



9.2.2017

AVIS

de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

à l'intention de la commission de l'emploi et des affaires sociales

sur les conditions de travail et l'emploi précaire
(2016/2221(INI))

Rapporteur pour avis: João Pimenta Lopes

PA_NonLeg

SUGGESTIONS

La commission des droits de la femme et de l'égalité des genres invite la commission de l'emploi et des affaires sociales, compétente au fond, à incorporer dans la proposition de résolution qu'elle adoptera les suggestions suivantes:

- vu le projet de recommandation générale n° 28 de 2010 concernant les obligations fondamentales des États parties découlant de l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes,
 - vu l'engagement stratégique de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2020,
 - vu la convention de 2011 du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (convention d'Istanbul),
 - vu la stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2014-2017,
- A. considérant que l'égalité entre hommes et femmes est un droit fondamental qui implique la garantie de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement dans tous les domaines de la vie, et que les politiques visant à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes contribuent à promouvoir une croissance économique intelligente et durable;
- B. considérant que sa résolution du 15 septembre 2016 concernant l'application de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 porte création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail («directive sur l'égalité en matière d'emploi»);
- C. considérant que toutes les formes de discrimination, dont la discrimination fondée sur le genre et le sexe, doivent être fermement combattues;
- D. considérant que le terme «sexe» désigne les différences biologiques entre l'homme et la femme; que le terme «genre» désigne les identités, les fonctions et les caractéristiques que la société assigne aux femmes et aux hommes, ainsi que la signification sociale et culturelle que la société attribue à ces différences biologiques; que le genre donne lieu à des relations hiérarchiques entre les hommes et les femmes, ainsi qu'à la distribution et à l'attribution de facultés et de droits en faveur de l'homme et au détriment de la femme;
- E. considérant que «réduire l'écart de salaire, de pension et de revenu entre les hommes et les femmes et lutter ainsi contre la pauvreté des femmes» est l'un des domaines prioritaires définis par la Commission européenne dans le document intitulé «Engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019»;
- F. considérant qu'il est déplorable que les femmes soient particulièrement discriminées dans l'accès au marché du travail, travaillent pour des salaires substantiellement moindres et occupent la majeure partie des emplois à temps partiel, souvent indépendamment de leur volonté; considérant qu'elles sont confrontées à des écarts importants dans les pensions et occupent des emplois plus précaires, et qu'elles sont plus exposées à la pauvreté que les hommes, notamment les mères célibataires, les femmes âgées vivant seules et les femmes

handicapées; que les familles de trois enfants ou plus sont également particulièrement menacées par la pauvreté; que la maternité constitue un motif inacceptable de discrimination des femmes dans l'accès au marché du travail et le maintien sur ce marché;

- G. considérant qu'en 2014, le taux d'emploi dans l'Union européenne pour les personnes âgées de 15 à 64 ans était de 59,6 % pour les femmes et de 70,1 % pour les hommes; que les différences sont moins marquées pour les niveaux plus élevés de qualification professionnelle; considérant que, dans son rapport de 2016 sur l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes, Eurofound estime que cet écart coûte à l'Union environ 370 milliards d'euros par an, soit 2,8 % du PIB de l'UE-28; que, depuis 2008, le taux d'emploi des femmes n'a que légèrement augmenté, la convergence de l'emploi découlant de la baisse du taux d'emploi des hommes¹;
- H. considérant que les femmes se heurtent toujours sur le marché du travail à un plafond de verre dû en partie au fait qu'elles sont considérées du point de vue de leurs caractéristiques reproductives, que leurs perspectives de carrière s'en trouvent donc réduites par la simple éventualité d'une grossesse ultérieure dans leur vie professionnelle;
- I. considérant que la crise économique a eu des répercussions sur l'ensemble de l'Union européenne, en particulier dans les zones rurales, où les niveaux catastrophiques de chômage, de pauvreté et de dépeuplement touchent tout particulièrement les femmes;
- J. considérant que très souvent, les femmes seules avec enfants à charge se voient contraintes d'accepter des emplois précaires et atypiques pour concilier leur vie privée et leur vie professionnelle;
- K. considérant que, pendant la période 2008-2014, en raison également de la profonde crise économique qui a touché l'Union européenne, les taux de chômage se sont envolés et le taux de chômage des femmes en 2014 (10,4 %) est resté supérieur au taux de chômage des hommes (10,2 %);
- L. considérant qu'en 2015, 33 % des femmes travaillaient à temps partiel, contre 10 % des hommes², et qu'une partie importante d'entre elles occupaient des emplois à temps partiel «subi»;
- M. considérant qu'en moyenne, en 2014, la rémunération horaire des femmes a été de 16,1 % plus faible que celle des hommes; que la situation économique des femmes au sein du ménage se caractérise également par des inégalités marquées, et que, lorsque le foyer se compose d'une femme célibataire, 40 % des femmes ont des revenus situés dans la tranche la plus basse, contre 18 % des hommes dans la même situation, ou que, lorsque le ménage se compose d'une femme travaillant à temps plein et d'un homme travaillant à temps partiel, 30 % des femmes ont des revenus situés dans la tranche la plus basse, contre 6 % des hommes dans la même situation;
- N. considérant que, selon les chiffres, la sortie du marché du travail des femmes est principalement due au choix de s'occuper d'enfants ou de personnes âgées (27 %), à une

