



EUROPEAN WOMEN'S
LOBBY
EUROPEEN DES FEMMES

Septembre 2021

Langue originelle : anglais

La transparence des rémunérations : un premier pas vers la réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes

Réponse du LEF à la proposition de DIRECTIVE visant à renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur, au moyen de mécanismes de transparence des rémunérations et de mécanismes d'application de la réglementation.

1. Introduction

Le Lobby européen des femmes (LEF) se félicite de [la proposition de directive](#) sur la transparence des rémunérations et estime que la proposition de directive constitue une étape importante vers la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes a été l'une des premières propositions législatives de l'UE en 1975¹. Malgré cela, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes persiste dans tous les États membres et reste, de manière inquiétante, stable à une moyenne d'environ 14-16% au niveau de l'UE depuis un certain nombre d'années. Pour les femmes marginalisées, l'écart de rémunération entre les sexes peut être encore plus important.²

La présente proposition législative arrive à un moment crucial, alors que les sociétés émergent progressivement de la pandémie de COVID-19, qui a non seulement paralysé temporairement le monde, mais aussi mis en évidence, plus que jamais, la contribution des femmes au fonctionnement de la société. Leur travail inestimable, rémunéré et non rémunéré, est essentiel au bien-être et au fonctionnement de nos sociétés et de notre planète. La pandémie a également révélé la sous-évaluation systématique du travail des femmes, mis en évidence

¹ Directive 75/117/CEE ; article 1 : "pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe, dans tous les aspects et conditions de la rémunération". Voir également la directive de refonte : Directive 2006/54/CE

² Par exemple, selon l'indice d'égalité de genre 2020 de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, le salaire mensuel moyen dans l'UE des femmes handicapées (1 734 €) était inférieur à celui des autres femmes (1 899 €), des hommes handicapés (2 368 €) et des hommes non handicapés (2 620 €).





EUROPEAN WOMEN'S
LOBBY
EUROPEEN DES FEMMES

la ségrégation persistante entre les sexes sur le marché du travail et les différences de rémunération entre les secteurs où travaillent la majorité des femmes et ceux où travaillent la majorité des hommes.

Dans ce contexte, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est un élément central pour combler l'écart de rémunération entre les sexes, non seulement au sein des secteurs industriels de l'économie, mais aussi entre eux. Si le cadre législatif proposé tente d'aborder la question de l'égalité de valeur, des mesures plus robustes seront nécessaires à l'avenir pour résoudre ce problème structurel. Il faut profiter de ce moment pour faire de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'égalité de rémunération et de l'égalité de valeur la nouvelle "norme" après la crise de santé publique du COVID-19.

En Europe, les salaires restent un sujet tabou et non transparent, ce qui a sans doute aussi contribué à l'écart de rémunération entre les sexes qui existe depuis longtemps dans l'UE et aux écarts correspondants en matière de revenus et de pensions tout au long de la vie. Les écarts de rémunération entre hommes et femmes ont des conséquences à vie, car le modèle de l'homme soutien de famille continue de définir le travailleur "standard", façonnant les droits des travailleurs, les régimes fiscaux et les systèmes de protection sociale.

La proposition législative actuelle sur la transparence des rémunérations a le mérite de briser ce tabou culturel et d'éliminer le manque de transparence ainsi que certaines informalités dans les accords salariaux. En levant le secret sur les rémunérations, elle a le potentiel d'autonomiser les femmes. Elle leur donne le droit de demander plus de clarté sur la composition des salaires, de recevoir plus d'informations sur les échelles de salaires des travailleurs équivalents, et de pouvoir ensuite négocier les salaires et demander réparation en cas de discrimination.

Cela est également très important, par exemple pour les femmes qui reviennent d'un congé de maternité, afin de s'assurer qu'elles bénéficient également des politiques salariales mises en œuvre pendant leur congé et de leur permettre de contester toute forme de discrimination liée au congé de maternité/à la naissance d'un enfant.

2. Le LEF accueille favorablement les propositions suivantes

2.1) Article 3 : Définitions

Discrimination fondée sur le genre : l'intersection de différents axes de discrimination, c'est-à-dire l'intersectionnalité.





EUROPEAN WOMEN'S
LOBBY
EUROPEEN DES FEMMES

Le LEF accueille favorablement les références à l'**intersectionnalité (article 3)**, car nous savons que de nombreux facteurs tels que le statut migratoire, l'origine ethnique, le statut socio-économique inférieur, le handicap, l'âge, etc. ont un impact direct sur la rémunération et jouent un rôle important dans l'accès des femmes à un travail de qualité, qui inclut la rémunération.

Par exemple, les données de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) montrent que la différence de revenu annuel moyen dans l'UE en 2019 entre les femmes handicapées et les femmes non handicapées atteignait 3000 EUR par an.

Nous saluons également la **définition de la rémunération (article 3)** qui s'appuie sur la directive de refonte de 2006 et couvre une liste étendue de rémunération directe (salaire) et d'avantages supplémentaires indirects. Un grand nombre de ces avantages variables "cachés" sont souvent associés à des secteurs dans lesquels beaucoup d'hommes travaillent (finance, informatique, etc.). Il est essentiel que la directive proposée réaffirme que la rémunération est composée d'un certain nombre de facteurs, d'une combinaison d'éléments fixes (salaire de base), complémentaires et variables et que tous ces éléments font partie de la composition du salaire.

2.2) Article 4 : comparateur hypothétique

Nous nous félicitons de la référence à un "**comparateur hypothétique**" (à l'**article 4** - sur le travail de valeur égale) et nous y voyons une réelle tentative de dépasser le comparateur physique/de la vie réelle qui est très difficile à appliquer dans certains secteurs, notamment parce que le marché du travail est encore très ségrégué par le sexe.

2.3) Article 5 : obligations des employeurs

Nous nous félicitons de l'obligation faite aux employeurs de **fournir des informations sur le niveau ou la fourchette de rémunération initiale (article 5) avant l'embauche**, en fournissant ces informations dans les avis de vacance d'emploi ou avant les entretiens d'embauche. Cette disposition interdit également aux employeurs de demander des informations sur les antécédents salariaux, ce qui constitue une avancée bienvenue dans la prévention de la discrimination salariale.

3. Principales préoccupations du LEF

Bien que le LEF se félicite de la proposition législative, il souhaite également souligner certaines préoccupations qui pourraient être contre-productives à long terme et compromettre l'esprit de la directive elle-même. Ces préoccupations concernent :





EUROPEAN WOMEN'S
LOBBY
EUROPEEN DES FEMMES

3.1) L'absence de réponses structurelles et de référence à la négociation collective par le biais des syndicats.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est un problème structurel qui exige des réponses structurelles. Il n'est pas le résultat d'une défaillance personnelle. La proposition telle qu'elle est rédigée aujourd'hui laisse les femmes livrées à elles-mêmes pour trouver le meilleur moyen de s'informer, de déterminer si elles sont victimes de discrimination et de demander réparation de diverses manières. Ce n'est pas suffisant, les femmes d'Europe veulent plus.

