

Vers l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi

La discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail et sur le lieu de travail ainsi que le non-respect de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière d'emploi entraînent des coûts importants pour les personnes ainsi que pour les sociétés et les économies européennes de manière plus large. Toutefois, en dépit de ces coûts – ainsi que des bénéfices que pourrait apporter l'égalité entre les femmes et les hommes –, les études montrent que la législation de l'Union dans ce domaine n'est pas encore mise en œuvre de manière efficace dans l'ensemble des États membres.

Contexte

Dans toute l'Europe, les femmes continuent à gagner moins que les hommes pour le travail qu'elles accomplissent. L'écart de salaire entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, connu sous le nom d'[écart de rémunération entre les hommes et les femmes](#), varie entre les États membres, allant de moins de 10 % à plus de 20 %. Toutefois, en moyenne, dans l'Union européenne, les femmes gagnent actuellement 16 % de moins que les hommes. Au cours d'une carrière, l'effet cumulatif de revenus plus faibles se traduit par un plus grand [écart de retraite entre les hommes et les femmes](#) (39 %), les femmes étant davantage exposées au risque de pauvreté. Les [causes](#) sous-jacentes de ces écarts sont multiples et liées les unes aux autres. [La discrimination](#) demeure un facteur important. Au rang des autres aspects, figurent la [ségrégation entre les hommes et les femmes](#) sur le marché du travail, compte tenu de la surreprésentation des femmes dans le [travail à temps partiel](#) et les secteurs où les salaires sont moins élevés, ainsi qu'à des postes d'encadrement supérieur, les partis pris sexistes sur le lieu de travail, pouvant déboucher sur des systèmes de rémunération qui sous-évaluent les compétences des femmes par rapport à celles des hommes, même à des [postes d'encadrement supérieur](#), et la répartition inégale du travail, les femmes exerçant une responsabilité accrue en matière de [soins et de tâches domestiques](#) et devant ainsi interrompre leur carrière. La persistance des écarts de rémunération et de retraite entre les hommes et les femmes est une manifestation évidente des inégalités entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, lesquelles affectent, dans la pratique, principalement les femmes, les personnes [transgenres](#) étant également touchées.

Soutien d'envergure européenne pour lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes en matière d'emploi

Les [statistiques d'Eurobaromètre](#) publiées en mars 2015 indiquent qu'une majorité de citoyens de l'Union (76 %) [estiment](#) que la lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes devrait constituer une priorité pour l'Union européenne. Les femmes sont moins bien payées que les hommes pour un même travail et perçoivent des pensions de retraite inférieures à celle des hommes, deux domaines d'inégalité entre les hommes et les femmes qui occupent le haut du [classement](#) et devraient être traités de toute urgence (en deuxième et troisième places, juste derrière la violence à l'égard des femmes). Veiller à ce que les femmes perçoivent la même rémunération que les hommes a également été [considéré](#) comme l'approche la plus prometteuse pour accroître le nombre de femmes sur le marché du travail dans 16 États membres (70 % des répondants en Suède, 63 % en Finlande, 54 % en Belgique, 53 % au Danemark et 52 % au Luxembourg ainsi qu'en Autriche). On compte parmi les autres approches ayant recueilli des niveaux élevés de soutien l'amélioration de l'accès aux structures d'accueil pour les enfants, des formules de travail souples

et une amélioration de la qualité de l'emploi, ainsi que des procédures de recrutement non discriminatoires envers les femmes. Outre le vif soutien du public à des mesures plus volontaristes pour lutter contre les inégalités entre hommes et femmes en matière d'emploi, la [consultation](#) pour la future [stratégie pour l'égalité entre les hommes et les femmes](#) après 2015 a également [érigé](#) au rang de priorités clés l'amélioration de la mise en œuvre de la législation européenne en matière d'égalité des rémunérations au niveau national ainsi que l'introduction de l'évaluation professionnelle non discriminatoire.

Les avantages potentiels d'un resserrement des écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi

Il est [démonstré](#) que des mesures supplémentaires aux niveaux européen et national pourraient apporter d'importants avantages quantifiables. Tout en mettant en lumière l'incidence de premier plan sur l'équité et la justice sociales, l'[évaluation de la valeur ajoutée européenne](#) sur l'égalité salariale, réalisée pour le Parlement européen en 2013, a révélé une corrélation directe entre la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et l'accroissement du PIB. Elle en a conclu qu'une initiative européenne de révision de la [directive 2006/54/CE](#) pourrait augmenter le PIB de l'Union d'environ 13 milliards d'euros par an.

