

PARLEMENT EUROPÉEN

2004



2009

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

2007/2023(INI)

8.5.2007

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 le Livre vert de la Commission intitulé "Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIème siècle"
(2007/2023(INI))

Rapporteur pour avis: Kartika Tamara Liotard

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:

- A. considérant que des études ont montré que dans la nouvelle économie, des inégalités sociales en particulier entre hommes et femmes, existent et qu'elles tendront à s'intensifier, principalement dans les secteurs où la représentation syndicale est faible et où il n'existe pas de convention collective,
- B. considérant que les droits fondamentaux du travail ou de la protection sociale peuvent être considérablement réduits pour les femmes, ce qui engendre une situation d'insécurité quant à leurs perspectives d'emploi futures et influe sur des choix cruciaux de vie privée, au moment par exemple de planifier une famille,
- C. considérant que les femmes sont désavantagées sur le marché du travail, qu'elles sont représentées de manière disproportionnée dans les emplois à temps partiel ainsi que dans les nouvelles formes, souvent précaires, de travail, comme les contrats à durée déterminée et les contrats de louage d'ouvrage, et qu'elles rencontrent des difficultés pour accéder pleinement aux droits et aux prestations sociaux, ainsi qu'à l'égalité de rémunération et de perspectives professionnelles,
- D. considérant les discriminations dont sont victimes les femmes concernant l'accès au marché du travail, qui se traduisent par un risque de pauvreté plus élevé, et notamment les écarts de rémunération persistants malgré un niveau d'éducation et de formation égal ou supérieur à celui des hommes,
- E. considérant que la situation désavantagée des femmes sur le marché du travail conduit à ce que celles-ci perçoivent un salaire inférieur de 15% en moyenne à celui des hommes, et ce, malgré le fait que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes soit incorporée dans la législation de l'Union européenne depuis ses origines,
- F. considérant que les inégalités génèrent un coût économique direct et indirect, et qu'au contraire l'égalité de traitement génère des avantages compétitifs, et que la réalisation de celle-ci constitue par conséquent un important pari stratégique de développement économique et social; considérant par ailleurs que l'Union européenne ne peut se permettre de se passer de l'énergie et de la capacité productive des femmes, qui comptent pour la moitié de la population,
- G. considérant que la femme est désormais confrontée à une triple contrainte - accroître sa participation sur le marché du travail, mettre au monde plus d'enfants et répondre à une demande accrue de soins à la famille - alors que c'est presque toujours elle qui doit faire les compromis nécessaires pour concilier son travail et les besoins de la famille, au prix d'un niveau élevé de stress et d'anxiété résultant de ce double rôle qui est le sien,
- H. considérant que les femmes quittent souvent le marché du travail pendant de longues périodes pour s'occuper de leurs enfants ou de membres de leur famille, ce qui réduit leurs

chances de réintégrer le marché du travail,

- I. considérant qu'il est avéré que des centaines de milliers de femmes acceptent des conditions d'emploi irrégulières parce qu'elles n'ont pas d'autre choix, qu'elles font des travaux domestiques chez les autres ou qu'elles ont la charge de membres de leur famille âgés,
 1. fait valoir que l'adoption de mesures visant à renforcer les droits et les prestations en matière de sécurité sociale pour les travailleurs employés à temps partiel ou avec des contrats souples ou atypiques ou visant à régulariser un travail revêt une importance cruciale sur le plan de l'égalité hommes-femmes étant donné que la majorité des travailleurs concernés sont des femmes; invite les États membres à faire respecter le droit du travail, en particulier dans le cadre des réalités sociales nouvelles et des récentes évolutions dans les relations de travail,
 2. invite la Commission et les États membres à garantir à chacun, en tant que droit fondamental, le droit à la protection sociale et à un revenu minimum afin de permettre une existence stable quels que soient les antécédents professionnels ou le type de contrat d'emploi;
 3. souligne que les contrats à durée déterminée qui sont renouvelés plusieurs fois devraient se transformer de droit en contrats à durée indéterminée; demande un contrôle plus efficace de l'utilisation des contrats à durée déterminée;
 4. souligne que la situation de l'emploi en Europe ne correspond pas aux objectifs fondamentaux de l'Union européenne, qui visent à améliorer les conditions de vie et de travail de sa population, ni à l'agenda de Lisbonne, dont les maîtres mots sont des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité, le plein emploi et un taux d'emploi des femmes de 60% à l'horizon de 2010; demande à la Commission de se pencher de toute urgence sur ces questions;
 5. demande à la Commission d'intégrer effectivement la problématique de l'égalité hommes-femmes dans son processus de consultation et souligne que le Livre vert intitulé "Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIème siècle" (COM(2006)0708) omet de traiter les incidences des modifications proposées selon les genres;
 6. invite les États membres et les employeurs à ouvrir de nouvelles possibilités d'emploi, en recourant à des horaires flexibles, et à promouvoir le travail à temps partiel ou non salarié tout en garantissant les droits à la protection sociale et à la pension de retraite, afin d'accroître la part des femmes, des jeunes et des travailleurs âgés dans la population active;
 7. souligne que les contraintes concurrentielles ont contribué à creuser les inégalités économiques et à accroître la demande en faveur de la flexibilité du travail, avec des conséquences négatives sur les femmes en butte à l'inégalité salariale et à la ségrégation professionnelle et sectorielle, ainsi que sur leurs perspectives d'indépendance économique et sur leur couverture sociale;

