

# Procédure file

Informations de base	
INL - Procédure d'initiative législative	2011/2285(INL)
Procédure terminée	
Application du principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur	
Sujet 4.15.08 Travail, emploi et salaire: égalité homme femme et entre les personnes	

Acteurs principaux			
Parlement européen	Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
	<b>FEMM</b> Droits de la femme et égalité des genres		22/06/2011
		PPE <a href="#">BAUER Edit</a>	
		Rapporteur(e) fictif/fictive	
		S&D <a href="#">THOMSEN Britta</a>	
		ALDE <a href="#">OVIIR Siiri</a>	
		ALDE <a href="#">WERTHMANN Angelika</a>	
		ECR <a href="#">ČEŠKOVÁ Andrea</a>	
	Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
	<b>EMPL</b> Emploi et affaires sociales		
Commission européenne	DG de la Commission	Commissaire	
	<a href="#">Emploi, affaires sociales et inclusion</a>	ANDOR László	

Événements clés			
17/11/2011	Annonce en plénière de la saisine de la commission		
24/04/2012	Vote en commission		
09/05/2012	Dépôt du rapport de la commission	<a href="#">A7-0160/2012</a>	Résumé
24/05/2012	Résultat du vote au parlement		
24/05/2012	Débat en plénière		
24/05/2012	Décision du Parlement	<a href="#">T7-0225/2012</a>	Résumé
24/05/2012	Fin de la procédure au Parlement		

Informations techniques	
Référence de procédure	2011/2285(INL)
Type de procédure	INL - Procédure d'initiative législative
Sous-type de procédure	Demande de proposition législative

Base juridique	Règlement du Parlement EP 47
Autre base juridique	Règlement du Parlement EP 159
Etape de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission parlementaire	FEMM/7/07712

## Portail de documentation

Projet de rapport de la commission		<a href="#">PE480.835</a>	07/02/2012	EP	
Amendements déposés en commission		<a href="#">PE483.791</a>	13/03/2012	EP	
Avis de la commission	EMPL	<a href="#">PE478.673</a>	28/03/2012	EP	
Rapport déposé de la commission, lecture unique		<a href="#">A7-0160/2012</a>	10/05/2012	EP	Résumé
Texte adopté du Parlement, lecture unique		<a href="#">T7-0225/2012</a>	24/05/2012	EP	Résumé
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière		<a href="#">SP(2012)542</a>	24/09/2012	EC	

## Application du principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur

La commission des droits de la femme et de l'égalité des genres a adopté le rapport d'initiative d'Edit BAUER (PPE, SK) contenant des recommandations à la Commission sur l'application du principe de l'égalité de rémunération des travailleurs et des travailleuses pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Article 42 du règlement du Parlement européen : le présent projet de résolution est présenté conformément à l'article 42 du règlement intérieur du Parlement, lequel prévoit la possibilité pour le Parlement d'appeler la Commission à lui soumettre toute proposition appropriée en vue de l'adoption d'un acte nouveau ou de la modification d'un acte existant.

Pour une modification de la directive 2006/54/CE : les députés appellent dès lors la Commission à réexaminer 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, et ce avant le 15 février 2013 au plus tard. À ce titre, ils suggèrent une série de modifications de forme et de fond à la directive, telles que proposées à l'annexe de la proposition de résolution.

Écart de rémunération : les députés rappellent que, d'après les derniers chiffres, les femmes touchent en moyenne un salaire de 16,4% inférieur à celui des hommes et que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes va de 4,4% à 27,6% selon les États membres. Même si l'arsenal législatif en vigueur depuis pratiquement 40 ans et les actions menées tendent à réduire cet écart, les députés constatent que les progrès restent lents et que dans certains cas, le fossé se creuse encore. C'est pourquoi, ils demandent une véritable stratégie européenne de lutte contre l'écart de rémunération avec l'appui des États membres et des partenaires sociaux.