Pour lutter contre les inégalités structurelles, nous avons besoin d'actions collectives. Par conséquent, nous devons protéger et promouvoir le **dialogue social** et renforcer la négociation collective, en particulier la négociation collective sectorielle et intersectorielle, afin de garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale. Dans l'ensemble de la proposition législative, il est fait référence aux "représentants des travailleurs" et, ce faisant, le rôle des syndicats collectifs n'est pas reconnu.

Nous regrettons qu'aucune disposition ne soit incluse sur le dialogue social qui garantirait aux syndicats de négocier collectivement, au niveau approprié, des mesures visant à lutter contre la discrimination salariale et la sous-évaluation du travail effectué principalement par les femmes.

Nous nous demandons si les organismes de promotion de l'égalité doivent être mis sur un pied d'égalité avec les partenaires sociaux (cf. 4(1), 4(2)), compte tenu des ressources limitées des organismes de promotion de l'égalité, y compris une structure organisationnelle qui est rarement tripartite.

En outre, le texte de la proposition de directive encourage les employeurs à établir des "représentants des travailleurs" dans des cas où ils n'existent pas. Cela risque de créer une situation de conflit d'intérêts, dans laquelle les employeurs décident eux-mêmes qui doit représenter leurs intérêts par le biais d'une structure de ressources humaines pour les "représentants des travailleurs" (**article 9** : évaluations conjointes des salaires) : "*Si les représentants officiels des travailleurs sont absents de l'organisation, l'employeur devrait désigner un ou plusieurs travailleurs à cette fin.*" Page 13, relative aux "évaluations conjointes des salaires" - liée à l'article 9).

Le droit de faire partie **d'un syndicat** est un droit humain fondamental qui doit être respecté. Nous voyons un risque sérieux si ce point reste absent de la proposition et devrait être corrigé sans délai. Nous proposons de préciser le terme "représentants des travailleurs", car les





EUROPEAN WOMEN'S
LOBBY
EUROPEEN DES FEMMES

travailleurs eux-mêmes devraient avoir accès à la négociation collective par le biais de la représentation syndicale. Nous proposons que la définition des "représentants des travailleurs" soit basée sur la Convention de l'OIT³, qui stipule que

On entend par "représentants des travailleurs" (a) les représentants syndicaux, c'est-à-dire les représentants désignés ou élus par les syndicats ou par les membres de ces syndicats ; ou (b) les représentants élus, c'est-à-dire les représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise conformément aux dispositions de la convention de l'OIT, des lois ou règlements nationaux ou des conventions collectives et dont les fonctions ne comprennent pas d'activités reconnues comme étant la prérogative exclusive des syndicats dans le pays concerné.

Les travailleuses ont le droit de rechercher et de négocier l'égalité salariale par le biais de mécanismes collectifs et cette proposition de directive devrait réaffirmer ce droit. La négociation collective a et continue d'avoir un résultat positif sur les salaires et les conditions de travail, ce qui est crucial étant donné que les secteurs où les femmes travaillent sont sous-évalués et sous-payés, comme l'a souligné la pandémie de COVID-19.

3.2) La taille de l'effectif pour la déclaration obligatoire (250 employés)

La réalisation de l'égalité de rémunération ne devrait pas être associée à la taille des entreprises ; le droit à l'égalité de rémunération est un droit fondamental. Par conséquent, les obligations en matière d'égalité de rémunération devraient s'appliquer à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Le seuil de déclaration obligatoire des entreprises de 250 employés (article 8) devrait être supprimé, car il exclut une grande partie de la main-d'œuvre et en particulier les secteurs où travaillent les femmes.

La majorité des femmes travaillent dans de petites entités et dans des petites et moyennes entreprises (PME). Si l'obligation de déclaration est maintenue à 250 employés, l'objectif de la directive proposée lui-même sera sapé. Tout en reconnaissant que les PME peuvent être confrontées à des coûts administratifs supplémentaires, ceux-ci ne sont pas excessifs comme le montre l'analyse d'impact de la Commission (page 56), estimant les coûts entre une moyenne de 315€ et 500€ par employeur.

³ C135 - Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971 (n° 135), article 3, Convention C135 - Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971 (n° 135) (ilo.org)





EUROPEAN WOMEN'S
LOBBY
EUROPEEN DES FEMMES

Par conséquent, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, devraient procéder à une déclaration obligatoire, et dans le cas des PME, la période de déclaration pourrait être effectuée **tous les trois ans** au lieu des deux ans proposés dans la proposition législative.

3.3) L'absence de définition de la notion de "travail de valeur égale".

La "valeur" est à la fois la traduction intrinsèque de ce qui est important dans la société et la manière dont cela est récompensé par le salaire. La future législation sur la transparence des salaires devrait permettre une évaluation intersectorielle de la valeur du travail et, par conséquent, un "salaire égal pour un travail de valeur égale". Outre l'évaluation de l'interprétation de la notion de valeur égale dans certains pays⁴, il est essentiel qu'une étude et un examen par les pairs soient menés à l'échelle européenne sur la notion de "valeur égale".

Malgré la jurisprudence de la Cour de justice et les définitions de certains pays, plusieurs États membres n'ont pas tenté de définir la notion de "**travail de valeur égale**" lors de la transposition de la directive de refonte dans leur législation nationale. Les futures modifications de la directive de refonte ou toute nouvelle directive sur l'égalité de rémunération devraient contenir une définition explicite et contraignante du "travail de valeur égale". La formulation d'une telle définition devrait être basée sur la jurisprudence de la Cour de justice, mais avec quelques améliorations en ce qui concerne :

- 1) le traitement du travail à **temps partiel**,
- 2) l'accent excessif mis sur les **qualifications professionnelles formelles** par opposition à l'accent mis sur le travail réellement effectué, et
- 3) l'importance excessive accordée à l'**expérience professionnelle**.

Sur la base de la jurisprudence antérieure⁵ et en tenant compte des éléments mentionnés ci-dessus, nous proposons la définition suivante du "**travail de valeur égale**".

*Un travail est réputé de valeur égale si, sur la base d'une comparaison de deux groupes de travailleurs qui **n'ont pas été constitués de manière arbitraire**, le travail effectué est comparable, sur la base d'une évaluation globale des exigences et de la nature du travail, et de critères tels que les connaissances et les compétences, la responsabilité et l'effort. Lors de*

⁴ Voir Belgique, <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/classification%20de%20fontions%20analytique.pdf>

⁵ See (1981) : [EUR-Lex - 61980CJ0096 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#) and (2001) : [EUR-Lex - 61999CJ0381 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)





EUROPEAN WOMEN'S
LOBBY
EUROPEEN DES FEMMES

L'évaluation de la nature du travail, il convient de tenir compte en particulier des conditions de travail. Pour éviter toute ambiguïté, les horaires de travail ne sont pas un facteur pertinent. Si l'expérience professionnelle doit être prise en compte comme l'un des facteurs permettant de déterminer si un travail est de valeur égale, la partie qui prétend que ce facteur doit être considéré a la charge de prouver que l'augmentation de l'expérience professionnelle entraîne généralement - et pas seulement dans des cas spécifiques - une valeur ajoutée pour le travail effectivement accompli par les travailleurs.

