

Jeudi 24 mai 2012

Egalité des rémunérations des travailleurs et des travailleuses pour un même travail ou un travail de valeur égale

P7_TA(2012)0225

Résolution du Parlement européen 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 (2011/2285(INI))

(2013/C 264 E/12)

Le Parlement européen,

- vu l'article 225 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,
- vu les articles 8 et 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,
- 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 (refonte) ⁽¹⁾,
- 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 rapport de la Commission de mai 2010 intitulé «L'écart de rémunération entre femmes et hommes en Europe d'un point de vue juridique»,
- vu le rapport de la Commission de février 2009 rédigé par le réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et intitulé «La transposition de la directive 2006/54/CE (refonte)»,
- vu la communication de la Commission du 18 juillet 2007 intitulée «Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes» (COM(2007)0424),
- vu le rapport de février 2007 du réseau d'experts juridiques de la Commission dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité entre les hommes et les femmes intitulé «Aspects juridiques de l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes»,
- 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 basée sur l'article 157 du TFUE,
- vu le rapport du 5 mars 2010 de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail intitulé «Lutte contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes: actions des pouvoirs publics et des partenaires sociaux»,
- vu le cadre d'action sur l'égalité des genres des partenaires sociaux européens du 1^{er} mars 2005, ses rapports de suivi de 2006, 2007 et 2008 et le rapport d'évaluation final de 2009,

⁽¹⁾ JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

Jeudi 24 mai 2012

- vu les dispositions de la convention de 1994 sur le travail à temps partiel (n° 175) de l'Organisation internationale du travail (OIT) ⁽¹⁾, qui font obligation aux États d'inclure dans leurs marchés publics une clause relative au travail, dont l'égalité salariale,
 - vu la convention de l'OIT sur l'égalité de rémunération (n° 100),
 - vu le séminaire en ligne OIT-ONU sur le pacte mondial de mars 2011 intitulé «Equal Pay for Work of Equal Value: How do we get there?»,
 - 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 sa résolution du 18 novembre 2008 sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes ⁽²⁾,
 - vu le suivi de la Commission du 3 février 2009 de la résolution du 18 novembre 2008,
 - vu la proposition faite le 8 mars 2010 par dix de ses députés de rédiger un rapport d'initiative législative intitulé «Equal Pay for Equal Work» (Une rémunération égale pour un même travail), en vertu de l'article 42 du règlement,
 - vu les articles 42 et 48 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 (A7-0160/2012),
- A. considérant, d'après les derniers chiffres, provisoires et incomplets, que dans l'ensemble de l'Union, les femmes touchent en moyenne un salaire de 16,4 % inférieur à celui des hommes dans l'Union et que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes varie de 4,4 % à 27,6 % selon les États membres; considérant – malgré l'important arsenal législatif en vigueur depuis pratiquement 40 ans et les actions menées et les ressources employées à tenter de réduire l'écart ⁽³⁾ – que les progrès sont extrêmement lents (la disparité au niveau de l'Union était de 17,7 % en 2006, 17,6 % en 2007, 17,4 % en 2008, 16,9 % en 2009 et 16,4 % en 2010) et que le fossé se creuse même dans quelques États membres; observant d'ailleurs que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pourrait bien être en fait supérieur à ce qu'indiquent les chiffres, puisque les données de trois États membres sont encore manquantes;
- B. considérant que les causes de l'écart de rémunération constamment élevé entre les femmes et les hommes sont complexes, multiples et souvent interconnectées et qu'elles vont bien au-delà de la simple question de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de valeur égale; que ces causes incluent la discrimination directe et indirecte, ainsi que des facteurs sociaux et économiques comme la ségrégation professionnelle très marquée, tant horizontale que verticale, sur les marchés du travail, la sous-évaluation du travail des femmes, l'inégalité dans l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que les traditions et les stéréotypes, notamment dans le choix du parcours éducatif, dans l'orientation scolaire, dans l'accès aux professions et métiers et donc aux carrières professionnelles correspondantes, particulièrement pour les filles et les femmes, ce qui les cantonne à des métiers dits typiquement féminins, lesquels sont moins bien payés; considérant, selon les analyses des experts, que la discrimination, directe et indirecte, est responsable approximativement de la moitié de la différence;
- C. considérant que l'écart de rémunération est trop souvent lié à des héritages culturels et des facteurs juridiques et économiques présents dans la société moderne;
- D. considérant que les femmes devaient en moyenne travailler jusqu'au 2 mars 2012 pour gagner autant que ce que les hommes avaient gagné en moyenne dans l'année 2011 jusqu'au 31 décembre;

⁽¹⁾ http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:4329770832953434::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312320:NO

⁽²⁾ JO C 16 E du 22.1.2010, p. 21.

