



Bruxelles, le 20.11.2017
COM(2017) 678 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU
CONSEIL ET AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN**

**Plan d'action de l'Union européenne 2017-2019
Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes**

1. L'ÉCART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'UNION EUROPEENNE

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes stagne en raison...

L'égalité entre les hommes et les femmes est l'une des valeurs fondamentales de l'Union européenne. Pourtant, ce n'est pas une réalité dans le monde du travail. Dans l'Union européenne, le salaire horaire moyen des femmes, tous secteurs économiques confondus, est inférieur de plus de 16 % à celui des hommes. Cet écart de rémunération stagne depuis 5 ans. Au rythme actuel, il ne sera pas comblé avant le début du prochain millénaire. Cette récente stagnation interpelle quant à la nécessité de renforcer et d'adapter les initiatives existantes: les inégalités entre les sexes sur le marché du travail ont été contenues mais pas supprimées¹.

... d'une ségrégation omniprésente sur le marché du travail,

Les secteurs et les emplois connaissent une ségrégation: la plupart des travailleurs européens sont entourés de collègues principalement du même sexe² et les secteurs dans lesquels on retrouve le plus de femmes sont souvent moins bien rémunérés que ceux où les hommes sont nombreux³. Bien que plusieurs initiatives aient permis d'encourager les femmes à accéder aux secteurs à dominance masculine, comme les sciences et les technologies, dans l'ensemble, le niveau de ségrégation occupationnelle et sectorielle n'a guère évolué⁴. De plus, dans presque tous les secteurs, les hommes sont plus souvent promus à des postes de supervision ou de direction, ce qui se traduit, aux échelons les plus élevés, par la présence de moins de 5 % de femmes PDG. Cette ségrégation «verticale» est à l'origine d'une part importante de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes⁵.

... de stéréotypes tenaces alimentés par des politiques inappropriées de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée,

Des stéréotypes perdurent à propos du rôle des hommes et des femmes dans la société et, par extension, de leur vocation à accéder au marché de l'emploi ou à rester à la maison. C'est l'une des causes profondes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. En moyenne, les hommes passent beaucoup moins de temps que les femmes à s'occuper des enfants ou de parents dépendants, un temps que les femmes ne peuvent pas

¹ Les chiffres montrent en particulier que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pourrait s'accroître avec l'arrivée de femmes en plus grand nombre sur le marché du travail. Voir Boll, C.; Leppin, J.; Rossen, A.; Wolf, A. (2016), *Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries*, 2016, rapport financé par la Commission européenne, direction générale de la justice et des consommateurs, et préparé à son intention (en anglais uniquement). En outre, les évolutions du marché du travail ont généralement désavantagé les travailleurs à bas salaires. Les femmes se heurtent donc de plein fouet à des tendances défavorables. Voir Blau, F., et Kahn, L., «Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s», *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, n° 1, Partie 1 (janvier 1997), p. 1-42.

² Voir Burchell, B., Hardy, V., Rubery, J., et Smith, M., *A new method to understand labour market segregation*, 2015, rapport financé par la Commission européenne, direction générale de la justice et des consommateurs, et préparé à son intention (en anglais uniquement): seulement 18 % des femmes et 15 % des hommes occupent des emplois mixtes (60 %-40 % d'hommes et de femmes).

³ Boll et al., 2016: la ségrégation sectorielle contribue à creuser l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans tous les pays. Les effets de la ségrégation occupationnelle sont plus hétérogènes selon les pays: dans certains pays, elle protégerait en fait les femmes.

⁴ Voir l'indice de ségrégation occupationnelle et sectorielle publié chaque année dans le rapport de la Commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

⁵ Voir Boll et al., 2016.

consacrer à un travail rémunéré ni à engranger de l'expérience qui leur sera utile tout au long de leur vie professionnelle⁶. Si elles sont bien conçues, les politiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée peuvent contribuer à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Investir dans des structures d'accueil formelles et dans des congés pour raisons familiales appropriés accessibles tant aux femmes qu'aux hommes aide à diminuer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, du fait que ces dernières peuvent interrompre moins leur carrière et avoir un emploi moins discontinu. L'organisation flexible du travail (notamment les horaires de travail flexibles, la diminution du temps de travail et le télétravail) devrait être mieux valorisée pour les deux sexes et ne devrait pas être considérée comme un coût pour les employeurs, qui pénalisent souvent les travailleurs par des désavantages salariaux⁷.