La question de l'égalité de rémunération pour un "travail de valeur égale" **dans différents secteurs professionnels** doit encore être abordée, afin qu'une **interprétation plus large** puisse être appliquée pour couvrir les différences de rémunération pour un travail qui peut ne pas sembler comparable dès le départ et qui est effectué dans des secteurs fortement sexués dans la pratique, ce qui entraîne souvent l'attribution de salaires inférieurs dans les secteurs où les femmes sont fortement concentrées. Par exemple, le secteur des soins infirmiers ou de la garde d'enfants, par rapport, par exemple, au secteur manufacturier ou aux professions techniques dans lesquels les hommes sont fortement concentrés. D'un point de vue interprofessionnel, **le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale** pourrait être défini comme suit :

Un travail est réputé de valeur égale si, sur la base d'une comparaison de deux groupes de travailleurs qui n'ont pas été constitués de manière arbitraire, le travail effectué est comparable, compte tenu de facteurs tels que les conditions de travail, la responsabilité conférée aux travailleurs et les exigences physiques ou mentales du travail".

Le "**comparateur hypothétique**" visé à l'article 4 de la proposition de directive pourrait fournir l'information nécessaire à l'évaluation de la comparabilité.

Article 8 : L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes effectuant le même travail ou un travail de valeur égale doit également être publié. L'argument selon lequel les catégories de travail ne peuvent être comparées entre employeurs n'empêche pas l'employeur de publier des informations sur l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes effectuant le même travail ou un travail de valeur égale. Cette information est plus pertinente que l'écart salarial moyen global entre les hommes et les femmes.

En outre, l'analyse des écarts de rémunération peut être effectuée de plusieurs manières et donner ainsi des résultats différents. Il convient de préciser que si les représentants des travailleurs ont un avis différent, par exemple en constatant que les différences ne peuvent être justifiées sur la base de facteurs objectifs et non sexistes, l'employeur devrait également être obligé de procéder à l'évaluation conjointe.





EUROPEAN WOMEN'S
LOBBY
EUROPEEN DES FEMMES

L'**article 9** devrait modifier l'exigence selon laquelle une différence de salaire moyen entre les travailleurs féminins et masculins de l'organisation doit être **d'au moins 5 %** pour que l'employeur concerné soit obligé de procéder à une évaluation des salaires⁶. Aucun niveau de discrimination ne devrait être accepté. Quelques pour cent représentent toujours une somme importante dans la plupart des cas.

3.4) Collecte de données

Plusieurs dispositions/préconisations de la directive concernent **la collecte de données**. Pour les femmes handicapées, il est essentiel que les statistiques soient également ventilées par handicap (**articles 26 et 28 ; considérant 49**). La publication des données de manière accessible aux personnes handicapées doit se faire conformément à la législation européenne harmonisée en matière d'accessibilité (**article 26**).

4. Conclusion

Si le LEF salue la proposition législative sur la transparence salariale, qui constitue un premier pas dans la bonne direction, nous attendons d'autres mesures contraignantes pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'UE. Ces mesures comprennent : des audits salariaux obligatoires, quelle que soit la taille de la main-d'œuvre, des plans d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et une approche holistique de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, dont la transparence salariale devrait être l'une des étapes, mais certainement pas la dernière. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes a des conséquences tout au long de la vie, comme le montre l'écart de retraite entre les hommes et les femmes, qui est le double de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes⁷.

Bien que l'objectif de cette directive spécifique ait une portée limitée, le contexte plus large des inégalités entre les femmes et les hommes ne peut être ignoré car il a un impact sur la rémunération, ce qui inclut l'élimination des stéréotypes sexistes bien ancrés.

L'égalité de rémunération n'est pas une déficience individuelle mais un problème structurel qui doit être traité comme tel. Il est urgent que la question de l'égalité salariale, y compris la transparence des salaires, reste fermement inscrite à l'agenda politique. En ces temps de

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093&from=EN>
Explication détaillée des dispositions spécifiques de la proposition : Article 9, page 13

⁷ Voir : 130530_pensions_fr.pdf (europa.eu)





EUROPEAN WOMEN'S
LOBBY
EUROPEEN DES FEMMES

pandémie de COVID, cette proposition législative devrait être utilisée comme une formidable opportunité de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'égalité de rémunération la nouvelle "norme" à la suite de la crise de santé publique du COVID, comme une étape nécessaire pour combler l'écart de rémunération entre les sexes.

Recommandations/amendements clés du LEF basés sur la proposition de la Commission européenne⁸

Considérant	Ajouter : Référence à la CEDAW - Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes Référence à l'OIT - Organisation internationale du travail Référence à l'UNCRPD - Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées
Justification : CEDAW : Tous les États membres de l'UE ont ratifié la convention CEDAW ou y ont adhéré, dont l'article 11, points d) et e), consacre le droit à l'égalité de rémunération et de pension. En outre, la recommandation générale n° 13 (1989) de la CEDAW traite de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ; la recommandation générale n° 18 (1991) sur les femmes handicapées revendique l'égalité d'accès des femmes handicapées à l'emploi ; et la recommandation générale n° 28 (2010) - Les obligations fondamentales des États membres de l'Union européenne. 28 (2010) - Les obligations fondamentales des États parties en vertu de l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes souligne en particulier que l'État partie est tenu de demander des comptes au secteur privé sur les revendications légales concernant l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et la protection des femmes contre toute violation de leurs droits fondamentaux et toute discrimination, y compris dans toutes les entreprises extraterritoriales.	

⁸ EUR-Lex - 52021PC0093 - FR - EUR-Lex (europa.eu)





La convention n° 111 de l'OIT, dans un champ d'application plus large, vise à éliminer toute discrimination en matière d'emploi et de profession, qu'elle soit fondée sur le sexe, la race, la couleur, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ou sur tout autre critère déterminé par les États parties à la convention. La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, énonce le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Le paragraphe 2(a) de la recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 90), demande l'application, aussi rapidement que possible, de ce principe lors de l'établissement des taux de salaire minimum ou autres dans les industries et services où ces taux sont déterminés par l'autorité publique.

CDPH des Nations unies, que l'UE a ratifiée ; l'article 6 fait référence aux femmes et aux filles handicapées

Article 2
Champ d'application

La présente directive s'applique aux employeurs des secteurs public et privé.