⁽³⁾ Rapport de suivi 2011 de la stratégie de développement durable de l'UE, Eurostat, 2011.

Jeudi 24 mai 2012

- E. considérant que l'application du principe d'égalité des rémunérations pour un même travail et pour un travail de valeur égale est essentielle pour réaliser l'égalité des genres; considérant qu'il conviendrait de demander à la Commission et aux États membres de réunir et de publier régulièrement des données statistiques faisant également apparaître, à côté des salaires horaires moyens, le montant des rémunérations versées aux hommes et aux femmes pour un travail égal ou de valeur égale;
- F. considérant que la directive 2006/54/CE a contribué à l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail mais qu'elle n'a pas profondément changé la législation quant à l'élimination de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes; que les études préliminaires des experts montrent que la législation des États membres a connu peu ou pas de changement et qu'aucune sanction n'a été prise contre les employeurs; considérant que la complexité du problème nécessite non seulement une amélioration de la législation mais également une stratégie européenne de lutte contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui, à son tour, requiert de fortes capacités de direction de la part de l'Union dans la coordination des politiques, la promotion des bonnes pratiques et l'implication de divers acteurs;
- G. considérant que les tendances indiquent que les salaires sont plus fréquemment négociés de façon individuelle, avec pour conséquence un manque d'informations et de transparence quant au système de rémunération individualisé qui mène à de plus grandes disparités salariales entre employés de niveau similaire, et éventuellement à un élargissement de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes; considérant qu'un système de fixation des salaires plus décentralisé et individualisé devrait dès lors être considéré comme une évolution relativement inquiétante, alors que la protection des données ne peut servir d'excuse légitime pour ne pas publier d'informations statistiques sur les salaires;
- H. considérant que, dans tous les États membres, les étudiantes possèdent un taux de réussite scolaire plus élevé que leurs homologues masculins et qu'elles représentent pas moins de 59 % des diplômés universitaires; considérant toutefois que, en raison des traditions et des stéréotypes dans l'éducation, elles ne sont qu'une minorité dans des disciplines comme les mathématiques ou l'informatique;
- I. considérant que les compétences et les savoir-faire des femmes sont souvent sous-évalués, de même que les professions et les emplois où elles prédominent, sans que ce soit pour autant justifié par quelque critère objectif; considérant que l'élargissement des perspectives de carrière des femmes et le changement des modèles éducatifs pourrait avoir un effet positif sur la réduction de l'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes, par exemple en augmentant le nombre de femmes chez les scientifiques ou les ingénieurs;
- J. considérant que les femmes sont plus souvent employées à temps partiel et que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est pratiquement le double chez les travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps plein;
- K. considérant, selon l'analyse des experts, que l'écart des rémunérations commence à se creuser après le retour sur le marché du travail des femmes, à la fin du premier congé de maternité, qu'il s'agrandit avec la répétition des interruptions de carrière, en raison de facteurs extérieurs, comme les arrêts de travail liés aux enfants ou les soins dispensés aux membres dépendants de la famille, et qu'il a tendance à croître avec l'âge et le niveau d'instruction; considérant que les carrières plus lentes, plus courtes ou plus interrompues des femmes créent également une différence entre les femmes et les hommes au niveau des contributions aux systèmes de sécurité sociale, ce qui augmente par conséquent le risque de pauvreté des femmes âgées;
- L. considérant, d'après les données disponibles, que les qualifications et l'expérience acquises par les femmes sont moins récompensées économiquement que celles acquises par les hommes; considérant qu'en plus d'appliquer le principe d'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale, qui ne doit pas être faussé par une approche stéréotypée selon le genre, il convient de rompre avec les fonctions sociétales, qui ont, jusqu'à présent, influencé considérablement le choix de la formation et de la profession; considérant qu'il est possible et nécessaire que la sphère éducative contribue à éradiquer les stéréotypes sociaux concernant les hommes ou les femmes; considérant par ailleurs que le congé de maternité et le congé parental ne doivent pas entraîner de discrimination aux dépens des femmes sur le marché du travail;
- M. considérant qu'en moyenne, dans les industries et les secteurs professionnels féminisés, les employeurs offrent des salaires inférieurs et qu'habituellement, la représentation collective et le pouvoir de négociation y sont moindres;