Les États membres et la Commission sont, tour à tour, appelés à :

- promouvoir la recherche et l'analyse des raisons sur lesquelles se fonde l'écart de rémunération ;
- favoriser les meilleures pratiques pour réduire l'écart de rémunération ;
- s'opposer aux inégalités salariales entre les sexes dans l'ensemble des politiques européennes et des programmes nationaux concernés ;
- réviser la directive du Conseil relative à l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, source d'inégalités salariales ;
- encourager les partenaires sociaux à assumer leurs responsabilités dans la création d'une structure salariale plus égale entre les femmes et les hommes ;
- prévoir la possibilité d'un recours collectif contre les violations du principe d'égalité de rémunération, en tant que moyen pour des personnes physiques ou des organisations représentatives de porter plainte au nom des plaignants qui le souhaitent dans le cadre de procédures judiciaires ;
- sensibiliser la société à ce phénomène en donnant des informations justes notamment sur la charge de la preuve, et son rôle significatif pour faire respecter le principe d'égalité de traitement ;
- simplifier les procédures et les mécanismes de protection du principe d'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur ;
- élaborer en commun avec les organisations syndicales, des instruments objectifs d'évaluation du travail ;
- renforcer les mesures destinées à raffermir la place des femmes aux postes à responsabilité.

Enfin, les députés proposent que le Parlement décerne un prix "Femmes et Affaires en Europe" pour les 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 salariale.

Recommandations concernant le contenu de la proposition demandée : dans la 2<sup>ème</sup> partie du projet de résolution, les députés détaillent les propositions de modifications demandées. Celles-ci peuvent se résumer comme suit :

Recommandation n° 1: définitions : les députés demandent une nouvelle définition de certains concepts dont en particulier une nouvelle définition de :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : la définition ne doit pas exclusivement couvrir la rémunération horaire brute, alors qu'il convient de distinguer l'écart brut et l'écart "net" de rémunération existant entre les hommes et les femmes ;
- la discrimination de rémunération directe et indirecte ;
- la rémunération, dont la définition devrait englober les salaires et traitements nets, ainsi que les droits pécuniaires et avantages en nature liés à l'emploi ;
- le travail dit "égal" (dans les différentes catégories professionnelles) ou de même valeur.

Recommandation n° 2: analyse de la situation et transparence des résultats : reconnaissant l'absence de données statistiques précises, cohérentes et comparables, sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes notamment en matière de travail à temps partiel et de pensions, les députés demandent des audits de rémunération obligatoires dans les entreprises (par exemple pour les entreprises de plus de 30 salariés dont au moins 10% de chaque sexe). Les employeurs devraient fournir aux salariés 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. Si les statistiques indiquent des différences collectives ou individuelles de rémunération fondées sur le sexe, les employeurs devraient alors être tenus d'analyser ces différences plus en détail et de réagir afin de les éliminer.

Recommandation n° 3: évaluation du travail et classification des fonctions : le concept de valeur du travail devrait reposer sur les qualifications, les compétences et la responsabilité, en mettant en valeur la qualité du travail, dans le but d'assurer la promotion de l'égalité des chances hommes/femmes. Ce concept devrait ainsi s'affranchir d'une approche stéréotypée défavorable aux femmes, qui met par exemple l'accent sur la force physique plutôt que sur des compétences interpersonnelles ou sur la responsabilité.

Recommandation n° 4: organismes pour l'égalité de traitement et recours juridique : les organismes devraient avoir le pouvoir de surveiller, de faire rapport, et si possible de faire observer d'une manière plus efficace et plus indépendante, l'application de la législation sur l'égalité des genres, avec un financement approprié. Dans ce contexte, les députés demandent la révision de l'article 20 de la directive 2006/54/CE afin de renforcer le mandat de ces organismes en leur permettant entre autre : i) de soutenir et de conseiller les personnes victimes de discriminations de rémunération; ii) de réaliser des études indépendantes sur des questions liées à l'écart de rémunération; iii) de disposer de pouvoirs juridiques pour ouvrir leur propre enquête; iv) de disposer de pouvoirs juridiques afin d'imposer des sanctions en cas d'infraction au principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou de porter les affaires de discrimination salariale devant les tribunaux.

