Informations de base

1996/2152(COS) COS - Procédure sur un document stratégique (historique)	Procédure terminée
Code de conduite sur l'égalité de rémunération femmes hommes pour un travail de valeur égale **Subject** 4.15.08 Travail, emploi et salaire: égalité homme femme et entre les personnes	

Acteurs principaux

Parlement européen	**Commission pour avis**	**Rapporteur(e) pour avis**	**Date de nomination**
	FEMM Droits de la femme	COLOMBO SVEVO Maria Paola (PPE)	09/09/1996
Conseil de l'Union européenne			

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
17/07/1996	Publication du document de base non-législatif	COM(1996)0336	Résumé
05/09/1996	Annonce en plénière de la saisine de la commission		
16/04/1997	Vote en commission		Résumé
16/04/1997	Dépôt du rapport de la commission	A4-0143/1997	
11/06/1997	Débat en plénière		
12/06/1997	Fin de la procédure au Parlement		
30/06/1997	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques

Référence de la procédure	1996/2152(COS)
Type de procédure	COS - Procédure sur un document stratégique (historique)
Sous-type de procédure	Document stratégique de la Commission
Base juridique	Règlement du Parlement EP 148 Règlement du Parlement EP 050
État de la procédure	Procédure terminée

Dossier de la commission	EMPL/4/08084

Portail de documentation				
Parlement Européen				
Type de document	**Commission**	**Référence**	**Date**	**Résumé**
Rapport déposé de la commission, lecture unique		A4-0143/1997 JO C 150 19.05.1997, p. 0003	16/04/1997	
Texte adopté du Parlement, lecture unique		T4-0335/1997 JO C 200 30.06.1997, p. 0105-0193	12/06/1997	Résumé
Commission Européenne				
Type de document		**Référence**	**Date**	**Résumé**
Document de base non législatif		COM(1996)0336	17/07/1996	Résumé

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

1996/2152(COS) - 17/07/1996 - Document de base non législatif

OBJECTIF : adopter un code de conduite en vue de contribuer à réduire la différence de revenus entre les hommes et les femmes, pour un travail de valeur égale. CONTENU : le document de la Commission fait suite à son mémorandum sur l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale, publié en 1994. Il a pour objet de donner des conseils concrets aux employeurs et aux partenaires de la négociation collective menée au niveau de l'entreprise, au niveau sectoriel ou intersectoriel, pour assurer l'application du principe de l'égalité, dans tous les éléments de la rémunération, entre hommes et femmes qui effectuent un travail de valeur égale. Il devrait permettre d'éliminer les discriminations fondées sur le sexe lorsque les structures de rémunération s'appuient sur des systèmes de classification et d'évaluation d'emplois. Le code est destiné à s'appliquer sur le lieu de travail, tant dans le secteur public que privé. Les employeurs sont invités à suivre les recommandations qu'il contient en les adaptant à la dimension et à la structure de leurs entreprises, le caractère des démarches et mesures envisagées n'étant ni exhaustif, ni contraignant. Le code, élaboré en étroite coopération avec les partenaires sociaux, propose essentiellement deux choses : 1 - que les négociateurs patronaux ou syndicaux qui, à tous les niveaux, interviennent dans la détermination des rémunérations, procèdent à une analyse du régime de rémunération et évaluent les informations utiles pour détecter les discriminations fondées sur le sexe dans les structures analysées, en vue d'identifier les mesures à prendre pour y remédier; 2 - qu'une action de suivi soit formulée et mise en oeuvre pour éliminer les discriminations fondées sur le sexe apparaissant dans les structures de rémunération.

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.