¹ Données tirées du rapport Eurofound 2016 intitulé «L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes: défis et solutions».

² Données tirées du rapport Eurofound intitulé «Sixième enquête européenne sur les conditions de travail».

maladie ou à un handicap (23 %) et à d'autres responsabilités personnelles ou familiales (18 %);

- O. considérant que, pendant la période 2008-2014, le pourcentage de NEET (les personnes qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ni de formation) a augmenté pour la tranche d'âge des 15-29 ans, les femmes étant le groupe le plus représenté (17,1 % en 2014), et que 34 % de ces femmes se trouvent dans cette situation pour des raisons financières et 16,5 % sont des chômeuses de longue durée;
- P. considérant que ce cadre professionnel et social est à l'origine du fossé existant en matière de pensions, lequel représente en moyenne un écart de 40 %;
- Q. considérant que les femmes sont particulièrement touchées par le travail précaire et les diverses formes de «travail atypique», et sont de plus en plus confrontées au phénomène de «l'individualisation du travailleur et de la carrière», démarche qui renforce l'offensive plus large contre la négociation collective;
- R. considérant qu'il est primordial de garantir aux femmes le droit d'avoir un emploi assorti de droits, notamment du droit à la maternité, sans qu'elles soient nullement sanctionnées, car les femmes restent les personnes les plus éprouvées et le plus souvent victimes de discriminations; que les discriminations prennent notamment la forme de pressions exercées par les employeurs sur les femmes pendant les entretiens d'embauche, où elles doivent dire si elles ont des enfants et révéler leur âge, le but étant d'influencer leur décision et de choisir des travailleurs sans enfant et "plus disponibles", ou de pressions économiques et sociales de sorte que les femmes renoncent à leur congé de maternité;
- S. considérant que le droit au congé parental est refusé à de nombreuses femmes qui travaillent et occupent un emploi précaire ou sont au chômage;
- T. considérant qu'il est déplorable que les politiques macroéconomiques et les politiques d'austérité de l'Union aient entraîné une augmentation du niveau de la pauvreté et des inégalités, qui touchent particulièrement les femmes dans les États membres du nord de l'Europe, comme la Grèce, l'Espagne, l'Italie et le Portugal; considérant que cette situation a des répercussions négatives sur les conditions de vie de leurs familles, et notamment de leurs enfants;
- U. considérant que les politiques macroéconomiques et les politiques d'austérité de l'Union ont été défavorables aux politiques de flexibilité et de sécurité du travail, et ont eu de graves incidences sur les emplois dans les services sociaux et le secteur public et dans les services de prise en charge des enfants et des personnes âgées, ce qui s'est répercuté sur l'emploi des femmes; considérant que les femmes, surtout les mères célibataires, les migrantes et les femmes jeunes et âgées sont les plus touchées par la pauvreté et l'exclusion sociale, une situation encore aggravée par ces mêmes politiques;
- V. considérant que les niveaux de pauvreté et d'exclusion sociale dans l'Union européenne à 28 restent très élevés, étant donné qu'en 2015 plus de 118,6 millions de personnes (soit 23,7 % de la population) étaient concernées, les femmes tout particulièrement puisque plus de 62,4 millions d'entre elles se trouvaient dans cette situation (24,4 %);
- W. considérant que le travail précaire contribue au mal-être psychologique et physique des

femmes, car il leur cause cinq fois plus de stress, d'angoisse et de dépression par rapport à leurs collègues, hommes ou femmes, embauchés pour une durée indéterminée;

