommes et les femmes, pour pouvoir comparer les

postes de travail en tenant compte de leur importance et de leur complexité, afin de déterminer la position relative d'un poste de travail par rapport à un autre dans un secteur ou une organisation, indépendamment du fait qu'il soit occupé par un homme ou par une femme;

36. demande une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils d'administration;

37. demande à la Commission d'intégrer dans la nouvelle directive des audits salariaux obligatoires pour les entreprises cotées sur les marchés boursiers des États membres de l'Union, à l'exception des petites et moyennes entreprises (PME), visant à mettre en exergue l'écart de rémunération, et d'instaurer des sanctions au niveau de l'Union, selon lesquelles les entreprises qui n'assument pas leurs responsabilités en matière d'égalité entre les hommes et les femmes seraient exclues de la participation aux marchés publics de biens et de services financés à partir du budget de l'Union; demande aux États membres de procéder de la même façon vis-à-vis des sociétés bénéficiant de subventions publiques;

38. invite les États membres à agir eux-mêmes de manière exemplaire dans la lutte contre les inégalités salariales dont sont victimes les femmes dans les administrations, les établissements et les entreprises publics en général;

39. invite la Commission à mettre en place des normes et des contrôles communs afin de garantir l'indépendance et l'efficacité des organismes nationaux de promotion de l'égalité;

40. invite les États membres à prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que les victimes d'un traitement inégal et de discrimination, et en particulier celles qui font l'objet de discriminations multiples, aient droit à une indemnisation proportionnée conformément aux dispositions juridiques en vigueur;

41. demande aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour garantir le renversement de la charge de la preuve, en veillant à ce qu'il incombe toujours à l'employeur de prouver que les différences de traitement constatées ne résultent pas d'une quelconque forme de discrimination;

42. insiste sur la nécessité d'intensifier les efforts aux niveaux national et européen pour lutter contre la persistance des stéréotypes, en organisant des campagnes de sensibilisation destinées à toutes les couches de la société, en renforçant la participation des médias, en adoptant des stratégies visant à inciter les femmes à choisir des carrières et des professions dans lesquelles elles sont moins représentées et en intégrant les questions liées à la dimension de l'égalité entre hommes et femmes dans l'enseignement et la formation professionnelle;

43. souligne que seule la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement peut conduire à une amélioration réelle de la situation des femmes sur le marché du travail et que cet objectif requiert une réelle volonté politique et une coopération stratégique entre les différents acteurs compétents aux niveaux européen, national, sectoriel et organisationnel; invite en ce sens la Commission européenne à élaborer une stratégie dynamique assortie de points de repère, d'étapes et d'objectifs échelonnés dans le temps en vue de réduire les indices d'inégalité dans les domaines de l'emploi et de la privation d'emploi comme cela a été fait avec succès dans d'autres domaines, tels que la réduction des accidents de la route dans l'Union;
44. invite les États membres à appliquer activement la parité hommes-femmes dans l'élaboration du budget, afin de faire progresser la situation de la femme sur le marché du travail; invite la Commission à promouvoir l'échange de meilleures pratiques en matière de parité hommes-femmes dans l'élaboration du budget;
45. souligne qu'il importe d'adopter des mesures positives encourageant l'intégration des femmes dans la prise de décisions politiques et économiques; signale que l'utilisation de quotas contraignants est apparue comme l'une des meilleures méthodes pour atteindre cet objectif;
46. fait observer qu'il est également nécessaire de prendre des mesures positives afin d'encourager la participation du sexe sous-représenté dans certaines professions dans lesquelles il existe clairement une ségrégation horizontale entre les hommes et les femmes;
47. invite la Commission à étudier les facteurs menant aux écarts de pensions et à examiner la nécessité de mesures spécifiques pour combler ces écarts aux niveaux de l'Union et national, entre autres au moyen de mesures législatives et/ou non législatives;
48. invite les États membres et la Commission à prendre les mesures adéquates afin de réduire l'écart de pension entre hommes et femmes, qui est une conséquence directe de l'écart de rémunération entre hommes et femmes, et à évaluer l'effet des nouveaux régimes de pension sur les différentes catégories de femmes, en ayant particulièrement à l'esprit les contrats à temps partiel et les contrats atypiques;
49. invite la Commission et les États membres à s'opposer aux inégalités salariales entre hommes et femmes dans l'ensemble des politiques de l'Union et des programmes nationaux concernés, en particulier dans ceux qui visent à lutter contre la pauvreté;
50. demande à la Commission de mener une étude comparant la situation respective des mères qui travaillent, des mères qui choisissent de rester au foyer et des femmes