L'harmonisation de la réglementation et de la politique de l'Union, une plus grande transparence des données sur les salaires et une utilisation plus large et plus systématique de l'évaluation du travail et de la classification des fonctions pourraient toutes permettre une réduction globale de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes d'un 1 point de pourcentage au moins, qui, à son tour, est susceptible d'accroître le PIB de 0,1 %.
Source: [Étude de la valeur ajoutée européenne, annexe II](#)

Le cadre juridique et stratégique de l'Union

Le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail est l'un des principes fondamentaux du droit communautaire depuis 1957, date à laquelle il a été consacré dans l'[article 119](#) du traité de Rome. Il est actuellement abordé dans l'article 157 du [traité](#) sur le fonctionnement de l'Union européenne (traité FUE), qui couvre l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de [même valeur](#), et l'article 153, qui évoque, plus largement, l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

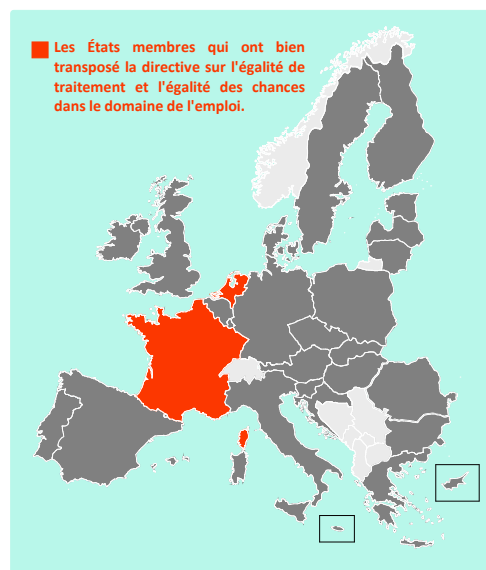
Au niveau de l'Union, la législation principale dans ce domaine est la [directive 2006/54/CE](#) relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte). Cette directive, qui a intégré les directives relatives à l'égalité et la jurisprudence antérieures, a également introduit plusieurs éléments nouveaux concernant la définition de la rémunération et le statut des régimes de pension, ainsi que des références à la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et familiale et aux discriminations qui trouvent leur origine dans le changement de sexe.

La [stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes](#) de la Commission pour la période 2010-15 définit des [mesures](#) visant à mettre en œuvre de manière plus efficace le principe de l'égalité de rémunération ainsi qu'à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. D'autres mesures ont été avancées dans la [recommandation](#) de la Commission de 2014 concernant la transparence salariale et l'[analyse d'impact](#) qui l'accompagne.

Transposition, mise en œuvre et application de la directive 2006/54/CE (refonte)

Des questions ont été soulevées en ce qui concerne la [transposition](#) et, plus généralement, l'efficacité de la directive de refonte. Les États membres avaient

Figure 1 - Transposition de la directive 2006/54/CE



Source: [Commission européenne, 2013](#).

jusqu'au 15 août 2008 pour mettre en œuvre ses dispositions. Toutefois, le [contrôle de conformité](#) de la **Commission européenne** a montré qu'en 2013, des questions sur la conformité de la législation nationale étaient encore en suspens dans 26 États membres. La Commission est parvenue à la conclusion que, dans l'ensemble, les États membres n'avaient pas saisi la possibilité de revoir leurs systèmes nationaux de manière globale ni de simplifier et de moderniser leur législation en matière d'égalité de traitement. En outre, ils étaient très peu nombreux à avoir explicitement transposé les nouveaux éléments sur le changement de sexe, qui étendent la protection contre les discriminations aux personnes transgenres. Des contrôles extérieurs de la transposition de la directive ont été effectués en [2014](#) et [2015](#).

Au-delà de la transposition, la Commission a [constaté](#) que l'application pratique des dispositions relatives à l'égalité de rémunération dans les États membres semble être l'un des points les plus problématiques de la directive. Les **parties prenantes** ont également attiré l'attention sur la nécessité d'une amélioration de l'application et de la mise en œuvre de la directive au niveau national. Le Lobby européen des femmes (LEF) a [insisté sur le fait](#) que la directive n'a pas permis de combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, ce qui constitue un obstacle aux droits des femmes en matière d'emploi. Il a appelé à des mesures plus strictes, y compris des dispositions juridiquement contraignantes, telles que des audits de rémunération obligatoires pour renforcer la transparence des salaires. En ce qui concerne les droits à l'emploi des personnes transgenres, l'organisation Transgender Europe [demande](#) que soit éliminée toute ambiguïté quant aux personnes qui sont, ou non, couvertes par le champ d'application de la législation, et elle a publié une [liste de contrôle](#) des critères minimaux à respecter au niveau national.

La contribution du Parlement européen

Le Parlement européen a régulièrement appelé à des mesures supplémentaires pour améliorer l'application des dispositions en matière d'égalité des rémunérations, en adoptant des résolutions sur l'égalité des rémunérations en [2008](#) et [2012](#). Dans cette dernière, il a été expressément demandé à la Commission de réexaminer la directive de refonte avant février 2013, en mettant l'accent sur l'évaluation professionnelle et la classification des fonctions non discriminatoires, les sanctions et les voies de droit. La commission des droits de la femme et de l'égalité des genres du Parlement européen a par conséquent demandé une [évaluation de la valeur ajoutée européenne concernant "l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes pour un travail de valeur égale"](#) ainsi qu'une [évaluation de la mise en œuvre de la directive 2006/54/CE](#), qui évalue l'efficacité de la directive en matière de lutte contre les écarts de rémunération et de retraite et présente des recommandations devant déboucher sur une refonte et/ou sur une modification. Un [rapport d'initiative](#) (rapporteuse: [Anna Záborská](#), PPE, Slovaquie), appelant la Commission à élaborer une nouvelle proposition législative visant à remplacer la directive, devrait être présenté en plénière le 8 octobre 2015.