- X. considérant que les femmes sont trop souvent soumises, sur leur lieu de travail, à différentes formes de discrimination basée sur le genre, comprenant aussi bien le faible taux d'emploi à des postes d'encadrement et l'absence de promotion que les abus et le harcèlement verbal, psychologique et physique (sexuel ou non);
- Y. considérant que les inégalités sociales et les inégalités entre les hommes et les femmes ne peuvent être combattues qu'à l'aide de politiques qui garantissent une meilleure répartition des richesses, qui soient fondées sur la revalorisation de la dignité au travail, sur la valorisation réelle des salaires, sur la promotion de la réglementation du travail et de la protection du travail, notamment par la négociation collective et la réglementation du temps de travail, et sur la garantie de l'accès universel aux soins de santé et à l'éducation par l'intermédiaire de services publics gratuits et de qualité;
- Z. considérant qu'il est important d'établir un ensemble de mesures pour éliminer les obstacles existants et garantir l'égalité réelle des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'accès au marché du travail et à un travail décent, ainsi que dans l'exercice des fonctions professionnelles;
- AA. considérant qu'il est important d'aborder et d'éliminer le travail non déclaré, ainsi que les heures supplémentaires non rémunérées, qui exacerbent la pauvreté et l'exclusion sociale; que les conditions de travail des employées domestiques, en général, et des travailleuses migrantes, en particulier, ainsi que des «fausses indépendantes» sont particulièrement difficiles et précaires;
1. est alarmé par les conséquences désastreuses à long terme des mesures d'austérité sur l'émancipation économique des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment l'accélération des taux de chômage et les coupes opérées dans les services publics et les prestations sociales, qui se traduisent par une crise dans le secteur des soins; souligne que, du fait des réductions dans les services des soins, de la baisse des prestations sociales relatives aux enfants, aux personnes handicapées ou aux personnes s'occupant d'un malade, ainsi que des réductions des crédits d'impôts et des possibilités de congé légal, notamment pour ce qui est du congé parental ou de paternité, la prise en charge de ces services de soins revient souvent à des femmes non rémunérées qui, par conséquent, ne sont plus en mesure d'exercer une activité assujettie à l'assurance ou ne peuvent l'exercer qu'à temps partiel;
 2. constate que la lutte contre la pauvreté et les inégalités entre hommes et femmes passe nécessairement par une répartition plus équitable de la richesse, par l'amélioration de la législation du travail, notamment par l'intermédiaire de la négociation collective, par l'augmentation des salaires et l'application du principe «à travail égal et travail de valeur égale, salaire égal», ainsi que par la protection sociale; estime qu'il est urgent d'établir, au niveau de l'Union européenne, une définition de la notion de «travail de valeur égale», en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, afin de garantir la prise en considération de facteurs tels que les conditions de travail, la responsabilité conférée aux travailleurs et les exigences physiques ou mentales du travail; est d'avis qu'il est urgent de résoudre le problème du salaire égal pour un «travail de valeur égale»; invite la Commission à défendre l'égalité des genres sur le lieu de travail, y

compris par des campagnes de sensibilisation sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, la Journée européenne de l'égalité salariale et l'échange de bonnes pratiques;