Article 2
Champ d'application
Proposition de modification

La présente directive s'applique aux employeurs des secteurs public et privé, **y compris les secteurs atypiques, tels que les employeurs de plates-formes, les ateliers protégés et toute autre forme de travail contractuel.**

Justification :

Le champ d'application devrait également s'appliquer aux entreprises de sous-traitance des secteurs public et privé qui font appel au secteur du nettoyage, aux travailleurs des plateformes, aux contrats à durée indéterminée et similaires, et, pour le secteur public, aux marchés publics. Des facteurs autres que le sexe, tels que le handicap, ne peuvent justifier une différence de salaire pour un travail similaire, conformément à la directive européenne de 2000 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi.

2. La présente directive s'applique à tous les travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail tels que définis par la loi, les conventions collectives et/ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice.

Amendement proposé :

2. La présente directive s'applique à tous les travailleurs ayant un contrat de travail, **y compris le travail à temps partiel, le travail intérimaire, les contrats à durée déterminée, les contrats de travail protégé/accompagné**, ou une relation de travail telle que définie par la loi, les conventions collectives et/ou la pratique en vigueur dans chaque État membre, en





	tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.
<p>Justification :</p> <p>Dans le contexte actuel de l'évolution de la nature du travail, dans lequel l'externalisation, le travail sur plateforme et d'autres formes de travail atypiques sont en augmentation, notamment dans les secteurs où travaillent des femmes, il est essentiel que les mesures de cette proposition législative s'appliquent également à ces travailleurs.</p> <p>Par exemple, de nombreuses femmes handicapées travaillent dans des ateliers protégés. Il est essentiel que les mesures de cette proposition législative s'appliquent à cette forme de travail, conformément à la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CNDPH)⁹.</p> <p>En moyenne, seulement 48,3 % des femmes handicapées ont un emploi dans l'UE, contre 53,3 % des hommes handicapés (EU-SILC 2017).</p>	
<p style="text-align: center;"><i>Article 3</i> Définitions</p> <p>1. Aux fins de la présente directive, les définitions suivantes s'appliquent :</p> <p>(a) "rémunération" : le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et toute autre contrepartie, en espèces ou en nature, que le travailleur reçoit directement ou indirectement ("éléments complémentaires ou variables"), en raison de son emploi, de la part de son employeur ;</p> <p>(b) "niveau de rémunération" : la rémunération annuelle brute et la rémunération horaire brute correspondante ;</p> <p>(c) "écart de rémunération" : la différence entre les niveaux de rémunération moyens des travailleurs féminins et masculins de l'employeur, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération moyen des travailleurs masculins ;</p> <p>(d) "niveau médian de rémunération" : la rémunération du travailleur qui serait la plus élevée parmi les travailleurs masculins.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Article 3</i> Définitions Amendement(s) proposé(s)</p> <p>1. Aux fins de la présente directive, les définitions suivantes s'appliquent :</p> <p>(a) "rémunération" : le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et toute autre contrepartie, en espèces ou en nature, que le travailleur reçoit directement ou indirectement ("éléments complémentaires ou variables"), en raison de son emploi, de la part de son employeur ;</p> <p>(b) "niveau de rémunération" : la rémunération annuelle brute et la rémunération horaire brute correspondante ;</p> <p>(c) "écart de rémunération" : la différence entre les niveaux de rémunération moyens des travailleurs féminins et masculins de l'employeur, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération moyen des travailleurs masculins ;</p> <p>(d) "niveau médian de rémunération" : la rémunération du travailleur pour laquelle la</p>

⁹ Convention relative aux droits des personnes handicapées - Articles | Nations Unies Enable





(e) "écart de rémunération médian" : la différence entre le niveau de rémunération médian des travailleurs féminins et le niveau de rémunération médian des travailleurs masculins, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération médian des travailleurs masculins ;

(f) "tranche de rémunération quartile" : chacun des quatre groupes égaux de travailleurs dans lesquels ils sont répartis en fonction de leur niveau de rémunération - du plus bas au plus élevé ;

(g) "catégorie de travailleurs" : les travailleurs effectuant le même travail ou un travail de valeur égale, regroupés par l'employeur des travailleurs sur la base des critères fixés à l'article 4 de la présente directive et spécifiés par l'employeur concerné ;

(h) "discrimination directe" : la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ;

(i) "discrimination indirecte" : la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires ;

(j) "organisme de promotion de l'égalité" : l'organisme ou les organismes désignés conformément à l'article 20 de la directive 2006/54/CE pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'égalité de traitement

moitié des travailleurs gagneraient plus et l'autre moitié moins que ce qu'ils gagnent ;

(e) "écart de rémunération médian" : la différence entre le niveau de rémunération médian des travailleurs féminins et le niveau de rémunération médian des travailleurs masculins, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération médian des travailleurs masculins ;

(f) "tranche de rémunération quartile" : chacun des quatre groupes égaux de travailleurs dans lesquels ils sont répartis en fonction de leur niveau de rémunération - du plus bas au plus élevé ;

(g) "catégorie de travailleurs" : les travailleurs effectuant le même travail ou un travail de valeur égale, regroupés par l'employeur sur la base des critères énoncés à ~~l'article 4 de la présente directive et spécifiés par l'employeur concerné,~~

conformément à la définition suivante : "le Travail est réputé de valeur égale si, sur la base d'une comparaison de deux groupes de travailleurs qui n'ont pas été constitués de manière arbitraire, le travail effectué est comparable, sur la base d'une évaluation globale des exigences et de la nature du travail, et de critères tels que les connaissances et les compétences, la responsabilité et l'effort. Lors de l'évaluation de la nature du travail, il convient de tenir compte en particulier des conditions de travail. Pour éviter toute ambiguïté, les horaires de travail ne sont pas un facteur pertinent. Si l'expérience professionnelle doit être prise en compte comme l'un des facteurs permettant de déterminer si un travail est de valeur égale, la partie qui prétend que ce facteur doit être considéré a la charge de la preuve pour démontrer que l'augmentation de l'expérience professionnelle entraîne





EUROPEAN WOMEN'S
LOBBY
EUROPEEN DES FEMMES

de tous les citoyens de l'Union européenne sans discrimination fondée sur le sexe

(k) L'inspection du travail est l'organisme ou les organismes nationaux qui ont une fonction d'inspection du marché du travail dans un État membre.

généralement - et pas seulement dans des cas spécifiques - une valeur ajoutée pour le travail effectivement accompli par les travailleurs."

(h) "discrimination directe" : la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ;

(i) "discrimination indirecte" : la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires ;

(j) "organisme de promotion de l'égalité" : l'organisme ou les organismes désignés conformément à l'article 20 de la directive 2006/54/CE pour promouvoir, analyser, contrôler et soutenir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes sans discrimination fondée sur le sexe ;..