Recommandation n° 5: dialogue social : les députés appellent les États membres à 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 salariés, d'identifier les éventuelles discriminations de rémunération basées sur une définition tendancieuse de la grille des salaires. La direction devrait à cet égard créer un climat qui favorise le partage équitable des responsabilités familiales et des promotions professionnelles. Pour sa part, la Commission devrait établir un guide fonctionnel et pratique dans ce domaine à utiliser dans le cadre du dialogue social dans les entreprises et les États membres.

Recommandation n° 6: lutte contre la discrimination : les députés demandent que la Commission modifie l'article 26 de la directive 2006/54/CE (relatif à la prévention de toute discrimination), de sorte à faire référence à la discrimination en matière salariale, afin que les États membres arrêtent:

- des actions 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 famille et la vie personnelle, englobant en outre des horaires flexibles et la promotion des congés de maternité, de paternité, les congés parentaux et d'ordre familial ;
- des mesures concrètes et positives devant permettre de régler le problème de l'écart salarial et de la ségrégation liés au genre ;
- l'insertion, dans les contrats publics, d'une clause établissant le respect de l'égalité des genres et des rémunérations pour un travail égal.

Recommandation n° 7: intégration de la dimension de genre : la Commission est appelée à fournir une aide aux États membres et aux parties intéressées pour des actions concrètes destinées à remédier à l'écart de rémunération en recourant à une série de moyens dont la création d'une banque de données contenant des informations sur les modifications apportées aux systèmes de classement professionnel et d'organisation des travailleurs et la collecte et diffusion des résultats des expériences menées en matière de réforme de l'organisation du travail. Les députés suggèrent également la création d'un certificat européen de qualité de l'égalité salariale en collaboration avec les partenaires sociaux et les syndicats.

Recommandation n° 8: sanctions : les députés appellent les États membres à adopter des mesures pour garantir que le non-respect du principe d'égalité de rémunération pour un travail de même valeur fasse l'objet de sanctions appropriées. Même si 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) en cas de non-respect, celles-ci semblent insuffisantes pour éviter toute infraction au principe d'égalité de rémunération. Les députés appellent des lors à la fixation de sanctions sous forme d'indemnisation à la victime et de amendes administratives en cas d'absence de notification ou de communication obligatoire des statistiques sur les salaires ventilées par genre demandées par des inspecteurs du travail ou encore, l'exclusion du bénéfice de prestations ou de subventions (y compris les fonds de l'Union) par le contrevenant.

Recommandation n° 9: rationalisation de la réglementation et de la politique de l'UE : les députés demandent enfin : i) une révision de la directive 97/81/CE du Conseil concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, car le travail à temps partiel semble être une source d'inégalité salariale ; ii) l'introduction de 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.

## Application du principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur

---

Le Parlement européen a adopté à la majorité qualifiée, une résolution contenant des recommandations à la Commission sur l'application du principe de l'égalité de rémunération des travailleurs et des travailleuses pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Pour un réexamen de la directive 2006/54/CE, conformément à l'article 42 du règlement du Parlement européen : la résolution est présentée conformément à l'article 42 du règlement intérieur du Parlement, lequel prévoit la possibilité pour ce dernier d'appeler la Commission à lui soumettre toute proposition appropriée en vue de l'adoption d'un acte nouveau ou de la modification d'un acte existant.

En conséquence, le Parlement appelle la Commission à réexaminer 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, et ce avant le 15 février 2013 au plus tard. Dans l'attente, il invite les États membres à dûment appliquer la directive 2006/54/CE et à encourager les secteurs privé et public à jouer un rôle plus actif dans l'élimination de l'écart salarial. Les États membres et la Commission devraient encourager 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.

Dans le cadre de la révision de la directive en objet, le Parlement suggère une série de modifications de forme et de fond telles que proposées dans une série de recommandations annexées à la résolution. Ces modifications porteraient sur :

- 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.