Jeudi 24 mai 2012

- N. considérant que, selon la législation et la jurisprudence européenne, les employeurs doivent appliquer les mêmes critères d'évaluation à tout le personnel, les accords salariaux doivent être compréhensibles et transparents et les critères appliqués doivent tenir compte de la nature et du type de travail et être dépourvus d'éléments discriminatoires;
- O. 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;
- P. considérant que seules quelques plaintes en matière de discrimination sous la forme d'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes parviennent aux tribunaux compétents ⁽¹⁾; qu'il existe de nombreuses explications à cette rareté, et notamment un manque d'informations sur la rémunération, le problème du champ de comparaison et le manque de ressources personnelles des plaignants,
- Q. considérant que l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes peut jouer un rôle fondamental pour contrôler l'évolution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et analyser ses causes, ainsi que pour évaluer l'impact de la législation;
- R. rappelant qu'il a demandé à plusieurs reprises à la Commission d'adopter des initiatives, y compris une révision de la législation en vigueur, pour lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et éliminer le risque de pauvreté des retraités, lequel est plus grand chez les femmes en raison même de cet écart;
1. demande à la Commission de réexaminer la directive 2006/54/CE pour le 15 février 2013 au plus tard, conformément à l'article 32 de cette directive, et de proposer des amendements à cette directive au titre de l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, selon les recommandations détaillées exposées dans l'annexe à la présente résolution, et au moins sur les aspects suivants du problème de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes:
- définitions,
 - analyse de la situation et transparence des résultats,
 - évaluation du travail et classification des fonctions,
 - organismes pour l'égalité de traitement et recours juridique,
 - dialogue social,
 - prévention de la discrimination,
 - intégration de la dimension de genre,
 - sanctions,
 - rationalisation de la réglementation et de la politique de l'Union;
2. constate que ces recommandations respectent les droits fondamentaux et le principe de subsidiarité;
3. estime que la proposition demandée n'a pas d'incidences financières;

⁽¹⁾ Document complémentaire accompagnant la communication de la Commission intitulée Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, SEC(2010)1080, p. 36.

Jeudi 24 mai 2012

4. reconnaît que l'augmentation de l'écart de rémunération a des causes multiples et, dès lors, qu'une approche à plusieurs niveaux et multidimensionnelle nécessite une grande capacité de direction de la part de l'Union dans la coordination des politiques, la promotion des meilleures pratiques et l'implication de divers acteurs comme les partenaires sociaux européens et les organisations non gouvernementales, dans le but de mettre sur pied une stratégie européenne de lutte contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes;
5. invite les États membres à mettre en œuvre et à appliquer la directive 2006/54/CE de manière cohérente et à encourager les secteurs privé et public à jouer un rôle plus actif dans l'élimination de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes; estime que les États membres et la Commission devraient encourager les partenaires sociaux, dont les employeurs, à appliquer des programmes d'évaluation professionnelle dépourvus de parti-pris lié au genre, à mettre en place des systèmes de classification des fonctions et à stimuler le concept d'égalité des rémunérations dans l'emploi;
6. demande aux États membres d'être eux-mêmes exemplaires en matière de lutte contre les inégalités salariales dont sont victimes les femmes dans les administrations, les établissements et les entreprises publics en général;
7. souligne l'importance, dans la lutte contre la discrimination des femmes, de la négociation et des accords collectifs, notamment en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, de conditions de travail, de progression dans la carrière et de formation professionnelle;
8. se réjouit de l'initiative «Journée de l'égalité salariale» de la Commission, dont la première édition a eu lieu le 5 mars 2011 et la seconde, le 2 mars 2012;
9. note qu'une inégalité des rémunérations fondée sur tout autre facteur, tel que la race, l'ethnicité, l'orientation sexuelle ou la religion, ne saurait, non plus, être tolérée;
10. se réjouit de l'initiative du Conseil, sous la présidence belge en 2010, visant à évaluer et à actualiser l'ensemble d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs;
11. encourage la Commission à promouvoir une coordination plus étroite entre les États membres en matière de recherche, d'analyse et en tirant pleinement profit du partage des meilleures pratiques;
12. encourage les États membre, si possible avec la participation des partenaires sociaux, à se communiquer leurs meilleures pratiques et à renforcer leur coopération dans le développement de nouvelles idées pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes;
13. invite la Commission et les États membres à s'opposer aux inégalités salariales entre les sexes dans l'ensemble des politiques de l'Union et des programmes nationaux concernés, en particulier dans ceux qui visent à lutter contre la pauvreté;
14. fait la suggestion que les États membres veuillent bien désigner un défenseur de l'égalité des rémunérations, qui serait chargé de surveiller la situation dans chacun des États membres et de rendre compte des progrès accomplis aux parlements nationaux ainsi qu'au Parlement européen;
15. invite la Commission à réviser la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES ⁽¹⁾, en vue d'éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes;
16. encourage les partenaires sociaux à assumer leurs responsabilités en termes de création d'une structure salariale plus égale entre les femmes et les hommes; à fournir des formations sur les aptitudes de négociation, notamment en ce qui concerne la rémunération, à promouvoir la sensibilisation à l'égalité des rémunérations, en premier lieu afin de mener des audits de rémunération obligatoires et à renforcer les positions des femmes dans la structure de partenariat social, en particulier aux postes de décision;