(k) "genre" : les rôles, comportements, activités et attributs socialement construits qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes ; 10¹⁰

(l) La discrimination intersectionnelle reconnaît que les individus ne subissent pas la discrimination en tant que membres d'un groupe homogène mais plutôt en tant qu'individus avec des couches multidimensionnelles d'identités, de statuts et de circonstances de vie. Cela signifie qu'il faut reconnaître les réalités vécues et les

¹⁰ Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique Istanbul, 11.V.2011, article 3, c. (définitions) : STCE





	<p><i>expériences de désavantages accrus des individus causés par des formes multiples et croisées de discrimination, ce qui nécessite des mesures ciblées en ce qui concerne la collecte de données désagrégées, la consultation, l'élaboration de politiques, l'applicabilité de la non-discrimination et la mise à disposition de recours efficaces.¹¹</i></p> <p><i>(m) "représentants des travailleurs "¹² : a) les représentants syndicaux, à savoir les représentants désignés ou élus par les syndicats ou par les membres de ces syndicats ; ou b) les représentants élus, à savoir les représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise conformément aux dispositions des lois ou règlements nationaux ou des conventions collectives et dont les fonctions ne comprennent pas d'activités reconnues comme étant la prérogative exclusive des syndicats dans le pays concerné.</i></p> <p>(k) (n) "inspection du travail" : l'organisme ou les organismes nationaux qui ont une fonction d'inspection du marché du travail dans un État membre.</p>
<p>Justification</p> <p>La définition du "représentant des travailleurs" à l'article 3, paragraphe 1, point k), fondée sur la définition de l'OIT, constitue une première étape significative dans la clarification de ce terme dans le contexte de la proposition de directive, qui reconnaît aux syndicats le droit de demander des informations au nom des travailleurs (7, paragraphe 4).</p>	
<p style="text-align: center;"><i>Article 3</i> Paragraphe 2</p> <p>2. Aux fins de la présente directive, la discrimination comprend :</p> <p>(a) le harcèlement et le harcèlement sexuel, au sens de l'article 2, paragraphe 2, de la</p>	<p style="text-align: center;"><i>Article 3</i> Paragraphe 2 Amendement proposé</p> <p>2. Aux fins de la présente directive, la discrimination comprend :</p> <p>(a) le harcèlement et le harcèlement sexuel, au sens de l'article 2, paragraphe 2, de la</p>

¹¹ ONU CDPH, Observation générale n° 3 sur les femmes et les filles handicapées (2016), Téléchargement des organes de traités (ohchr.org)

¹² C135 - Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135), article 3, [Convention C135 - Workers' Representatives Convention, 1971 \(No. 135\) \(ilo.org\)](#)





<p>directive 2006/54/CE, ainsi que tout traitement moins favorable fondé sur le rejet de ces comportements par une personne ou sa soumission à ceux-ci, lorsque ce harcèlement ou ce traitement est lié à l'exercice des droits prévus par la présente directive ou en résulte ;</p> <p>(b) l'instruction de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes en raison de leur sexe ;</p> <p>(c) tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE du Conseil⁶¹.</p>	<p>directive 2006/54/CE, ainsi que tout traitement moins favorable fondé sur le rejet de ces comportements par une personne ou sa soumission à ceux-ci, lorsque ce harcèlement ou ce traitement est lié à l'exercice des droits prévus par la présente directive ou en résulte ;</p> <p>(b) l'instruction de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes en raison de leur sexe ;</p> <p>(c) tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE du Conseil⁶¹ ;</p> <p><i>(d) le fait pour l'employeur de ne pas fournir d'aménagements raisonnables aux travailleurs handicapés au sens de l'article 5 de la directive 2000/78/CE.</i></p>
<p>Justification :</p> <p>L'UE et tous ses États membres ont ratifié la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH). L'article 2 de la CDPH reconnaît que le refus d'aménagement raisonnable est une forme de discrimination fondée sur le handicap. En ce qui concerne l'emploi, les États parties doivent "veiller à ce que des aménagements raisonnables soient prévus pour les personnes handicapées sur le lieu de travail" (article 27(1)(i)). Bien que l'article 5 de la directive 2000/78/CE comprenne une obligation pour les employeurs de fournir des aménagements raisonnables, cette obligation n'est pas mise en œuvre en conformité avec la CDPH. Un rapport sur l'égalité et la non-discrimination publié par le Forum européen des personnes handicapées en 2019 a révélé que dans cinq États membres de l'UE seulement, les dispositions légales relatives aux aménagements raisonnables seraient qualifiées de conformes à la CDPH. Nous recommandons que la directive sur la transparence des salaires mentionne spécifiquement le refus d'aménagement raisonnable comme une forme de discrimination, qui peut également toucher les femmes handicapées</p>	
<p style="text-align: center;"><i>Article 4</i></p> <p style="text-align: center;">Travail égal et travail de valeur égale</p> <p>1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les employeurs mettent en place des structures salariales garantissant que les femmes et les hommes reçoivent une rémunération égale pour un même travail ou un travail de valeur égale.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Article 4</i></p> <p style="text-align: center;">Égalité de travail et travail de valeur égale</p> <p style="text-align: center;">Amendement(s) proposé(s)</p> <p>1. Les États membres prennent les mesures nécessaires, après consultation des partenaires sociaux et des organismes de promotion de l'égalité, pour que les employeurs mettent en place des structures de rémunération garantissant l'égalité de</p>





EUROPEAN WOMEN'S
LOBBY
EUROPEEN DES FEMMES

	<p>rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.</p>
<p>2. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que soient établis des outils ou des méthodologies permettant d'évaluer et de comparer la valeur du travail conformément aux critères énoncés dans le présent article. Ces outils ou méthodologies peuvent inclure des systèmes d'évaluation et de classification des emplois non sexistes.</p>	<p>2. Les États membres prennent les mesures nécessaires, après consultation des partenaires sociaux et des organismes de promotion de l'égalité, pour que des outils ou des méthodologies soient établis et soient facilement accessibles aux travailleurs et aux employeurs afin d'évaluer et de comparer la valeur du travail conformément aux critères énoncés dans le présent article, et pour encourager l'utilisation de ces outils ou méthodologies afin de déterminer les niveaux de rémunération. Ces outils ou méthodologies doivent être établis avec la participation des partenaires sociaux au niveau de l'entreprise ou du secteur et doivent inclure des systèmes d'évaluation et de classification des emplois non sexistes.</p>
<p>3. Les outils ou méthodologies doivent permettre d'évaluer, en ce qui concerne la valeur du travail, si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable, sur la base de critères objectifs qui doivent inclure les exigences en matière d'éducation, de profession et de formation, les compétences, l'effort et la responsabilité, le travail entrepris et la nature des tâches. Ils ne doivent pas contenir ou être fondés sur des critères basés, directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs.</p>	<p>3. Les outils ou méthodologies visés au paragraphe 2 permettent d'évaluer, en ce qui concerne la valeur du travail, si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable, sur la base de critères objectifs convenus avec les partenaires sociaux, qui comprennent, sans s'y limiter, les domaines suivants</p> <ul style="list-style-type: none">a) l'éducation, y compris les exigences formelles et non formelles en matière d'éducation, de profession et de formation,b) les compétences, y compris celles nécessaires pour répondre aux exigences d'un emploi, les compétences interpersonnelles et axées sur les personnes et la résolution de problèmes ;c) l'effort, y compris l'effort mental et psychosocial et l'effort physique ;