8. souligne que l'élimination de l'écart de rémunération entre hommes et femmes doit être le point de départ de la législation du travail et estime que les écarts salariaux entre hommes et femmes relevés dans différents secteurs témoignent d'un manque de respect pour le travail accompli par les femmes;
9. souligne la nécessité d'introduire un système d'évaluation correcte du travail à la fois des femmes et des hommes afin de mettre en application le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur, qui trop souvent n'est pas respecté;
10. souligne que le risque d'être en position de faiblesse sur le marché du travail est étroitement lié au genre et à la génération, puisque les femmes, les travailleurs âgés, mais aussi les jeunes recrutés sur des contrats atypiques, ont de moindres chances d'améliorer leur situation sur ce marché;
11. fait valoir qu'une meilleure reconnaissance du droit à la conciliation de la vie personnelle, professionnelle et familiale (tant du point de vue de la carrière que des prestations sociales et des droits à pension), qu'un renforcement de la protection des femmes enceintes et allaitantes, qu'une meilleure répartition des charges familiales et domestiques entre femmes et hommes, qu'une offre adéquate de services flexibles de garde d'enfants et de parents dépendants, ainsi que l'établissement de congés de paternité autonomes de celui de la mère, sont des conditions essentielles pour garantir l'égalité de droits et de chances des femmes et des hommes sur le lieu de travail;
12. demande à la Commission, lorsqu'elle recherchera - dans le prolongement du Livre vert - un juste équilibre entre flexibilité et sécurité, de prendre en compte les besoins à la fois des travailleurs et des entreprises;
13. invite les États membres et les partenaires sociaux à offrir des possibilités de congé parental et de flexibilité accrue des conditions de travail, notamment par le recours aux nouvelles technologies, afin de permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle, familiale et privée;
14. recommande aux États membres, au Conseil et à la Commission, dans le cadre de la méthode ouverte de coordination, de mettre en commun les meilleures pratiques en matière d'organisation flexible du temps de travail et de prendre en compte des modalités novatrices d'aménagement du temps de travail propres à assurer un juste équilibre entre travail et vie de famille;
15. souligne qu'une législation du travail moderne doit garantir la pleine application des législations communautaire et nationales qui visent à lutter contre la discrimination sur le marché du travail; souligne en outre que la législation du travail doit soutenir des mécanismes efficaces visant à garantir l'égalité des chances pour l'ensemble de la population active, c'est-à-dire la non-discrimination dans les procédures de recrutement, l'accès à la promotion et à la formation et une protection adéquate contre la victimisation lorsque les personnes font valoir leurs droits;
16. invite les États membres à promouvoir l'adoption de moyens en faveur de l'égalité au sein des entreprises afin d'éradiquer les situations de discrimination dans les conditions de travail, le harcèlement sexuel, l'usage d'un langage sexiste dans la dénomination des

postes de travail et dans la mise en place du temps de travail, et d'assurer une présence équilibrée entre hommes et femmes dans les conseils d'administration;