⁽¹⁾ JO L 14 du 20.1.1998, p. 9.

Jeudi 24 mai 2012

17. invite les États membres à prévoir la possibilité d'un recours collectif contre les violations du principe d'égalité des rémunérations, en tant que moyen pour des personnes physiques ou des organisations représentatives d'engager une procédure judiciaire au nom de plaignants qui le souhaitent, ainsi qu'à doter les ONG et les syndicats de la qualité de représenter les victimes de discrimination, y compris dans les procédures administratives; invite la Commission à examiner, dans le cadre de sa prochaine proposition d'un «instrument horizontal» de recours collectif, l'inclusion d'un recours collectif contre les violations du principe d'égalité des rémunérations;
18. souligne que seules très peu de plaintes concernant la discrimination en matière de rémunération fondée sur le genre arrivent jusqu'aux tribunaux compétents (ordinaires ou administratifs); encourage, par conséquent, la Commission et les États membres à poursuivre les campagnes de prise de conscience, notamment en donnant des informations justes sur la charge de la preuve, vu le rôle significatif qu'elle joue au niveau du respect du principe d'égalité de traitement;
19. estime qu'il y a lieu d'améliorer et de simplifier les procédures et les mécanismes de protection du principe d'égalité des rémunérations pour un travail de même valeur et d'interdiction de toute sorte de discrimination fondée sur le genre;
20. invite les États membres et les organisations de travailleurs et d'employeurs à élaborer en commun des instruments objectifs d'évaluation du travail, dans le but de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes;
21. encourage les États membres à fixer des objectifs, des stratégies et des délais pour réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et à égaliser les salaires dans le contexte d'un salaire égal pour un travail égal ou de même valeur;
22. invite la Commission à encourager la poursuite des recherches concernant les stratégies de «flexicurité» afin d'évaluer leur incidence sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes et de déterminer comment ces stratégies peuvent aider à traiter le problème de la discrimination entre les hommes et les femmes;
23. accueille favorablement les conclusions du Conseil du 6 décembre 2010, qui invitent les États membres à prendre des mesures d'envergure pour éliminer les différentes causes de cette inégalité salariale;
24. soutient que l'augmentation de l'employabilité des femmes, notamment aux postes les plus élevés, pourrait contribuer à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes; souligne la nécessité pour les femmes de participer plus activement aux processus de prise de décision dans le secteur économique, en usant de leur influence pour que les réponses apportées prennent en considération la perspective d'égalité des genres; attire l'attention sur les études qui ont établi l'existence d'une forte corrélation entre une présence plus significative des femmes aux postes à responsabilité au sein des entreprises et l'augmentation des bénéfices réalisés sur les actifs, les ventes et les investissements en capital des entreprises;
25. rappelle aux États membres leur engagement concernant l'examen des effets des politiques d'emploi et des politiques fiscales sur l'écart salarial;
26. se propose de décerner un prix «Femmes et Affaires en Europe» aux employeurs (entreprises, institutions et autorités) qui se montrent exemplaires dans la promotion des femmes, le soutien des femmes aux postes de direction et la mise en pratique de l'égalité des rémunérations;
27. insiste sur la nécessité de prendre des mesures qui favorisent l'épanouissement professionnel et l'évolution de carrière dans des conditions d'égalité réelle entre les genres; rappelle que ce principe fait partie de la notion de responsabilité sociale des entreprises, qui est promue au niveau tant international que national et qui doit être développée au sein de tous les États membres;
28. charge son Président de transmettre la présente résolution ainsi que les recommandations détaillées figurant en annexe à la Commission et au Conseil, ainsi qu'aux gouvernements et aux parlements des États membres.