Chiffres et causes de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes : le Parlement rappelle que, d'après les derniers chiffres, les femmes touchent en moyenne un salaire de 16,4% inférieur à celui des hommes et que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes va de 4,4% à 27,6% selon les États membres. Même si l'arsenal législatif en vigueur depuis pratiquement 40 ans et les actions menées tendent à réduire cet écart, le Parlement constate que les progrès restent lents et que, dans certains cas, le fossé se creuse encore. Il souligne au passage que les causes de l'écart de rémunération 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. Ces causes incluent la discrimination directe et indirecte, ainsi que des facteurs sociaux et économiques comme la ségrégation professionnelle 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. L'écart de rémunération est également souvent lié à des héritages culturels et des facteurs juridiques et économiques présents dans la société moderne. À cet égard, le Parlement indique que seules quelques plaintes en matière de discrimination parviennent aux tribunaux compétents principalement en raison d'un manque d'informations sur la rémunération et d'un manque de ressources personnelles des plaignants. Les carrières plus lentes, plus courtes ou plus interrompues des femmes créent en outre une différence au niveau des contributions aux systèmes de sécurité sociale, augmentant le risque de pauvreté des femmes âgées.

Pour toutes ces raisons, le Parlement demande une véritable stratégie européenne de lutte contre l'écart de rémunération avec l'appui des États membres et des partenaires sociaux.

Les États membres et la Commission sont, tour à tour, appelés à :

- promouvoir la recherche et l'analyse des raisons sur lesquelles se fonde l'écart de rémunération ;
- favoriser les meilleures pratiques pour réduire l'écart de rémunération ;
- s'opposer aux inégalités salariales entre les sexes dans l'ensemble des politiques européennes et des programmes nationaux concernés ;
- réviser la directive du Conseil relative à l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, source d'inégalités salariales ;
- encourager les partenaires sociaux à assumer leurs responsabilités dans la création d'une structure salariale plus égale entre les femmes et les hommes ;
- prévoir la possibilité d'un recours collectif contre les violations du principe d'égalité de rémunération, en tant que moyen pour des personnes physiques ou des organisations représentatives de porter plainte au nom des plaignants qui le souhaitent dans le cadre de procédures judiciaires ;
- sensibiliser la société à ce phénomène en donnant des informations justes notamment sur la charge de la preuve, et son rôle significatif pour faire respecter le principe d'égalité de traitement ;
- simplifier les procédures et les mécanismes de protection du principe d'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur ;
- désigner un défenseur de l'égalité de rémunération chargé de surveiller la situation dans chaque État membre et de rendre compte des progrès accomplis au Parlement européen ;
- élaborer en commun avec les organisations syndicales, des instruments objectifs d'évaluation du travail ;
- renforcer les mesures destinées à raffermir la place des femmes aux postes à responsabilité.

Symboliquement, le Parlement propose également de décerner un prix "Femmes et Affaires en Europe" pour les 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 salariale.

Recommandations concernant le contenu de la proposition demandée : dans la 2<sup>ème</sup> partie de la résolution, le Parlement détaille les propositions de modifications demandées. Celles-ci peuvent se résumer comme suit :

Recommandation n° 1: définitions : le Parlement demande une nouvelle définition de certains concepts dont en particulier une nouvelle définition de :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : la définition ne doit pas exclusivement couvrir la rémunération horaire brute, alors qu'il convient de distinguer l'écart brut et l'écart "net" de rémunération existant entre les hommes et les femmes ;
- la discrimination de rémunération directe et indirecte ;
- la rémunération, dont la définition devrait englober les salaires et traitements nets, ainsi que les droits pécuniaires et avantages en nature liés à l'emploi ;
- le travail dit "égal" (dans les différentes catégories professionnelles) ou de même valeur.

Recommandation n° 2: analyse de la situation et transparence des résultats : reconnaissant l'absence de données statistiques précises, cohérentes et comparables, sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes notamment en matière de travail à temps partiel et de pensions, le Parlement demande des audits de rémunération obligatoires dans les entreprises (par exemple pour les entreprises de plus de 30 salariés dont au moins 10% de chaque sexe). Les employeurs devraient fournir aux salariés 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. Si les statistiques indiquent des différences collectives ou individuelles de rémunération fondées sur le sexe, les employeurs devraient alors être tenus d'analyser ces différences plus en détail et de réagir afin de les éliminer.