	<p>d) la responsabilité, y compris celle des personnes, des biens et des équipements, des informations et des ressources financières ;</p> <p>e) les conditions de travail, y compris celles relatives à l'environnement de travail (physique, psychologique ou émotionnel) et à l'environnement organisationnel. travail entrepris et la nature des tâches à accomplir. Les outils ou méthodologies ne contiennent pas ou ne sont pas fondés sur des critères basés, directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Les États membres fournissent un soutien aux employeurs et aux partenaires sociaux, y compris une formation et des orientations détaillées sur l'établissement des critères objectifs et non sexistes visés au paragraphe 1 et des outils et méthodologies visés au paragraphe 3.</p>
<p>Justification : Nous proposons d'étendre la liste des critères pour les outils et méthodologies permettant d'évaluer et de comparer la valeur du travail, notamment les systèmes d'évaluation et de classification des emplois non sexistes.</p>	
<p>4. Lorsque les différences de rémunération peuvent être attribuées à une source unique établissant les conditions de rémunération, l'évaluation visant à déterminer si les travailleurs effectuent le même travail ou un travail de valeur égale n'est pas limitée aux situations dans lesquelles les travailleurs féminins et masculins travaillent pour le même employeur, mais peut être étendue à cette source unique. L'évaluation ne se limite pas non plus aux travailleurs travaillant au même moment que le travailleur concerné. Lorsqu'aucun comparateur réel ne peut être établi, une comparaison avec un comparateur hypothétique ou l'utilisation d'autres preuves permettant de présumer de la discrimination présumée est autorisée</p>	<p>4. Lorsque des différences de rémunération peuvent être attribuées à une source unique établissant les conditions de rémunération, l'évaluation visant à déterminer si les travailleurs effectuent le même travail ou un travail de valeur égale ne se limite pas aux situations dans lesquelles des travailleurs féminins et masculins travaillent pour le même employeur, mais peut être étendue à cette source unique et à des comparaisons intersectorielles. L'évaluation ne doit pas non plus être limitée aux travailleurs employés en même temps que le travailleur concerné, ni au même secteur, ni aux travailleurs exerçant dans le même établissement... Lorsqu'aucun comparateur réel ne peut être établi, il est permis de procéder à une</p>





	<p>comparaison avec un comparateur hypothétique <i>fondé sur les critères objectifs et non sexistes visés à l'article 4, paragraphe 3, et convenu en coordination avec les partenaires sociaux</i>, ou d'utiliser d'autres éléments de preuve permettant de présumer l'existence d'une discrimination. <i>Le comparateur doit faciliter les comparaisons intersectorielles.</i></p>
<p>Justification :</p> <p>Le passage d'une perspective de qualifications formelles à la reconnaissance du niveau de connaissances requis pour le travail, indépendamment de la manière dont elles ont été acquises, a été l'un des moyens de garantir la valorisation des connaissances/compétences acquises par les soignant·es et une meilleure valorisation du travail de soins. C'est essentiel pour un travail de "valeur égale".</p> <p>Les sous-facteurs relatifs aux compétences, à l'effort, à la responsabilité et aux conditions de travail devraient inclure l'apprentissage acquis, les compétences émotionnelles/empathiques, le travail avec des personnes ayant des problèmes complexes, la gestion des clients difficiles, les exigences émotionnelles, les compétences en matière de communication, les tâches multiples, le soulèvement ou le déplacement de personnes fragiles, les mouvements répétitifs légers et contraignants, l'exposition aux produits chimiques et aux produits de nettoyage corrosifs, etc qui sont souvent négligés dans l'évaluation traditionnelle des emplois</p>	
<p>5. Lorsqu'un système d'évaluation et de classification des emplois est utilisé pour déterminer la rémunération, il doit être fondé sur les mêmes critères pour les hommes et les femmes et être établi de manière à exclure toute discrimination fondée sur le sexe.</p>	<p>5. <i>Les États membres veillent à ce que les employeurs et les partenaires sociaux disposent des outils et des orientations nécessaires pour introduire des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre pour déterminer la rémunération.</i> Lorsqu'un système d'évaluation et de classification des emplois est utilisé pour déterminer la rémunération, il doit être fondé sur les mêmes critères pour les hommes et les femmes et être établi de manière à exclure toute discrimination fondée sur le sexe, et à <i>garantir la valorisation des compétences associées aux emplois à prédominance féminine.</i></p>





Justification :

Il est essentiel que tous les acteurs aient accès à ces outils et il convient donc d'envisager un financement par le biais du budget de l'UE (programmes du CFP) afin de garantir l'égalité des chances. Cela pourrait en outre être facilité par une approche de budgétisation sensible au genre.

CHAPITRE II	CHAPITRE II
<p data-bbox="316 622 667 689">Transparence des salaires 7. Droit à l'information</p> <ol data-bbox="204 741 783 1975" style="list-style-type: none"><li data-bbox="204 741 783 1077">1. Les travailleurs ont le droit de recevoir des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur 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, conformément aux paragraphes 3 et 4.<li data-bbox="204 1480 783 1626">2. L'employeur informe tous les travailleurs, sur une base annuelle, de leur droit à recevoir les informations visées au paragraphe 1.<li data-bbox="204 1715 783 1975">3. Les employeurs fournissent les informations visées au paragraphe 1 dans un délai raisonnable à la demande d'un travailleur. Les informations sont fournies dans des formats accessibles aux travailleurs handicapés, à leur demande.	<p data-bbox="922 584 1273 730">Transparence des salaires 7. Droit à l'information Amendements proposés</p> <ol data-bbox="807 741 1388 1975" style="list-style-type: none"><li data-bbox="807 741 1388 1469">1. Les travailleurs ont le droit de recevoir des informations claires et complètes sur l'écart de rémunération moyen et médian entre tous les travailleurs de l'entreprise, ainsi que le droit de recevoir 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, conformément aux paragraphes 3 et 4. À la demande du travailleur, cela inclut également des informations sur la manière dont les niveaux de rémunération sont déterminés, y compris par le biais d'un système existant d'évaluation ou de classification des emplois, ainsi que l'écart de rémunération entre les sexes dans l'ensemble de l'employeur.<li data-bbox="807 1480 1388 1704">2. Les employeurs informent tous les travailleurs, sur une base annuelle, de leur droit de recevoir les informations visées au paragraphe 1, ainsi que des démarches que le travailleur doit entreprendre pour faire usage de son droit.<li data-bbox="807 1715 1388 1975">3. Les employeurs fournissent les informations visées au paragraphe 1 dans un délai d'un mois à compter d'une période raisonnable à la demande d'un travailleur. Les informations sont fournies par écrit et l'employeur conserve la preuve de la transmission ou de la réception, sous forme





