



Bruxelles, le 26 février 2018
(OR. en)

6423/18

SOC 92
EMPL 71
GENDER 6
ANTIDISCRIM 4

NOTE

Origine:	la présidence
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
N° doc. Cion:	14733/17 - COM(2017) 678 final
Objet:	Comblar l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes: une contribution à la réalisation des objectifs du socle européen des droits sociaux Débat d'orientation

Les délégations trouveront ci-joint un document de réflexion établi par la présidence, en vue du débat d'orientation qui aura lieu lors de la session du Conseil EPSCO du 15 mars.

Comblent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes: une contribution à la réalisation des objectifs du socle européen des droits sociaux

Introduction

Le principe de l'égalité des rémunérations est inscrit dans le droit européen depuis la signature du traité de Rome en 1957, qui a ouvert la voie à l'adoption des premières directives sur l'égalité dans les années 70. En Europe, la législation relative à l'égalité entre les hommes et les femmes couvre aujourd'hui non seulement l'égalité des rémunérations et l'égalité de traitement au travail mais aussi l'égalité de traitement dans le domaine de la sécurité sociale et en matière d'accès aux biens et services. Le traité de Lisbonne réaffirme le principe d'égalité entre les hommes et les femmes comme étant l'une des valeurs fondamentales de l'Union. Cependant, l'égalité n'est pas complètement assurée dans les faits: même après toutes ces années, il n'a pas été donné plein effet à la garantie juridique de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'UE est encore de quelque 16 % en moyenne, ce qui est socialement inéquitable et inefficace d'un point de vue économique, l'égalité des rémunérations étant une condition préalable évidente à une participation égale au marché du travail. Le Conseil, la Commission et le Parlement européen sont tous conscients de la nécessité de régler ce problème. Ainsi, en décembre dernier, le Conseil a demandé aux États membres de s'attaquer aux causes des écarts de rémunération et de retraite liés à la ségrégation sexuelle, notamment en améliorant la transparence des rémunérations¹. Il a aussi demandé à la Commission de mettre en œuvre les mesures annoncées dans son récent plan d'action visant à éliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes². Adopté en novembre 2017, ce plan recensait huit domaines d'action et était accompagné d'un rapport évaluant la mise en œuvre de la recommandation de la Commission sur la transparence des rémunérations (2014)³. En outre, la Commission a entrepris un réexamen des dispositions juridiques relatives à l'égalité des rémunérations figurant dans la directive 2006/54/CE⁴.

¹ Conclusions du Conseil sur des mesures renforcées en vue de réduire la ségrégation sexuelle horizontale dans les domaines de l'éducation et de l'emploi (doc. 15468/17).

² Doc. 14733/17 + ADD 1.

³ Doc. 14735/17.

⁴ 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 (refonte).

Des mesures visant à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sont nécessaires pour la bonne mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, tel qu'il a été proclamé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017⁵.

En particulier, le chapitre I sur l'égalité des chances et l'accès au marché du travail souligne que les femmes et les hommes ont droit à une rémunération égale pour un travail de même valeur. L'élimination de l'écart de rémunération est, entre autres, indispensable pour assurer l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail.

À ce titre, l'"écart de rémunération entre les femmes et les hommes" est l'un des trois indicateurs de l'égalité entre les sexes figurant dans le tableau de bord social que la Commission utilise pour assurer le suivi de la mise en œuvre du pilier, y compris dans le cadre du Semestre européen.

Il est nécessaire d'agir avec détermination pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes afin que l'Union honore son engagement, pris de longue date et nouvellement proclamé, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les causes profondes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sont complexes mais bien connues. Les *stéréotypes sexistes* peuvent cantonner les femmes et les hommes dans des rôles prédéterminés, limitant leur liberté de choisir les orientations éducatives et professionnelles souhaitées. Une autre cause est le *manque de mesures permettant de concilier suffisamment vie privée et vie professionnelle*: faute d'un ensemble adéquat et bien conçu de congés, d'aménagements du temps de travail et de structures de garde d'enfants et autres personnes dépendantes, les femmes ne seront pas en mesure de participer au marché du travail sur un pied d'égalité avec les hommes. L'*application insuffisante du principe de l'égalité des rémunérations* contribue aussi à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. De plus, le manque de *transparence des rémunérations* a pour effet de dissimuler les inégalités de rémunération et les préjugés sexistes, empêchant ainsi les femmes de faire valoir leurs droits.

Toutefois, la toute première cause profonde de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à laquelle contribuent aussi plusieurs des facteurs précités, est sans doute le problème de la *ségrégation sexuelle*.

⁵ JO C 428 du 13.12.2017, p. 10.

La ségrégation sexuelle sur le marché du travail

Dans tous les États membres, les femmes sont généralement surreprésentées dans les emplois liés à l'éducation, à la santé et au bien-être tandis que les hommes dominent dans les professions touchant aux domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques. Cette ségrégation horizontale est financièrement désavantageuse pour les femmes car la rémunération tend à être bien inférieure dans les secteurs de l'éducation, de la santé et du bien-être. La ségrégation verticale, que l'on appelle le plafond de verre, a quant à elle pour effet que les femmes sont souvent sous-représentées dans les échelons supérieurs des organisations et des entreprises - même dans les domaines et professions où elles prédominent par ailleurs.

Transparence des rémunérations

La Commission estime que des mesures visant à augmenter la transparence des rémunérations constituent un moyen efficace de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations⁶. Le fait de rendre visible l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est une première étape nécessaire permettant aux travailleurs, aux employeurs et aux partenaires sociaux d'agir pour remédier à la situation. Dans le rapport évaluant la mise en œuvre de sa recommandation sur la transparence des rémunérations (2014)⁷, la Commission a indiqué que deux tiers des États membres ont mis en place des mesures pour renforcer la transparence des rémunérations. La Commission a jugé qu'une action plus déterminée était nécessaire, notamment pour ce qui est de réexaminer les systèmes juridiques nationaux en vue de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations.

* * *

⁶ 2014/124/UE: recommandation de la Commission du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence (JO L 69 du 8.3.2014, p. 112).

⁷ http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?action=display&doc_id=48361.

Comblent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est un impératif moral, social et économique. D'une part, la persistance de cet écart est un symptôme de la sous-évaluation continue du travail des femmes et une manifestation d'inégalité inacceptable dans la société du XXI^e siècle. D'autre part, le fait de combler l'écart de rémunération constitue pour les États membres de l'UE une occasion d'améliorer le fonctionnement de leurs marchés du travail et de stimuler l'économie. Cela est particulièrement important dans le contexte de l'avenir du travail. L'Europe est confrontée au vieillissement de sa population, à une contraction de la main-d'œuvre et à une mutation technologique rapide, sur fond de concurrence mondiale sans cesse plus forte. Il est vital de faire en sorte que les femmes comme les hommes puissent à la fois saisir les possibilités qui se présentent, y compris dans le monde du numérique, et apporter leur contribution à l'économie. La sous-utilisation des compétences des femmes est un gaspillage de ressources. En comblant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, nous pouvons supprimer un des principaux obstacles à une participation égale au marché du travail, ce qui bénéficiera aux citoyens européens et à l'économie de l'UE.

Dans ce contexte, les ministres sont invités à se pencher sur les deux questions suivantes:

- 1) *Quelles mesures nationales ont été les plus efficaces pour réduire la ségrégation sexuelle horizontale et verticale sur le marché du travail?*
 - 2) *Quelle est la meilleure approche pour renforcer la transparence des rémunérations dans toute l'UE?*
-