... et de la discrimination, favorisée par un manque de transparence

En moyenne, les hommes sont mieux payés que les femmes dans presque toutes les professions. La discrimination salariale reste omniprésente: une femme sera payée moins qu'un homme pour un travail identique et les emplois typiquement féminins sont moins bien rémunérés que les emplois typiquement masculins, même s'ils ont la même valeur. En outre, le secret qui entoure les niveaux de salaire ne facilite pas l'identification des situations de discrimination. Si la plupart des Européens (69 %) sont conscients de l'existence d'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs de l'économie, les travailleurs ne pensent pas qu'un tel écart existe au sein de leur entreprise, alors qu'un tiers d'entre eux ne connaissent pas la rémunération de leurs collègues. Les Européens seraient favorables à une plus grande transparence au travail: près des deux tiers approuveraient la publication des salaires moyens par sexe et par type d'emploi dans l'organisation ou l'entreprise pour laquelle ils travaillent⁸.

Près de la moitié des travailleurs sont en fait mal à l'aise à l'idée de négocier leur salaire et cette proportion est plus élevée parmi les femmes que parmi les hommes. Toutefois, le contexte joue aussi: les femmes négocient autant que les hommes lorsqu'il est explicitement précisé que le salaire est négociable et que la négociation est admise. L'organisation du travail et les politiques en matière de recrutement et de rémunération peuvent véritablement avoir un impact important: si elles sont bien conçues, elles peuvent contrer nos préjugés inconscients à propos des hommes et des femmes et éviter les approches inégalitaires qui voient les femmes et les hommes ne pas percevoir des rémunérations identiques.

L'importance de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs de l'économie dépend aussi des mécanismes de formation des salaires. Des salaires minimum et des mécanismes de formation des salaires intersectoriels peuvent contribuer à relever les salaires dans les secteurs moins bien rémunérés, et donc à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes⁹.

⁶ CE, An ever closer union among the peoples of Europe? Rising inequalities in the EU and their social, economic and political impacts, résultats de recherches financées par l'Union européenne, DG RTD, Bruxelles, 2015, p. 54-55 (en anglais uniquement).

⁷ Goldin, C., «A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter.», *American Economic Review*, 104 (4), 1091-1119, 2014.

⁸ Eurobaromètre 465.

⁹ Par exemple, on estime que l'introduction d'un salaire minimum en Allemagne a réduit l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de 2,5 points de pourcentage. Les femmes devraient également tirer profit de la récente augmentation des salaires minimum dans certains des pays qui affichent le plus gros écart de rémunération entre les femmes et les hommes (République tchèque, Slovaquie et Royaume-Uni).

La situation actuelle suggère la nécessité d'envisager des mesures de plus grande envergure à l'échelle de l'Union européenne. De telles mesures contribueraient à stimuler l'emploi et la croissance dans l'Union européenne et à rendre le marché unique de l'emploi plus équitable. La présente communication expose un plan d'action pour poursuivre les efforts visant à éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et pour assurer le respect total du principe d'égalité salariale entre les sexes.

2. PRIORITES POLITIQUES

Comblent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes demeure une étape fondamentale sur la voie de la réalisation tant de l'objectif ultime que constitue le fait de parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes¹⁰ que des objectifs de développement durable tels qu'établis dans le programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies. Cela contribue également à consolider le socle européen des droits sociaux [qui a fait l'objet d'une proclamation par le Parlement, le Conseil et la Commission lors du [sommet social pour une croissance et des emplois équitables](#), qui s'est tenu le 17 novembre à Göteborg], notamment son principe n° 2 concernant l'équité des conditions de travail dans tous les secteurs et son principe n° 3 relatif à l'égalité des chances.