<p>4. Les travailleurs ont la possibilité de demander les informations visées au paragraphe 1 par l'intermédiaire de leurs représentants ou d'un organisme de promotion de l'égalité.</p> <p>5. Les travailleurs ne sont pas empêchés de divulguer leur rémunération aux fins de l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.</p> <p>6. Les employeurs peuvent exiger que tout travailleur ayant obtenu des informations en vertu du présent article ne les utilise pas à d'autres fins que la défense de son droit à l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale et ne les diffuse pas autrement.</p>	<p>électronique. Les informations sont fournies dans des formats accessibles aux travailleurs handicapés, à leur demande.</p> <p>4. Les travailleurs ont le droit la possibilité de demander les informations visées au paragraphe 1 par l'intermédiaire de leurs représentants ou d'un organisme de promotion de l'égalité, afin de garantir la confidentialité et l'anonymat. Les travailleurs ont le droit, personnellement ou par l'intermédiaire de leurs représentants des travailleurs, de demander des clarifications et des détails supplémentaires concernant toute donnée fournie, et de recevoir une réponse motivée. Les représentants des travailleurs, y compris les syndicats, ont la possibilité de demander des informations sur le niveau de rémunération au nom d'un travailleur, ventilées par sexe et par catégorie de travailleurs.</p> <p>5. Les travailleurs ne peuvent être empêchés de divulguer leur rémunération pour quelque objectif que ce soit. dans le but de faire respecter le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.</p> <p>6. Les employeurs peuvent exiger que tout travailleur ayant obtenu des informations en vertu du présent article ne les utilise pas à d'autres fins que la défense de son droit à l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale et ne les diffuse pas autrement.</p>
<p>Justification</p> <p>Le but de cette proposition législative est la transparence et l'accès à l'information, qui doit devenir un droit pour tous les travailleurs et leurs représentants.</p>	
<p>Article 8</p>	<p>Article 8</p>





Rapport sur l'écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins	Rapport sur l'écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins
<p>1. Les employeurs occupant au moins 250 travailleurs fournissent les informations suivantes concernant leur organisation, conformément aux paragraphes 2, 3 et 5 :</p> <p>(a) l'écart de rémunération entre l'ensemble des travailleurs féminins et masculins ;</p> <p>(b) l'écart de rémunération entre l'ensemble des travailleurs féminins et masculins dans les composantes complémentaires ou variables ;</p> <p>(c) l'écart de rémunération médian entre l'ensemble des travailleurs féminins et masculins ;</p> <p>(d) l'écart de rémunération médian entre l'ensemble des travailleurs féminins et masculins dans les composantes complémentaires ou variables ;</p> <p>(e) la proportion de travailleurs féminins et masculins bénéficiant de composantes complémentaires ou variables ;</p> <p>(f) la proportion de travailleurs féminins et masculins dans chaque quartile de rémunération ;</p> <p>(g) l'écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins par catégories de travailleurs, ventilé par salaire de base ordinaire et par les composantes complémentaires ou variables.</p>	<p>Modification(s) proposée(s)</p> <p>1. Les employeurs occupant au moins 250 travailleurs fournissent les informations suivantes concernant leur organisation, conformément aux paragraphes 2, 3 et 5 :</p> <p>(a) l'écart de rémunération entre l'ensemble des travailleurs féminins et masculins ;</p> <p>(b) l'écart de rémunération entre l'ensemble des travailleurs féminins et masculins dans les composantes complémentaires ou variables ;</p> <p><i>(b.a nouveau) l'écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins non handicapés et les travailleurs féminins et masculins handicapés lorsqu'ils ont fait part de leur handicap aux employeurs ;</i></p> <p>(c) l'écart de rémunération médian entre l'ensemble des travailleurs féminins et masculins ;</p> <p>(d) l'écart de rémunération médian entre l'ensemble des travailleurs féminins et masculins dans les composantes complémentaires ou variables ;</p> <p>(e) la proportion de travailleurs féminins et masculins bénéficiant de composantes complémentaires ou variables ;</p> <p>(f) la proportion de travailleurs féminins et masculins dans chaque quartile de rémunération ;</p> <p>(g) l'écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins par catégories de travailleurs, ventilé en fonction du salaire de base ordinaire et de la rémunération variable et par les composantes complémentaires ou variables.</p> <p>.</p>
Justification	





EUROPEAN WOMEN'S
LOBBY
EUROPEEN DES FEMMES

L'égalité de rémunération ne devrait pas dépendre de la taille de la main-d'œuvre ni du secteur et devrait être une obligation pour tous les employeurs. Si nous reconnaissons que des périodes de déclaration plus longues pourraient être établies pour les PME, celles-ci ne devraient pas être exemptées de déclaration.

En outre, la recommandation 2014 de la CE13 fait référence à un seuil de 50 travailleurs.

L'analyse des différences de rémunération peut se faire de multiples façons et donc donner des résultats différents. Il convient de préciser que si les représentants des travailleurs ont un avis différent, par exemple s'ils estiment que les différences ne peuvent être justifiées par des facteurs objectifs et non sexistes, l'employeur doit également être obligé de procéder à une évaluation conjointe. Une évaluation des pratiques salariales des organisations serait également importante.

Justification (**article b.a nouveau**) : Les femmes handicapées sont touchées à la fois par l'écart de rémunération entre les sexes et par l'écart de rémunération des personnes handicapées. En vertu de l'article 27, paragraphe 1, point b), de la CDPH, l'UE et ses États membres ont l'obligation de protéger les droits des personnes "sur la base de l'égalité avec les autres, à des conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale".

<i>Article 8</i>	<i>Article 8</i>
<p>3. L'employeur publie les informations visées au paragraphe 1, points a) à f), sur une base annuelle dans le journal officiel.</p> <p>(f) sur une base annuelle, de manière conviviale, sur son site internet ou les rend accessibles au public de toute autre manière. Les informations des quatre années précédentes, si elles sont disponibles, sont également accessibles sur demande. En outre, l'employeur partage ces informations avec l'organe de contrôle visé au paragraphe 6.</p>	<p>Amendement(s) proposé(s)</p> <p>3. L'employeur publie annuellement les informations visées au paragraphe 1, points a) à f), de manière conviviale sur son site web ou les rend accessibles au public de toute autre manière. Les informations sont publiées dans des formats accessibles aux personnes handicapées, conformément à la législation européenne harmonisée en matière d'accessibilité. Les informations des quatre années précédentes, si elles sont disponibles, sont également accessibles sur demande. En outre, l'employeur partage ces informations avec l'organisme de contrôle visé au paragraphe 6.</p>
<p>Justification :</p> <p>L'Union européenne a adopté ces dernières années un ensemble de législations sur l'accessibilité, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, à savoir la directive sur l'accessibilité du Web et la loi européenne sur l'accessibilité. Ces directives sont étayées par des normes européennes harmonisées, telles que la norme EN 301 549 sur les exigences</p>	





d'accessibilité des produits et services TIC. Les propriétaires de sites web doivent se conformer aux exigences d'accessibilité les plus récentes afin de publier des informations numériques de manière accessible aux personnes handicapées.¹³

NOUVEAU article 22a

Intersectionnalité

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, dans le cadre des procédures judiciaires visant à faire respecter les droits et obligations liés à l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale, la juridiction, l'organisme de promotion de l'égalité ou toute autre autorité compétente évalue dûment l'existence d'une discrimination fondée sur la combinaison du sexe et d'un autre motif de discrimination protégé en vertu de la directive 2000/43/CE ou de la directive 2000/78/CE et tienne dûment compte de ces circonstances à des fins substantielles et procédurales.