Jeudi 24 mai 2012

ANNEXE À LA RÉOLUTION

RECOMMANDATIONS DÉTAILLÉES CONCERNANT LE CONTENU DE LA PROPOSITION DEMANDÉE

Recommandation 1: DÉFINITIONS

La directive 2006/54/CE comporte une définition de l'égalité des rémunérations qui est une copie des dispositions de la directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins ⁽¹⁾. Pour disposer de catégories plus précises devant servir d'instruments pour traiter le problème de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, il importe de définir de manière plus précise les différents concepts, tels que:

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, dont la définition ne doit pas exclusivement couvrir la rémunération horaire brute, alors qu'il convient de distinguer entre l'écart brut et l'écart «net» de rémunération entre les femmes et les hommes;
- la discrimination salariale directe et indirecte;
- la rémunération, dont la définition devrait englober les salaires et traitements nets, ainsi que tout droit pécuniaire et avantage en nature liés à l'emploi;
- l'écart de pension (dans différents piliers des systèmes de pensions, par exemple dans les régimes par répartition et dans les régimes professionnels, dans la mesure où il s'agit de la poursuite de l'écart de rémunération après le départ à la retraite);
- le travail dit «égal» (dans les différentes catégories professionnelles);
- le travail de même valeur, afin d'en mentionner les facteurs pertinents;
- l'employeur, afin de veiller à ce que la responsabilité dans le versement du salaire de l'employé et une éventuelle inégalité salariale soit clairement définie;
- les accords professionnels et les conventions collectives – il faudrait affirmer plus clairement que les emplois régis par différentes conventions collectives et concernant différentes professions peuvent être comparés au tribunal, à condition que les professions soient comparables au titre de travail égal ou de valeur égale.

Recommandation 2: ANALYSE DE LA SITUATION ET TRANSPARENCE DES RÉSULTATS

- 2.1. Le déficit d'information et de prise de conscience parmi les employeurs et les employés quant à l'existence d'éventuels écarts de rémunération au sein de l'entreprise, tout comme leur ignorance, fragilise la mise en œuvre des principes inscrits dans le traité et dans la législation en vigueur.
- 2.2. Reconnaissant l'absence de données statistiques précises, cohérentes et comparables, et notamment sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en matière de travail à temps partiel et de pensions, ainsi que l'existence de niveaux de rémunération plus faibles pour les femmes, en particulier dans les professions traditionnellement occupées par celles-ci, les États membres devraient tenir pleinement compte de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans leurs politiques sociales et le considérer comme un problème grave.
- 2.3. Il apparaît par conséquent essentiel que des audits de rémunération menés régulièrement et la publication de leurs résultats, en ayant à l'esprit la protection des données à caractère personnel, deviennent obligatoires dans les entreprises (par exemple dans les entreprises de plus de 30 employés dont au moins 10 % de chaque sexe). Cette obligation peut également s'appliquer à l'information sur les émoluments qui viennent s'ajouter au salaire. Cette information devrait également être accessible aux employés, aux syndicats et aux instances appropriées (par exemple les services d'inspection du travail, les organismes pour l'égalité de traitement).
- 2.4. Les employeurs devraient fournir aux employés et à leurs représentants les résultats obtenus, sous la forme de statistiques sur les rémunérations, ventilées par genre tout en gardant à l'esprit la protection des données à caractère personnel. Ces données devraient être rassemblées aux niveaux sectoriel et national dans chaque État membre.
- 2.5. Les employeurs devraient être tenus d'adopter une politique de transparence en matière de composition et de structure des salaires, y compris les primes, bonus et autres avantages qui représentent une partie de la rémunération.