Cela reste donc une priorité politique de la Commission¹¹. Le présent plan d'action vise à continuer à traduire cet engagement concernant l'élimination de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en une liste de mesures fondamentales concrètes.

Le plan d'action prévoit un ensemble vaste et cohérent de mesures destinées à attaquer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sous tous les angles possibles, plutôt qu'à isoler un facteur ou une cause unique. Ces mesures se renforceront mutuellement.

Huit grands volets d'action ont été définis:

- 1 - Améliorer l'application du principe d'égalité salariale
- 2 - Lutter contre la ségrégation occupationnelle et sectorielle
- 3 - Briser le plafond de verre: initiatives pour lutter contre la ségrégation verticale
- 4 - Éliminer l'effet pénalisant des obligations familiales
- 5 - Améliorer la valorisation des compétences, des efforts et des responsabilités des femmes
- 6 - Faire la transparence: dénoncer les inégalités et les stéréotypes
- 7 - Alerter et informer au sujet de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- 8 - Renforcer les partenariats pour éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Pour que ces actions soient efficaces, des synergies seront nécessaires entre les mesures prises par les principaux intervenants à l'échelon de l'Union européenne, des États membres et des entreprises.

¹⁰ Il représente un tiers des inégalités de revenus entre les femmes et les hommes au cours de leur vie active. Voir le rapport de 2017 de la Commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes et Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

¹¹ Comblent l'écart entre les hommes et les femmes est l'un des objectifs de l'engagement stratégique de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019 -- http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf

ACTION 1 – AMELIORER L'APPLICATION DU PRINCIPE D'EGALITE SALARIALE

La Commission évaluera la nécessité de nouvelles mesures juridiques pour améliorer le respect de ce principe et continuera de surveiller et de faire respecter les droits européens existants.

L'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) consacre le principe de l'égalité des rémunérations. L'article 4 de la directive 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) (ci-après la «directive 2006/54/CE») établit le principe de l'égalité de rémunération en prévoyant que, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est interdite dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération.

En 2013, la Commission a adopté un rapport relatif à la mise en œuvre de cette directive¹². Le rapport présente l'état d'avancement de l'application de la directive sur le terrain, notamment en matière d'égalité de rémunération.

En 2014, la Commission a adopté une recommandation sur la transparence salariale¹³ qui promeut une application plus efficace de la législation sur l'égalité des rémunérations grâce à une panoplie de mesures concrètes pour améliorer la transparence salariale¹⁴. Dans cette recommandation, la Commission invite les États membres à choisir et à appliquer au moins une de ces mesures en fonction de leur situation spécifique.

Parallèlement au présent plan d'action, la Commission a adopté un rapport d'évaluation sur la recommandation relative à la transparence salariale. Ce rapport fait le point sur la suite qui y a été donnée par les États membres et présente un aperçu des mesures nationales existantes¹⁵. L'évaluation des mesures nationales notifiées par les États membres a révélé que les mesures de transparence nationales actuellement en place ne sont pas suffisantes ni efficaces en elles-mêmes.

Le rapport sur l'application de la directive 2006/54/CE (refonte) et le rapport d'évaluation sur la recommandation relative à la transparence salariale attestent tous deux la nécessité de consolider le cadre juridique existant et de renforcer son application.

En particulier, la Commission:

- évaluera la possibilité d'apporter des modifications ciblées à la directive 2006/54/CE (refonte) en examinant:

¹² Rapport sur l'application de la 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), COM(2013) 861 final -- http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/files/131209_directive_fr.pdf

¹³ 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, C(2014) 1405 final -- http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_fr.pdf

¹⁴ Parmi ces mesures, citons: i) la possibilité pour les employés de demander des informations, ventilées par sexe, sur les niveaux des rémunérations pour des catégories d'employés accomplissant le même travail ou un travail de même valeur; ii) la communication régulière par les employeurs d'informations, ventilées par sexe, relatives aux structures de rémunération par catégorie de personnel ou par fonction (uniquement dans les grandes et les moyennes entreprises); iii) des audits relatifs aux rémunérations dans les grandes entreprises; et iv) un examen de la question de l'égalité des rémunérations au niveau approprié dans les négociations collectives.