n'ayant pas d'enfants, afin de mieux comprendre la situation de chacune de ces catégories sur le marché du travail, en s'intéressant particulièrement aux taux d'emploi, aux écarts de rémunération et de pension ainsi qu'à la progression dans les carrières;

51. souligne l'intérêt de disposer d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs fiables, comparables et accessibles, ainsi que de statistiques ventilées par sexe, si l'on veut garantir l'application et le suivi de la directive, et rappelle à cet égard le rôle de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes; invite les États membres à fournir à Eurostat des statistiques annuelles de qualité en matière d'écart salarial entre hommes et femmes afin qu'il soit possible d'évaluer les évolutions dans l'ensemble de l'Union;

52. demande à la Commission de réaliser une étude portant sur l'incidence des procédures liée à la reconnaissance officielle du changement de sexe d'un individu, ou à l'absence de telles procédures, sur la situation des personnes transgenres sur le marché du travail, et en particulier sur leur accès à l'emploi, leur niveau de rémunération, leur évolution professionnelle et leurs pensions;

53. estime que les recommandations par pays émises dans le cadre du Semestre européen doivent prévoir des objectifs relatifs à la réduction de l'écart de rémunération et de pension entre hommes et femmes, de la discrimination et du risque pour les femmes âgées de tomber dans la pauvreté, ainsi qu'à l'application effective du principe d'égalité de traitement;

54. demande à la Commission d'examiner attentivement la situation de l'emploi des femmes dans le secteur tertiaire, l'économie sociale et l'économie collaborative, et de lui présenter dès que possible une stratégie destinée à renforcer et à protéger l'emploi et la position des femmes dans ces secteurs;

55. invite les États membres à intensifier leurs efforts pour lutter contre le travail non déclaré et les emplois précaires; insiste sur le niveau élevé de travail non déclaré chez les femmes, qui a une incidence négative sur leurs revenus, leur couverture sociale et leur protection, ainsi que sur les niveaux de PIB de l'Union européenne; met l'accent sur la nécessité d'envisager en particulier le travail domestique, principalement effectué par des femmes, comme un problème particulier, étant donné que cette activité relève principalement du secteur informel, présente des singularités et est par nature invisible, ce qui nécessite dès lors l'élaboration de mesures spécifiques pour y apporter une réponse efficace; déplore en outre l'abus de formes atypiques de contrats, notamment les contrats sans horaires, qui permettent d'échapper aux obligations en matière d'emploi et de protection sociale; déplore l'augmentation du nombre de femmes prisonnières de la pauvreté active;

56. souligne que la Commission devrait proposer des actions visant a) à réduire les

écarts de rémunération entre hommes et femmes, b) à accroître l'indépendance économique des femmes, c) à améliorer l'accès des femmes au marché du travail et leur progression de carrière, d) à augmenter de manière déterminante l'égalité dans les processus de décision, et e) à supprimer les structures et pratiques discriminatoires liées à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe;

o
o o

57. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission.

(1) JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

(2) Textes adoptés de cette date, P7_TA(2013)0375.

(3) JO C 264 E du 13.9.2013, p. 75.

(4) http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

(5) Article 3 de la directive 2006/54/CE et article 157, paragraphe 4, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

(6) Évaluation de la valeur ajoutée européenne sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes, pour un travail de valeur égale, élaborée par le Parlement en 2013.

(7) D'après le rapport de la Commission sur l'application de la directive de refonte (COM(2013)0861).

Dernière mise à jour: 12 octobre 2015

Avis juridique