

Égalité de salaire entre hommes et femmes pour un travail identique (transparence des rémunérations et mécanismes d'exécution)

2021/0050(COD) - 22/03/2022 - Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique

La commission de l'emploi et des affaires sociales et la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres ont adopté le rapport de Kira Marie PETER-HANSEN (Greens/EFA, DK) et de Samira RAFAELA (Renew Europe, NL) sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale entre hommes et femmes grâce à la transparence salariale et à des mécanismes d'exécution.

Le principe de l'égalité de rémunération est énoncé à l'article 157 du TFUE. Cependant, dans l'Union européenne, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes persiste et **s'élève à environ 14%**, avec des variations importantes entre les États membres; il n'a que très peu diminué au cours des dix dernières années.

En outre, les conséquences économiques et sociales de la pandémie de COVID-19 ont un impact disproportionné sur les femmes et l'égalité des sexes, et les pertes d'emploi se sont concentrées dans les secteurs faiblement rémunérés et à prédominance féminine. Les effets de la pandémie de COVID-19 vont donc accentuer les inégalités entre les sexes et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, à moins que la réponse dans le cadre de la reprise ne tienne compte de la dimension de genre. Ces conséquences ont rendu encore plus pressante la nécessité de s'attaquer à la question de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale.

La commission a recommandé que la position du Parlement européen adoptée en première lecture dans le cadre de la procédure législative ordinaire modifie la proposition de la Commission comme suit:

Travail égal et travail de valeur égale

Les députés ont proposé que les États membres prennent, en coopération avec les partenaires sociaux, les mesures nécessaires, après consultation des organismes de promotion de l'égalité, pour veiller à ce que les employeurs disposent de structures salariales garantissant **l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale**, sans discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles.

Transparence salariale avant l'embauche

Les employeurs devraient veiller à ce que les avis de vacance, les titres des postes et les processus de recrutement soient neutres du point de vue du genre et que les informations soient fournies d'une manière accessible aux travailleurs handicapés, sur demande, conformément aux actes juridiques harmonisés de l'Union en matière d'accessibilité.

Droit à l'information

Le texte modifié prévoit que les travailleurs et leurs représentants auraient le droit de recevoir des **informations claires et complètes sur leur niveau de rémunération individuel** et les niveaux de rémunération moyens, **ventilés par sexe**, pour les catégories de travailleurs effectuant le même travail qu'eux ou un travail de valeur égale au leur, ainsi que l'écart de rémunération entre les sexes et l'écart de

rémunération médian entre les travailleurs employés par le même employeur, mais pas plus de deux fois par an et à condition que ces informations ne leur aient pas déjà été communiquées par l'intermédiaire de leurs représentants des travailleurs.

Divulgence des informations sur le salaire

Les travailleurs ne devraient pas être empêchés de divulguer leur salaire. À cette fin, les États membres devraient mettre en place des mesures visant à **interdire les clauses contractuelles** consistant à empêcher les travailleurs de divulguer des informations sur leur rémunération.

Label

Les députés proposent que la Commission crée un label officiel pour tous les employeurs qui ne présentent pas d'écart de rémunération entre les sexes, sur la base des informations reçues par les organes de surveillance concernant l'écart de rémunération entre les sexes et l'écart médian de rémunération entre les sexes.

Divulgence des informations sur l'écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins

Les députés demandent que les entreprises de l'UE comptant **au moins 50 employés** (au lieu de 250 comme proposé initialement) soient tenues de divulguer des informations permettant aux personnes travaillant pour le même employeur de comparer plus facilement les salaires et de mettre en évidence tout écart de rémunération entre les sexes existant au sein de l'organisation.

Si le rapport sur les salaires révèle un écart de rémunération entre les sexes **d'au moins 2,5%** (contre 5% dans la proposition initiale), les États membres devraient veiller à ce que les employeurs, en coopération avec les représentants de leurs travailleurs, procèdent à une évaluation conjointe des salaires et élaborent un plan d'action en faveur des femmes.

Suivi et sensibilisation

Les États membres devraient veiller à ce que les tâches de l'organe de surveillance comprennent les éléments suivants : i) sensibiliser les entreprises et organisations publiques et privées, les partenaires sociaux et le grand public afin de promouvoir le principe de l'égalité de rémunération et le droit à la transparence salariale; ii) concevoir des outils et des orientations pour aider à analyser et à évaluer les inégalités salariales afin de lutter contre la discrimination, y compris les causes de l'écart de rémunération entre les sexes; iii) agréger les données reçues des employeurs et publier ces données de manière accessible et conviviale.

Plans de l'Union pour l'égalité salariale

Un nouvel article prévoit que la Commission élaborera un plan de l'Union pour l'égalité salariale définissant des priorités et des objectifs pour mettre en œuvre des mesures concrètes et des mesures correctives fondées sur des données sur la ségrégation sur le marché du travail et les biais liés à l'égalité de rémunération pour un travail égal ou un travail de valeur égale dans l'Union et le marché unique. Le plan de l'Union pour l'égalité salariale serait présenté pour une période de cinq ans.