3. demande à la Commission et aux États membres de contrôler, prévenir et combattre le phénomène du harcèlement moral sur le lieu de travail, y compris le harcèlement des salariées enceintes ou tout traitement défavorable rencontré au retour du congé de maternité; appelle la Commission et les États membres à fournir des données ventilées à la fois par sexe et par le statut de parentalité ou de maternité pour ce qui est de l'écart de rémunération et de pension entre les hommes et les femmes;
4. estime que la lutte contre la pauvreté et les inégalités entre les hommes et les femmes exige des mesures fortes contre la discrimination et le harcèlement sur le marché du travail dans le cadre d'une politique de redistribution plus juste; estime qu'une politique de tolérance zéro envers le harcèlement sexuel doit être adoptée en tant que code de conduite sur le marché du travail européen;
5. demande aux États membres de prendre des mesures destinées à supprimer les disparités au niveau des salaires et des retraites entre les hommes et les femmes et à éliminer toutes les formes de législations et de politiques qui légitiment le travail précaire; invite les États membres à appliquer un droit du travail qui encourage la réglementation du travail, la négociation collective, la protection sociale et la valorisation des salaires, et à investir dans la création d'emplois permanents et dans l'apprentissage tout au long de la vie et la formation professionnelle en tant que moyens de combattre les inégalités entre les hommes et les femmes; invite également les États membres à privilégier l'élaboration de politiques actives et la mise en oeuvre de mesures de discrimination positive pour accroître la présence des femmes sur le marché du travail, renforcer leur indépendance économique et supprimer les inégalités entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les salaires, l'accès aux postes à responsabilité, les promotions, les revenus et les pensions;
6. invite les États membres à mettre en place et à renforcer les organes nationaux de surveillance des lieux de travail grâce à l'établissement de conditions appropriées et en leur fournissant les moyens, y compris les ressources financières et humaines, nécessaires pour leur permettre de maintenir une présence efficace sur le terrain et donc de lutter contre l'insécurité de l'emploi, le travail non réglementé, la discrimination liée à l'emploi et au salaire, notamment du point de vue de l'égalité entre les hommes et les femmes;
7. considère que le renforcement des exigences en matière de flexibilité sur le marché du travail ne doit nullement pérenniser la surreprésentation des femmes dans des emplois atypiques et aux conditions de travail précaires;
8. fait observer que les mesures visant à accroître la transparence des salaires sont fondamentales pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes; appelle les États membres à mettre en oeuvre la recommandation de la Commission sur la transparence des salaires;
9. invite les États membres à mettre en place des législations qui protègent ou renforcent les droits de maternité et de paternité et les droits parentaux et demande que cette protection se traduise également dans le droit du travail. demande à la Commission de réexaminer la

directive sur la maternité, en tenant compte de la position du Parlement, en établissant des normes élevées, notamment l'adoption possible de mesures qui garantissent l'attribution des allocations de congé parental en se fondant toujours sur l'intégralité de la rémunération de référence, et en garantissant la rémunération des femmes et leur prise en charge par la protection sociale pendant toute la durée de leur congé de maternité, afin de veiller au bien-être économique et social des familles et de promouvoir l'utilisation du congé parental chez les hommes; souligne que le congé de maternité doit être accompagné de mesures efficaces de protection des droits des femmes enceintes, des mères célibataires, des nouvelles mères et des mères allaitantes, qui reflètent les recommandations de l'Organisation mondiale du travail et de l'Organisation mondiale de la santé à cet égard; souligne que la proposition législative globale devrait avoir pour base juridique, l'égalité entre les hommes et les femmes, et garantir le respect du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail;

10. invite les États membres et la Commission à remettre à plat les systèmes fiscaux et de prestations sociales qui incitent financièrement le conjoint qui gagne moins à se retirer du marché du travail ou à travailler à mi-temps, dans la mesure où ces dispositifs sont susceptibles de dissuader le recours des pères au congé parental et ont des conséquences négatives pour les femmes, telles que le creusement de l'écart entre les hommes et les femmes en matière de rémunérations, de soins et de pensions;
11. invite les États membres à adopter une législation qui garantisse l'intégration des femmes dans le système de sécurité sociale pour protéger les femmes actives en période de chômage et veiller à leur droit de percevoir une pension;
12. exhorte les États membres à respecter et à faire respecter la législation sur les droits liés à la maternité, de manière que les femmes ne se trouvent pas lésées sur le plan des retraites parce qu'elles ont été mères au cours de leur vie professionnelle;
13. invite les États membres à promouvoir des politiques publiques d'aide aux familles, en particulier par la création d'une offre publique, gratuite et de qualité de services de garde d'enfants, en particulier en crèches et en institutions préscolaires, et à renforcer le réseau de services spécialisés dans le soin aux personnes âgées, notamment de services à domicile, afin de promouvoir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée au bénéfice des femmes qui travaillent et en vue de lever les contraintes qui, en participant à la discrimination à l'égard des femmes, contribuent objectivement à les faire quitter le marché du travail;
14. souligne l'importance des régimes de revenu minimum adéquat pour la protection de la dignité humaine et la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, ainsi que leur rôle en tant que forme d'investissement social permettant aux citoyens de participer à la société et d'entreprendre une formation et/ou de chercher un emploi; invite la Commission et les États membres à évaluer les régimes de revenu minimum dans l'Union, y compris à déterminer s'ils permettent aux ménages de répondre à leurs besoins; invite la Commission et les États membres à évaluer sur cette base la manière et les moyens de garantir un revenu minimum adéquat dans tous les États membres et d'envisager d'autres mesures en faveur de la convergence sociale dans toute l'Union, en tenant compte des contextes économiques et sociaux de chaque État membre, ainsi que des pratiques et

traditions nationales;