⁽¹⁾ JO L 45 du 19.2.1975, p. 19.

Jeudi 24 mai 2012

- 2.6. Lorsque les statistiques relatives à la rémunération indiquent des différences collectives ou individuelles de rémunération fondées sur le sexe, les employeurs sont tenus d'analyser ces différences plus en détail et de réagir afin de les éliminer.

Recommandation 3: ÉVALUATION DU TRAVAIL ET CLASSIFICATION DES FONCTIONS

- 3.1. Le concept de valeur du travail doit reposer sur les qualifications, les compétences interpersonnelles et la responsabilité, en mettant l'accent sur la qualité du travail, dans le but d'assurer la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Ce concept devrait s'affranchir d'une approche stéréotypée défavorable aux femmes, par exemple qui met l'accent sur la force physique plutôt que sur des compétences interpersonnelles, et veiller à ce que les travaux impliquant une responsabilité à l'égard d'êtres humains ne soit pas considéré de moindre valeur que ceux qui comportent une responsabilité en matière de ressources matérielles ou financières. C'est pourquoi les femmes doivent bénéficier d'information, de suivi et/ou de formation lors des négociations salariales comme au niveau de la classification des fonctions et des barèmes salariaux. Secteurs d'activité et entreprises doivent pouvoir être invités à examiner si leurs systèmes de classification des fonctions prennent en compte de la manière voulue la dimension de genre et à apporter les corrections nécessaires.
- 3.2. L'initiative de la Commission devrait encourager les États membres à introduire des classifications des fonctions qui respectent le principe d'égalité entre les femmes et les hommes afin de permettre, aussi bien aux employeurs qu'aux salariés, d'identifier les éventuelles discriminations de rémunération basées sur une définition tendancieuse de la grille des salaires. Il demeure important de respecter les législations et les traditions nationales en ce qui concerne les systèmes de relations du travail. L'évaluation du travail et la classification des fonctions devraient être également transparents et accessibles à tous les acteurs concernés, aux inspecteurs du travail et aux organismes pour l'égalité de traitement.
- 3.3. Les États membres devraient réaliser une évaluation approfondie centrée sur les professions dominées par les femmes.
- 3.4. Une évaluation professionnelle non discriminatoire devrait être fondée sur des systèmes de classification et d'organisation du personnel et des tâches, sur l'expérience professionnelle et la productivité, évaluées surtout d'un point de vue qualitatif, comme l'éducation et d'autres qualifications, les exigences mentales et physiques, la responsabilité en matière de ressources humaines et matérielles, à partir desquels seront établies des données et des grilles d'évaluation qui serviront à déterminer les rémunérations, étant entendu qu'il doit être tenu dûment compte du principe de comparabilité.

Recommandation 4: ORGANISMES POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET RECOURS JURIDIQUE

Les organismes chargés de la promotion et de la surveillance de l'égalité de traitement devraient jouer un rôle plus important en matière de réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces organismes devraient avoir le pouvoir de surveiller, de faire rapport, et si possible de faire respecter d'une manière plus efficace et plus indépendante la législation sur l'égalité des genres, avec un financement approprié. Il est nécessaire de réviser l'article 20 de la directive 2006/54/CE afin de renforcer le mandat de ces organismes en leur permettant:

- de soutenir et de conseiller les personnes victimes de discrimination salariale;
- de réaliser des études indépendantes sur des questions liées à l'écart de rémunération;
- de publier des rapports indépendants et de formuler des recommandations sur toutes les questions liées aux discriminations salariales;
- de disposer du pouvoir juridique pour ouvrir leur propre enquête;
- de disposer du pouvoir juridique pour imposer des sanctions en cas d'infraction au principe d'égalité des rémunérations pour un même travail ou pour porter les affaires de discrimination salariale devant les tribunaux;
- de dispenser une formation spéciale aux partenaires sociaux et aux avocats, juges, médiateurs, basée sur un ensemble d'instruments analytiques et de mesures ciblées, à utiliser lors de la rédaction de contrats ou en vérifiant si les règles et politiques destinées à lutter contre l'écart de rémunération sont mises en œuvre, et de fournir des cours et du matériel de formation pour les employeurs sur une évaluation non discriminatoire des fonctions.