17. invite les États membres à assurer que les femmes et les hommes bénéficient tout au long de leur vie, même s'ils réduisent ou interrompent leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation des enfants, d'une affiliation continue aux systèmes de sécurité sociale, afin de garantir leurs droits à pension après leur vie active; insiste sur la nécessité d'une formation adéquate des travailleurs tout au long de leur vie, gage d'une transition réussie entre des emplois différents;
18. invite la Commission à étudier l'exploitation sur le marché du travail des travailleurs migrants (sans papiers), notamment des femmes, et à s'intéresser en particulier aux instruments et aux mécanismes permettant de prévenir et de combattre l'exploitation des travailleurs migrants, notamment en privilégiant la reconnaissance et le respect des droits fondamentaux et des droits du travail des migrants en situation irrégulière, plutôt que la répression et la reconduite à la frontière;
19. relève avec une vive inquiétude que le Livre vert de la Commission, tout en reconnaissant que les conditions actuelles du marché du travail créent une inégalité entre hommes et femmes, sous la forme par exemple d'une inégalité salariale et d'une ségrégation professionnelle et sectorielle, passe totalement sous silence les obligations et les responsabilités au regard de la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes;
20. constate aussi avec la même inquiétude que le Livre vert, tout en reconnaissant que les femmes subissent un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée, méconnaît la nécessité urgente d'agir pour concilier vie professionnelle et privée et défis démographiques, ceci conformément au Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et à la communication de la Commission intitulée "L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité";
21. souligne que l'inégalité entre femmes et hommes et la charge de travail globale des femmes ne feront que croître si l'emploi des femmes continue à être stimulé sans que la charge des enfants et les travaux domestiques assurés par les femmes soient pris en compte;
22. souligne la nécessité de garantir effectivement dans l'ensemble de la Communauté les droits du travail pour les travailleurs effectuant des prestations dans un contexte transnational, quel que soit l'État membre dans lequel ils travaillent, étant donné que bon nombre de ces travailleurs sont des femmes;
23. souligne que le concept de "flexicurité" est en soi trompeur dans la mesure où il suggère une flexibilité et une sécurité accrues pour les salariés alors que les conséquences réelles sont une flexibilité accrue pour l'employeur et une incertitude accrue pour le salarié dès lors que les conditions actuelles sur le marché du travail ne garantissent pas les droits sociaux pour tous et ne donnent pas aux travailleurs les instruments leur permettant d'avoir leur mot à dire dans l'organisation des horaires de travail et leur adaptation à leurs besoins;
24. souligne la nécessité de clarifier le sens de "travailleur" partout dans la Communauté ainsi

que les droits communs qui sont les leurs quel que soit leur statut professionnel;

25. invite les États membres à maintenir leur soutien au développement du dialogue tripartite entre les pouvoirs publics, les employeurs et les organisations syndicales afin de prendre en compte les particularités des réalités sociales et les nouveaux besoins qui surgissent dans le cadre des relations de travail et de trouver un équilibre entre les responsabilités et les intérêts de chaque partie;
26. souligne que la croissance économique ne doit pas se réaliser au détriment des droits sociaux des employés, en particulier en ce qui concerne les femmes et les groupes vulnérables tels que les minorités;
27. demande à la Commission, en coordination avec les États membres, d'effectuer une évaluation périodique de l'impact des actions entreprises afin de pouvoir prendre les mesures nécessaires pour corriger les aspects où il n'y aurait pas eu de progrès significatifs dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes.

PROCÉDURE

Titre	"Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIème siècle"
Numéro de procédure	2007/2023(INI)
Commission compétente au fond	EMPL
Avis émis par Date de l'annonce en séance	FEMM 15.2.2007
Coopération renforcée – date de l'annonce en séance	
Rapporteur pour avis Date de la nomination	Kartika Tamara Liotard 24.1.2007
Rapporteur pour avis remplacé	
Examen en commission	11.4.2007 2.5.2007
Date de l'adoption	2.5.2007
Résultat du vote final	+: 12 -: 1 0: 6
Membres présents au moment du vote final	Katerina Batzeli, Edit Bauer, Ilda Figueiredo, Věra Flasarová, Anneli Jäätteenmäki, Lívia Járóka, Urszula Krupa, Pia Elda Locatelli, Astrid Lulling, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Christa Prets, Amalia Sartori, Eva-Britt Svensson, Anna Záborská
Suppléant(s) présent(s) au moment du vote final	Anna Hedh, Kartika Tamara Liotard, Marusya Ivanova Lyubcheva, Heide Rühle
Suppléant(s) (art. 178, par. 2) présent(s) au moment du vote final	Daciana Octavia Sârbu
Observations (données disponibles dans une seule langue)	...