Code de conduite sur l'égalité de rémunération femmes hommes pour un travail de valeur égale

1996/2152(COS) - 12/06/1997 - Texte adopté du Parlement, lecture unique

En adoptant le rapport de Mme Laura GONZALEZ ALVAREZ (GUE/NGL, E) sur le code de conduite sur l'égalité de rémunération, le Parlement européen estime que ce code contribuera à établir un système de classification et d'évaluation des emplois exempt de présupposés sexistes et pourra être utilisé pour réduire les discriminations en matière de salaire. Il souligne que le code de conduite devrait s'appliquer à tous les salariés (y compris les apprentis et les travailleurs à domicile) qu'il s'agisse d'un emploi à temps plein, à temps partiel, intérimaire ou temporaire et quelle que soit la durée du service. Une campagne de sensibilisation et d'information est indispensable pour faire connaître ce code de conduite auprès des partenaires sociaux. Le Parlement demande à la Commission européenne d'offrir en conséquence des possibilités d'informations et de formation en direction des partenaires sociaux concernés par la prise de décision en matière de salaires. Le Parlement estime que le secteur public devrait montrer l'exemple en appliquant rapidement le code de conduite mais il souligne que la première condition requise pour une mise en pratique efficace du code réside dans l'évaluation des emplois afin de détecter les foyers de discriminations. La Commission européenne doit donc élaborer un système d'évaluation des emploisexempts de toute notion de sexe et définir des orientations allant dans ce sens. Pour le Parlement, il serait également utile d'établir une distinction plus claire entre éléments de rémunérations qui résultent de l'évolution sociale et ceux qui découlent essentiellement des conventions salariales où les présupposés sexistes se répercutent plus facilement sur les salaires. Les négociations entre les partenaires sociaux étant indispensables à l'égalité de rémunération, les conventions collectives doivent respecter des principes de non-discrimination et les femmes devraient y être davantage associées. Pour faciliter la négociation des partenaires sociaux, le Parlement estime utile la mise en place par la Commission d'une base de données en mesure de conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants en matière d'égalité de rémunération. Les Etats membres et la Commission sont également appelés à favoriser la transparence dans ce domaine (notamment par des statistiques claires sur les niveaux de rémunérations et par un meilleur accès à l'information sur les éléments de rémunérations). Par ailleurs, la Commission est invitée à faire le suivi des bonnes pratiques dans les Etats membres dans ce domaine et à contrôler l'application effective du code de conduite. Si une réduction des inégalités en matière de salaire n'est pas obtenue d'ici trois ans, la Commission européenne envisagera le recours à des mesures contraignantes sur le plan juridique. Rappelant une nouvelle fois l'importance d'un partage équitable des tâches familiales entre hommes et femmes, source de ségrégation sur le marché du travail, il exprime à nouveau sa volonté de voir l'article 119 du Traité élargi au droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Il demande, enfin, que les Etats membres crèent un réseau d'experts chargés de veiller au respect de la règlementation en matière de rémunération et de prévoir des procédures et des sanctions garantissant une mise en oeuvre effective de ce droit.