

# Application de la directive 2006/54/CE 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) - 08/10/2015 - Texte adopté du Parlement, lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 344 voix pour, 156 voix contre et 48 abstentions, une résolution 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.

**Inégalités persistantes** : le principe de l'égalité des rémunérations a été inscrit dans les traités dès 1957. Il est désormais reconnu à l'article 157 du traité FUE et a été intégré dans la [directive 2006/54/CE](#) («directive refonte»). Or, malgré le vaste arsenal législatif en vigueur depuis près de 40 ans, les progrès en la matière sont 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.

Les progrès enregistrés dans le taux d'emploi des femmes sont limités et **la ségrégation professionnelle et sectorielle** entre les hommes et les femmes dans différents types d'emplois reste relativement importante. En 2014, la proportion des femmes parmi les dirigeants d'entreprises de l'Union européenne était toujours inférieure à 18%.

Le Parlement note que si dans l'ensemble, les États membres ont aligné leur législation nationale respective sur le droit de l'Union, 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.

Face à ce constat, le Parlement a invité la Commission à déterminer les points faibles de la directive 2006/54/CE et à **préparer d'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. Il a rappelé à cet égard les positions déjà exprimées dans sa [résolution du 24 mai 2012](#) contenant des recommandations sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations des travailleurs et des travailleuses pour un même travail.

**Égalité de rémunération** : rappelant que selon la jurisprudence de la **Cour de justice de l'UE**, le principe de l'égalité de rémunération doit être respecté par rapport à chaque composant de la rémunération accordée aux hommes et aux femmes, les députés ont insisté sur la nécessité :

- **de définir de manière harmonisée et claire les 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 ;
- **de cartographier l'application des systèmes actuels d'évaluation et de classification des emplois** qui présentent de profondes disparités : la Commission devrait élaborer des lignes directrices comprenant des exigences spécifiques, comme la représentation proportionnelle des hommes et des

femmes dans les comités d'évaluation, ainsi qu'une définition de critères clairs pour l'évaluation de la valeur d'un travail ; ces systèmes devraient de préférence s'inscrire dans le cadre d'une convention collective.

La Commission devrait **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. De leur côté, les États membres devraient combattre les pratiques de rémunération inégales et de promouvoir la transparence salariale.

**Égalité de traitement** : le Parlement a insisté 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.

Les États membres et la Commission sont appelés à :

- 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 ;
- préserver les **droits liés à la maternité** et à 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; le Conseil est invité à adopter une position commune relative à la [directive sur le congé de maternité](#);
- prendre des mesures pour lutter contre toutes les formes de **discrimination multiple** et à garantir l'application du principe de non-discrimination et d'égalité sur le marché du travail et dans l'accès à l'emploi ;
- 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 qui occupent le même emploi ou un emploi de valeur égale;
- 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 ;
- proposer des mesures claires afin de **lutter plus efficacement contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail** et contre les discriminations dans le domaine de l'emploi fondées sur des «caractéristiques sexuelles», en assurant un contrôle strict de l'efficacité des organes et des procédures de recours au niveau national ;
- **améliorer l'accès à la justice** : i) en donnant 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; ii ) en mettant en place dans les États membres des mécanismes confidentiels de plainte;
- prendre des mesures afin de faciliter l'accès des femmes à **l'apprentissage tout au long de la vie**.

**Dialogue social** : 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. La Commission et les États membres ont été invités à :

- inciter les partenaires sociaux, 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 ;
- renforcer les **obligations imposées aux grandes et aux moyennes entreprises** de garantir la promotion systématique de l'égalité de traitement ;

- **consolider les mécanismes institutionnels** 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 ;
- intensifier les **mesures de sensibilisation sur les droits des victimes** d'actes de discrimination fondée sur le sexe ;
- instituer une **année européenne** de lutte contre l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

**Entre autres recommandations**, le Parlement a réitéré l'appel adressé aux États membres pour qu'ils **exécutent de façon cohérente** la directive 2006/54/CE et pour qu'ils encouragent les partenaires sociaux 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. Ces plans devraient comprendre des mesures concrètes et une surveillance des résultats, aux niveaux des entreprises, sectoriel, national et de l'Union.

Les États membres ont été invités à :

- introduire dans leurs ordres juridiques internes **l'obligation pour les entreprises d'appliquer des plans annuels d'entreprise** en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que le droit, pour les femmes comme pour les hommes, de s'occuper de membres de leur famille ;
- garantir une **représentation équilibrée** des hommes et des femmes dans les conseils d'administration ;
- prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que les **victimes** d'un traitement inégal et de discrimination aient droit à une indemnisation proportionnée.

La Commission est pour sa part invitée à intégrer dans la nouvelle directive des **audits salariaux obligatoires** pour les entreprises cotées sur les marchés boursiers des États membres de l'Union.

La résolution a enfin souligné l'importance d'adopter des **mesures positives** encourageant l'intégration des femmes dans la prise de décisions politiques et économiques et 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.