¹⁵ COM(2017) 671.

- la nécessité et la possibilité de rendre contraignantes tout ou partie des mesures concernant la transparence salariale prévues dans la recommandation de 2013, telles que:
 - le droit des employés à demander des informations sur les niveaux des rémunérations,
 - la communication régulière par les employeurs d'informations relatives aux rémunérations par catégorie de personnel ou par fonction,
 - la clarification de la notion de travail de même valeur;
- l'amélioration des sanctions et des indemnisations des victimes en évaluant la nécessité d'introduire des mesures telles que¹⁶:
 - des sanctions minimales en cas de violation du principe de l'égalité des rémunérations, et
 - des normes minimales en matière d'indemnisation qui rétabliraient la victime dans la situation qui aurait été la sienne si le principe de l'égalité des rémunérations avait été respecté;
- la garantie de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les régimes de pensions professionnels afin de mettre la directive 2006/54/CE (refonte) en conformité avec la jurisprudence de la Cour de justice: la directive autorise de traiter différemment les femmes et les hommes en ce qui concerne les pensions professionnelles en raison de leur espérance de vie statistique différente, ce qui a pour effet que les femmes touchent une pension mensuelle moindre du fait qu'elles vivent en moyenne plus longtemps (ce qui contribue à l'écart de pension entre les hommes et les femmes); la Cour de justice a jugé une telle pratique discriminatoire et l'a interdite pour les pensions d'État¹⁷ en 2014 et pour les pensions privées (contrats d'assurance)¹⁸ en 2011;
- le renforcement du pouvoir coercitif des organismes de promotion de l'égalité, par exemple:
 - en veillant à ce que les organismes de promotion de l'égalité puissent réellement et pleinement jouer leur rôle, notamment surveiller et faire respecter les règles applicables,
 - en apportant des éclaircissements sur les dispositions de la directive et/ou définissant des normes horizontales pour les organismes de promotion de l'égalité conformément à leur statut en matière de surveillance, en

¹⁶ La directive 2006/54/CE (refonte) oblige les États membres à adopter des sanctions qui soient effectives, proportionnées et dissuasives. Toutefois, les sanctions prévues dans la législation nationale des États membres sont très variables, ce qui entraîne une application inégale des droits accordés par la directive.

¹⁷ Dans l'affaire C-318/13, procédure engagée par X, du 3 septembre 2014, la CJUE a déclaré que des prestations différentes déterminées en prenant en compte des facteurs actuariels fondés sur le sexe sont inadmissibles pour les prestations du régime légal de sécurité sociale au titre de la directive 79/7/CEE.

¹⁸ Dans l'affaire C-236/09, Test-Achats, du 1er mars 2011, la CJUE a invalidé l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2004/113/CE qui autorisait l'utilisation de facteurs actuariels liés au sexe dans les contrats d'assurance. L'arrêt de la Cour de Justice a imposé aux États membres de rendre obligatoires les primes et prestations unisexes au plus tard le 21 décembre 2012.

particulier en ce qui concerne leur indépendance, leur efficacité et leurs compétences¹⁹;

- continuera à évaluer si l’acquis de l’Union est mis en œuvre correctement dans les différents États membres et à surveiller la manière dont le principe de l’égalité des rémunérations est appliqué sur le terrain; en cas de manquement, la Commission continuera à engager des procédures d’infraction à l’encontre de l’État membre concerné pour non-respect de ses obligations;
- adoptera, en 2019, un rapport sur les mesures nationales adoptées sur la base de l’article 157, paragraphe 4, du TFUE, prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l’exercice d’une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle;
- continuera de collaborer avec le réseau européen des organismes de promotion de l’égalité (Equinet), le comité consultatif de l’égalité des chances entre les femmes et les hommes et le Groupe à haut niveau sur l’intégration des politiques d’égalité entre les hommes et les femmes pour renforcer l’application du principe de l’égalité des rémunérations dans les États membres.