Recommandation 5: DIALOGUE SOCIAL

Une meilleure surveillance des accords collectifs, des échelles de salaires applicables et des mécanismes de classification des fonctions est nécessaire, en ce qui concerne principalement la rémunération des travailleurs à temps partiel et des travailleurs soumis à d'autres systèmes de travail atypique, ou en ce qui concerne les primes ou les bonus, notamment les paiements en nature. Cette surveillance ne devrait pas seulement concerner les conditions de travail primaires, mais également les conditions secondaires et les régimes professionnels de sécurité sociale (règles sur les congés, les régimes de retraite, les véhicules de fonction, les dispositifs de garde des enfants, la flexibilité des horaires de travail, les bonus, etc.). Les États membres devraient - tout en respectant le droit national, les accords collectifs ou les pratiques en vigueur - encourager les partenaires sociaux à introduire des classifications des fonctions qui soient neutres du point de vue du genre afin de permettre, aussi bien aux employeurs qu'aux employés, d'identifier les éventuelles discriminations salariales basées sur une définition tendancieuse de l'échelle des salaires.

Jeudi 24 mai 2012

La direction peut jouer un rôle important, non seulement dans le cadre de l'égalité des rémunérations, mais également en matière de création d'un climat qui favorise le partage équitable des responsabilités familiales et des promotions professionnelles, tant pour les travailleurs que pour les travailleuses.

Les partenaires sociaux devraient avoir le pouvoir de placer les questions d'égalité des rémunérations à l'ordre du jour, non seulement dans leur propre secteur, mais également d'opter pour un équilibre intersectoriel⁽¹⁾.

La Commission devrait établir un guide fonctionnel, pratique et simple pour l'utilisateur à utiliser dans le cadre du dialogue social dans les entreprises et les États membres. Ce guide devrait comprendre des orientations et des critères pour décider de la valeur du travail et comparer les emplois. Il devrait également comprendre des propositions de méthodes possibles d'évaluation des emplois.

Recommandation 6: PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION

Il convient, à l'article 26 de la directive 2006/54/CE (relatif à la prévention de toute discrimination), de faire référence à la discrimination salariale, afin de garantir que les États membres, avec la participation des partenaires sociaux et des organisations pour l'égalité des chances, adoptent:

- des mesures spécifiques en matière de formation et de classification des fonctions ciblant le système de formation professionnelle, et conçues pour supprimer et empêcher les discriminations en matière de formation, de classification et d'évaluation économique des compétences;
- des politiques spécifiques pour permettre de réconcilier le travail, la vie familiale et la vie personnelle, qui couvrent une prise en charge de qualité et à des prix abordables des enfants et des autres personnes dépendantes et d'autres services de soins, une organisation du travail et des horaires flexibles, ainsi que les congés de maternité, de paternité, parentaux et d'ordre familial;
- des mesures concrètes (conformément à l'article 157, paragraphe 4, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne) devant permettre de combler l'écart de rémunération et prévenir la ségrégation liée au genre, devant être mises en œuvre par les partenaires sociaux et les organisations pour l'égalité des chances à différents niveaux, tant sur le plan contractuel que sectoriel telles que: la promotion des conventions salariales pour lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, les enquêtes sur l'égalité des rémunérations pour un travail égal, la définition d'objectifs qualitatifs et quantitatifs et de systèmes d'étalonnage, et le soutien à l'échange de bonnes pratiques;
- l'insertion dans les contrats publics d'une clause exigeant le respect de l'égalité des genres et des rémunérations pour un travail égal.

Recommandation 7: INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE

Il est nécessaire de mieux intégrer la dimension de genre en ajoutant à l'article 29 de la directive 2006/54/CE des orientations précises à l'intention des États membres concernant le principe de l'égalité des rémunérations et visant à combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La Commission devrait se préparer à fournir une aide aux États membres et aux parties intéressées pour des mesures concrètes destinées à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en recourant aux moyens suivants:

- établissement de modèles de rapports destinés à l'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes;
- création d'une banque de données contenant des informations sur les modifications apportées aux systèmes de classement professionnel et d'organisation des travailleurs;
- collecte et diffusion des résultats des expériences menées en matière de réforme de l'organisation du travail;

⁽¹⁾ Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail: lutte contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes: actions des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, 5 mars 2010, p. 30.