15. constate que les partenaires sociaux européens n'ont pas présenté d'accord sur un ensemble complet de mesures législatives et non législatives relatives à la conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale; invite la Commission à présenter dès que possible une proposition comportant un ensemble de mesures à cet égard, au titre de son programme de travail pour 2017, dans le cadre du socle européen des droits sociaux qui a été annoncé;
16. invite les États membres à élaborer une législation afin de mettre en place des politiques de prévention telles que les plans sur l'égalité des sexes pour combattre la discrimination liée au genre sur les lieux de travail et créer un environnement de travail approprié pour les femmes et les hommes;
17. demande aux États membres de prendre des mesures pour régulariser le travail non déclaré et pour mettre un terme aux abus commis en matière de recrutement temporaire dont sont victimes les femmes, en particulier, afin d'améliorer la position et la protection des groupes plus vulnérables, notamment des employées domestiques et des «fausses indépendantes»; invite les États membres à élaborer des mesures telles que la fourniture de services consultatifs et de prévention de la discrimination au travail, et la mise sur pied d'autorités d'inspection et de réglementation du travail pour veiller au respect des règles relatives au recrutement, aux honoraires, à la formation, aux pratiques en matière d'emploi et à la résiliation des contrats;
18. recommande aux États membres d'assurer à tous les jeunes un accès à l'éducation publique, gratuite et de qualité quel que soit leur âge, notamment pour les niveaux d'éducation et de formation plus élevés, dans la mesure où il est établi que le niveau de formation contribue à la réduction des inégalités hommes-femmes sur le marché du travail.
19. invite les États membres à garantir un remplacement du revenu et une protection sociale adéquats pendant tout type de congé familial ou lié à des soins afin, notamment, de veiller à ce que les travailleurs à faibles revenus puissent bénéficier de mesures en matière de congé sur un pied d'égalité avec les autres.
20. souligne que les migrants et les réfugiés devraient avoir les mêmes droits et avoir accès aux mêmes prestations et services que les autres travailleurs par l'intermédiaire d'un modèle universel dissocié des cotisations sociales et des antécédents professionnels;
21. demande à la Commission de procéder à un recensement des pratiques qui ont donné de bons résultats dans les États membres, afin de les diffuser et de les promouvoir pour prévenir la discrimination liée au genre au travail et protéger en particulier les droits des femmes.
22. invite les États membres et les partenaires sociaux à promouvoir des conditions de travail décentes et des emplois de qualité pour le personnel soignant, y compris grâce à une rémunération décente, la reconnaissance du statut du personnel soignant et la mise en place de parcours de formation professionnelle de qualité pour ce dernier;
23. demande à la Commission de veiller à ce que les travailleurs à temps partiel, les

travailleurs confrontés à des périodes sans travail et les travailleurs qui ont connu une interruption de carrière ou des périodes comptant un nombre moindre d'heures travaillées bénéficient d'un mécanisme d'égalisation efficace qui leur confère le même droit d'accès à un régime de retraite décent que celui dont jouissent les travailleurs à temps plein, sans aucune forme de discrimination;

24. souligne que les travailleuses souffrant de problèmes de santé mentale sont extrêmement exposées à tous les éléments de l'emploi précaire, souligne que ces travailleuses sont surreprésentées parmi les personnes confrontées à des contrats à durée déterminée, à la pauvreté des travailleurs, à un emploi à temps partiel, à des perturbations de carrière et à d'autres ententes contractuelles précaires; invite la Commission et les États membres à veiller à ce que la législation européenne relative à la santé et à la sécurité soit suffisamment solide et efficace pour mieux protéger ces travailleuses vulnérables; souligne que tout type de harcèlement au travail a une incidence grave sur la qualité de la vie et de travail ainsi que sur la santé et le bien-être.

**RÉSULTAT DU VOTE FINAL
EN COMMISSION SAISIE POUR AVIS**

Date de l'adoption	6.2.2017
Résultat du vote final	+: 15 -: 7 0: 1
Membres présents au moment du vote final	Beatriz Becerra Basterrechea, Vilija Blinkevičiūtė, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Arne Gericke, Anna Hedh, Mary Honeyball, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Maria Noichl, Pina Picierno, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Michaela Šojdrová, Ángela Vallina, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská
Suppléants présents au moment du vote final	Inés Ayala Sender, Evelyn Regner, Mylène Troszczynski
Suppléants (art. 200, par. 2) présents au moment du vote final	Francisco Assis, Claudia Schmidt