ACTION 2 – LUTTER CONTRE LA SEGREGATION OCCUPATIONNELLE ET SECTORIELLE

La Commission encouragera les pratiques visant à éliminer très tôt dans l’éducation et dans la vie professionnelle les stéréotypes conduisant à des différences dans l’emploi des femmes et des hommes dans divers domaines. Elle soutiendra les entreprises et les autres employeurs dans leurs efforts visant à garantir une rémunération égale et à attirer et à retenir le sexe sous-représenté.

La ségrégation sectorielle est l’un des principaux facteurs de l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

La représentation des hommes et des femmes varie d’un secteur économique à l’autre. Les femmes sont moins représentées dans certains secteurs de l’économie comme le bâtiment, les industries manufacturières, les transports, les sciences et les TIC²⁰. À l’inverse, les hommes intègrent rarement des secteurs essentiels pour l’avenir de la société et de l’économie européennes, comme l’éducation, les soins infirmiers et les emplois d’aidants dans le secteur des soins de santé.

Le secteur des TIC ne cesse de croître depuis 10 ans et devrait continuer à créer de l’emploi. Toutefois, seulement 16 % environ des quelque 8 millions de personnes qui travaillent dans ce secteur sont des femmes. Dans les secteurs de l’ingénierie et des sciences, un fossé sépare toujours les hommes et les femmes de la jeune génération: alors qu’en 2014, les femmes représentaient 46 % de l’ensemble des titulaires d’un doctorat dans l’Union européenne, elles s’adjugeaient que 28 % des doctorats en ingénierie, industrie et construction, et seulement 21 % en informatique. À l’inverse, les hommes ne représentent que 33 % des titulaires d’un doctorat dans les matières liées à l’enseignement.

¹⁹ Comme annoncé dans son rapport sur l’évaluation de la recommandation de 2014.

²⁰ Les femmes représentent seulement 10 % de la main-d’œuvre dans le secteur du bâtiment, 22 % dans celui des transports et 30 % dans les industries manufacturières (contre 46 % dans l’ensemble de l’économie).

Attirer davantage de femmes vers le secteur des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM)²¹ contribuerait à une augmentation du PIB de l'Union européenne par habitant de 2,2 % à 3,0 % en 2050. Cette évolution pourrait s'appuyer sur de nouvelles tendances, comme l'intérêt des filles pour le codage ou l'émergence de start-up dirigées par des femmes.

Les choix de carrière et d'études intervenant très tôt dans la vie et étant trop souvent irréversibles, l'élimination de la ségrégation sur le marché du travail impose des mesures dès l'école. Les données de l'enquête PISA²² montrent que les stéréotypes de genre sont toujours répandus et conduisent à des différences en termes de confiance en soi et d'orientation vers des disciplines différentes. Il existe quelques bonnes pratiques sur la manière de lutter contre la ségrégation dans l'enseignement et sur le marché du travail. L'apprentissage mutuel et des preuves de «ce qui fonctionne» sont nécessaires à cet égard.

En particulier, la Commission:

soutiendra les projets transnationaux visant à éliminer les stéréotypes et la ségrégation dans l'enseignement, la formation et sur le marché du travail, en mettant l'accent sur les expériences débouchant sur des preuves tangibles. Elle utilisera pour ce faire le programme «Droits, égalité et citoyenneté» 2014-2020, de manière à compléter le soutien fourni aux États membres par l'intermédiaire du FSE et d'Erasmus+;

- organisera une conférence sur l'état d'avancement des projets de lutte contre les stéréotypes et la ségrégation²³ (en 2018) et une conférence de clôture sur les résultats de ces projets (en 2019) en collaboration avec les principaux partenaires, notamment des représentants des écoles, des prestataires de formation, des universités, des services publics de l'emploi et des services d'orientation de carrière. Les conférences ont pour but de mettre en exergue les expériences les plus prometteuses et de les faire connaître à un large éventail de parties prenantes et de gouvernements nationaux;
- mettra en place des partages réguliers de bonnes pratiques entre les entreprises pour éliminer, à terme, la ségrégation entre les sexes et continuera à soutenir la plateforme européenne des chartes de la diversité²⁴;
- continuera à financer dans le cadre d'Erasmus+ des projets de terrain menés par les secteurs de l'enseignement et de la formation et s'attaquant aux stéréotypes;

²¹ Voir l'étude de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) sur la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes dans les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STEM) -- <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem>

²² L'OCDE est responsable du programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA), une enquête menée tous les trois ans auprès des élèves de 15 ans partout dans le monde. Enquête de 2015.