Jeudi 24 mai 2012

- diffusion d'informations et d'orientations concernant des instruments concrets, en particulier à l'usage des PME (par exemple sur l'outil informatique LOGIB-D) qui permettent de combler les écarts de rémunération, notamment dans le cadre de conventions collectives nationales ou sectorielles;
- création d'un certificat européen de qualité de l'égalité des rémunérations en collaboration avec les partenaires sociaux et les syndicats, qui permettrait aux institutions, aux entreprises et aux administrations publiques de démontrer qu'elles respectent certains critères en matière d'égalité des rémunérations, par exemple la transparence des salaires;
- définition d'orientations spécifiques pour le contrôle des écarts de rémunération dans le cadre des négociations collectives; qui seraient publiées sur un site internet traduit dans plusieurs langues et accessible à tous.

Recommandation 8: SANCTIONS

- 8.1. Il apparaît évident que, pour diverses raisons, la législation dans ce domaine manque d'efficacité et, sans perdre de vue le fait que le problème dans sa globalité ne saurait être résolu par la seule législation, la Commission et les États membres devraient renforcer la législation existante en la dotant des modes appropriés de sanction efficace, proportionnée et dissuasive.
- 8.2. Il importe que les États membres adoptent les mesures nécessaires pour garantir que le non-respect du principe d'égalité des rémunérations pour un travail de même valeur fasse l'objet de sanctions appropriées, conformément aux dispositions légales en vigueur.
- 8.3. Bien souvent, en dépit de la législation existante, les activités d'inspection et de sanction portant sur le principe d'égalité des rémunérations sont très insuffisantes. Il faut donner la priorité à ces questions, en octroyant des moyens techniques et financiers appropriés aux entités et aux organismes compétents en la matière.
- 8.4. Il convient de rappeler que la directive 2006/54/CE impose déjà aux États membres de prévoir une indemnisation ou une réparation (article 18), ainsi que des sanctions (article 25). Toutefois, ces dispositions ne sont pas suffisantes pour éviter toute infraction au principe d'égalité des rémunérations. Pour cette raison, il est proposé de réaliser une étude sur la faisabilité, l'efficacité et l'effet de sanctions possibles telles que:
 - des sanctions qui doivent comprendre le versement d'une indemnisation à la victime;
 - des amendes administratives (par exemple en cas d'absence de notification ou de communication obligatoire, ou d'impossibilité de fournir l'analyse et à l'évaluation des statistiques sur les salaires ventilées par genre (conformément à la recommandation 2) demandée par des inspecteurs du travail ou par les organismes pour l'égalité de traitement compétents;
 - l'exclusion du bénéfice de prestations ou de subventions (y compris les fonds de l'Union gérés par les États membres) et du droit à participer à des procédures de passation de marchés publics, ainsi que le prévoient déjà la directive 2004/17/CE du Parlement européen et du Conseil du 31 mars 2004 portant coordination des procédures de passation des marchés dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux ⁽¹⁾ et la directive 2004/18/CE du Parlement européen et du Conseil du 31 mars 2004 relative à la coordination des procédures de passation des marchés publics de travaux, de fournitures et de services ⁽²⁾.
 - l'identification des contrevenants, qui devrait être rendue publique.

Recommandation 9: RATIONALISATION DE LA RÉGLEMENTATION ET DE LA POLITIQUE DE L'UNION

- 9.1. Un domaine nécessitant des mesures urgentes concerne le fait qu'une pénalité salariale semble être liée au travail à temps partiel. Cette situation requiert une évaluation et une éventuelle révision de la directive 97/81/CE, qui préconise un traitement égal entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel, ainsi que des actions plus ciblées et efficaces dans les conventions collectives.
- 9.2. Un objectif concret pour réduire l'écart de rémunération devrait être introduit de toute urgence dans les lignes directrices pour l'emploi, notamment en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et la reconnaissance des qualifications et des compétences des femmes.

⁽¹⁾ JO L 134 du 30.4.2004, p. 1.

⁽²⁾ JO L 134 du 30.4.2004, p. 114.