2. Les États membres, les employeurs, les représentants des travailleurs, l'organisme de promotion de l'égalité et les organismes de contrôle désignés conformément à l'article 26 sont encouragés à tenir compte de l'existence de formes de discrimination croisées lors de la mise en œuvre des mesures de transparence salariale et de l'établissement des rapports y afférents, ainsi qu'à élaborer et à mettre en œuvre des actions spécifiques visant à identifier et à traiter en conséquence les cas où la discrimination salariale fondée sur le sexe recoupe d'autres motifs de discrimination. Ils peuvent également analyser et réviser toute pratique ou critère qui pourrait être discriminatoire et répondre activement aux préoccupations des femmes confrontées à

¹³ EUR-Lex - 32014H0124 - FR - EUR-Lex (europa.eu)





	<p><i>des formes de discrimination croisées sur un lieu de travail ou dans un secteur.</i></p> <p>3. Lors de la collecte des données reçues des employeurs, les organismes de promotion de l'égalité analysent, dans la mesure du possible, ces données d'une manière qui tienne compte des formes multiples et intersectionnelles de discrimination.</p>
<p>Justification :</p> <p>NB : En ce qui concerne l'introduction de l'article 22, point a), sur l'intersectionnalité, il est de la plus haute importance de souligner que toute référence à l'intersectionnalité <u>ne doit pas entraîner l'abandon du comparateur masculin ou conduire à son remplacement</u> (par exemple, une demande d'égalité salariale entre une femme handicapée et une femme non handicapée). Il est hautement contre-productif pour une directive sur l'égalité de rémunération de permettre à un employeur de choisir tout autre comparateur que le comparateur masculin. En outre, l'applicabilité pratique des références à l'intersectionnalité n'est pas claire et risque d'affaiblir l'application des dispositions sans apporter d'améliorations significatives pour les femmes confrontées à des formes de discrimination intersectionnelle.</p>	
<p style="text-align: center;"><i>Article 26</i></p> <p style="text-align: center;">Suivi et sensibilisation</p> <p>3. Les États membres veillent à ce que les tâches de l'organe de surveillance consistent notamment à</p> <p>(a) sensibiliser les entreprises et organisations publiques et privées, les partenaires sociaux et le grand public afin de promouvoir le principe de l'égalité des rémunérations et le droit à la transparence des rémunérations ;</p> <p>(b) s'attaquer aux causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et concevoir des outils permettant d'analyser et d'évaluer les inégalités salariales ;</p> <p>(c) agréger les données reçues des employeurs conformément à l'article 8, paragraphe 6, et publier ces données de manière conviviale ;</p>	<p style="text-align: center;"><i>Article 26</i></p> <p style="text-align: center;">Suivi et sensibilisation</p> <p style="text-align: center;">Modification(s) proposée(s)</p> <p>3. Les États membres veillent à ce que les tâches de l'organe de surveillance consistent notamment à</p> <p>(a) sensibiliser les entreprises et organisations publiques et privées, les partenaires sociaux et le grand public afin de promouvoir le principe de l'égalité des rémunérations et le droit à la transparence des rémunérations ;</p> <p>(b) s'attaquer aux causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et concevoir des outils permettant d'analyser et d'évaluer les inégalités salariales ;</p> <p>(c) agréger les données reçues des employeurs en vertu de l'article 8, paragraphe 6, et publier ces données de manière conviviale et accessible aux</p>





<p>(d) de collecter les rapports conjoints d'évaluation des rémunérations conformément à l'article 9, paragraphe 3 ; e) d'agrèger les données relatives au nombre et aux types de plaintes pour discrimination salariale déposées devant les tribunaux et de publier ces données de manière conviviale ; f) d'assurer la mise en place d'un système de gestion de l'information.</p>	<p><i>personnes handicapées, conformément à la législation harmonisée de l'UE en matière d'accessibilité ;</i></p> <p>(d) collecter les rapports d'évaluation conjointe des rémunérations conformément à l'article 9, paragraphe 3 ; plaintes déposées auprès des autorités publiques compétentes, y compris les organismes de promotion de l'égalité.</p> <p>(e) rassembler des données sur le nombre et les types de plaintes pour discrimination salariale déposées devant les tribunaux et les plaintes déposées devant les autorités publiques compétentes, y compris les organismes de promotion de l'égalité.</p>
<p>Justification :</p> <p>L'Union européenne a adopté ces dernières années un ensemble de lois sur l'accessibilité, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, à savoir la directive sur l'accessibilité du Web et la loi européenne sur l'accessibilité. Ces directives sont étayées par des normes européennes harmonisées, telles que la norme EN 301 549 sur les exigences d'accessibilité des produits et services TIC. Les propriétaires de sites web doivent se conformer aux exigences d'accessibilité les plus récentes afin de publier des informations numériques d'une manière accessible aux personnes handicapées.</p>	
<p style="text-align: center;"><i>Article 28</i> Statistiques</p> <p>Les États membres fournissent à la Commission (Eurostat) des données actualisées sur l'écart de rémunération entre les sexes chaque année et en temps utile. Ces statistiques sont ventilées par sexe, secteur économique, temps de travail (temps plein/temps partiel), contrôle économique (propriété publique/privée) et âge et sont calculées sur une base annuelle.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Article 28</i> Statistiques Amendement(s) proposé(s)</p> <p>Les États membres fournissent à la Commission (Eurostat) des données actualisées sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes chaque année et en temps utile. Ces statistiques sont ventilées par sexe, secteur économique, temps de travail (temps plein/temps partiel), contrôle économique (propriété publique/privée), handicap et âge et sont calculées sur une base annuelle.</p>
<p>Justification :</p> <p>Selon l'article 31 de la CDPH, l'UE et ses États membres ont l'obligation de "collecter des informations appropriées, y compris des données statistiques et de recherche, pour leur</p>	





EUROPEAN WOMEN'S
LOBBY
EUROPEEN DES FEMMES

permettre de formuler et de mettre en œuvre des politiques visant à donner effet à la CDPH". Les informations recueillies doivent être "désagrégées, le cas échéant, et utilisées pour aider à évaluer la mise en œuvre des obligations des États parties en vertu de la CDPH et pour identifier et éliminer les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées dans l'exercice de leurs droits". Comme les femmes handicapées sont confrontées à la fois à un écart de rémunération lié au sexe et au handicap, nous recommandons que la directive demande que les données collectées soient ventilées par handicap.