Recommandation n° 3: évaluation du travail et classification des fonctions : le concept de valeur du travail devrait reposer sur les qualifications, les compétences et la responsabilité, en mettant en valeur la qualité du travail, dans le but d'assurer la promotion de l'égalité des chances hommes/femmes. Ce concept devrait ainsi s'affranchir d'une approche stéréotypée défavorable aux femmes, qui met par exemple l'accent sur la force physique plutôt que sur des compétences interpersonnelles ou sur la responsabilité.

Recommandation n° 4: organismes pour l'égalité de traitement et recours juridique : les organismes devraient avoir le pouvoir de surveiller, de faire rapport, et si possible de faire observer d'une manière plus efficace et plus indépendante, l'application de la législation sur l'égalité des genres, avec un financement approprié. Dans ce contexte, le Parlement demande la révision de l'article 20 de la directive 2006/54/CE afin de renforcer le mandat de ces organismes en leur permettant entre autre : i) de soutenir et de conseiller les personnes victimes de discriminations de rémunération; ii) de réaliser des études indépendantes sur des questions liées à l'écart de rémunération; iii) de disposer de pouvoirs juridiques pour ouvrir leur propre enquête; iv) de disposer de pouvoirs juridiques afin d'imposer des sanctions en cas d'infraction au principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou de porter les affaires de discrimination salariale devant les tribunaux.

Recommandation n° 5: dialogue social : le Parlement appelle les États membres à 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 salariés, d'identifier les éventuelles discriminations de rémunération basées sur une définition tendancieuse de la grille des salaires. La direction devrait à cet égard créer un climat qui favorise le partage équitable des responsabilités familiales et des promotions professionnelles. Pour sa part, la Commission devrait établir un guide fonctionnel et pratique dans ce domaine à utiliser dans le cadre du dialogue social dans les entreprises et les États membres.

Recommandation n° 6: lutte contre la discrimination : le Parlement demande que la Commission modifie l'article 26 de la directive 2006/54/CE (relatif à la prévention de toute discrimination), de sorte à faire référence à la discrimination en matière salariale, afin que les États membres arrêtent:

- des actions 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 famille et la vie personnelle, englobant en outre des horaires flexibles et la promotion des congés de maternité, de paternité, les congés parentaux et d'ordre familial ;
- des mesures concrètes et positives devant permettre de régler le problème de l'écart salarial et de la ségrégation liés au genre ;
- l'insertion, dans les contrats publics, d'une clause établissant le respect de l'égalité des genres et des rémunérations pour un travail égal.

Recommandation n° 7: intégration de la dimension de genre : la Commission est appelée à fournir une aide aux États membres et aux parties intéressées pour des actions concrètes destinées à remédier à l'écart de rémunération en recourant à une série de moyens dont la création d'une banque de données contenant des informations sur les modifications apportées aux systèmes de classement professionnel et d'organisation des travailleurs et la collecte et diffusion des résultats des expériences menées en matière de réforme de l'organisation du travail. Le Parlement suggère également la création d'un certificat européen de qualité de l'égalité salariale en collaboration avec les partenaires sociaux et les syndicats.

Recommandation n° 8: sanctions : le Parlement appelle les États membres à adopter des mesures pour garantir que le non-respect du principe d'égalité de rémunération pour un travail de même valeur fasse l'objet de sanctions appropriées. Même si 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) en cas de non-respect, celles-ci semblent insuffisantes pour éviter toute infraction au principe d'égalité de rémunération. Le Parlement appelle des lors à la fixation de sanctions sous forme d'indemnisation à la victime et d'amendes administratives en cas d'absence de notification ou de communication obligatoire des statistiques sur les salaires ventilées par genre demandées par des inspecteurs du travail ou encore, l'exclusion du bénéfice de prestations ou de subventions (y compris les fonds de l'Union) par le contrevenant.

Recommandation n° 9: rationalisation de la réglementation et de la politique de l'UE : le Parlement demande enfin : i) une révision de la directive 97/81/CE du Conseil concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, car le travail à temps partiel semble être une source d'inégalité salariale ; ii) l'introduction de 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.