²³ Subventions à l'action ayant pour objectif de soutenir des projets transnationaux visant à promouvoir les bonnes pratiques en matière de rôles attribués aux femmes et aux hommes et à surmonter les stéréotypes de genre dans l'enseignement, dans la formation et sur le lieu de travail - JUST/2015/RGEN/AG/ROLE. Voir http://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm

²⁴ La plateforme européenne des chartes de la diversité a été créée en 2010 et est financée par la Commission européenne. Elle réunit actuellement 18 chartes de la diversité issues des pays suivants: Autriche, Belgique, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Hongrie, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Slovaquie, Espagne et Suède.

Voir http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/charters/index_en.htm

- mettra en œuvre des initiatives spécifiques dans divers secteurs pour éradiquer les stéréotypes sur les compétences, aptitudes et rôles des femmes et des hommes, par exemple:
 - en continuant d'inviter les entreprises à rejoindre la grande coalition sur les compétences et les emplois numériques²⁵ et en particulier en les incitant à doter davantage de femmes et de filles de compétences numériques et à les encourager à entreprendre des études et des carrières dans le secteur informatique; un financement de l'UE sera mis à la disposition des organisations et des entreprises pour poursuivre l'échange de bonnes pratiques sur l'innovation, la diversité et l'inclusion sexospécifiques et sur la parité à l'échelon décisionnel;
 - en publiant l'étude sur les femmes à l'ère du numérique, réalisée à l'automne 2017, qui donne un aperçu des tendances dans ce domaine, et en prévoyant un suivi approprié;
 - en fournissant des outils de promotion des changements institutionnels susceptibles de favoriser l'égalité dans les carrières scientifiques (tel que l'outil GEAR sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans le secteur universitaire et dans celui de la recherche, développé par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes) et en continuant à suivre régulièrement les grandes tendances dans les sciences et la recherche dans *She Figures*, la publication phare de la Commission dans ce domaine;
 - en continuant à mettre en exergue les réalisations des femmes dans le domaine scientifique en organisant le Prix européen pour les femmes innovatrices;
 - en lançant une plateforme européenne pour le changement afin de faire progresser l'emploi des femmes et l'égalité des chances dans le secteur des transports²⁶ et en publiant, en 2018, une étude sur les arguments en faveur de l'emploi féminin dans les transports, dont les résultats seront largement diffusés; les bonnes pratiques du secteur seront ensuite partagées et d'autres secteurs encouragés à réaliser un exercice similaire;
 - en soutenant l'apprentissage par les pairs entre les États membres concernant les carrières des enseignants et des chefs d'établissement pour lutter contre l'inégalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement²⁷; cet objectif sera poursuivi dans le cadre du programme «Éducation et formation 2020» au moyen d'une série de séminaires

²⁵ La coalition sur les compétences et les emplois numériques réunit des États membres, des entreprises, des partenaires sociaux, des organismes à but non lucratif et des acteurs de l'enseignement qui agissent pour combler le manque de compétences numériques en Europe.

²⁶ À partir de décembre 2017, les parties prenantes de chaque secteur des transports pourront faire connaître leurs actions concrètes en faveur de l'emploi des femmes et échanger des bonnes pratiques.

²⁷ *Strengthening teaching in Europe, New evidence from teachers compiled by Eurydice and CRELL*, juin 2015 (en anglais uniquement) -- http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/policy/teaching-profession-practices_en.pdf

d'experts et sera rattaché au dialogue social sectoriel européen dans le domaine de l'éducation²⁸;

- en soutenant la collecte de données sur les salaires des enseignants par Eurydice²⁹ en coopération avec l'OCDE et en encourageant les États membres à remédier aux rémunérations insuffisantes dans ce secteur.

ACTION 3 – BRISER LE PLAFOND DE VERRE: LUTTER CONTRE LA SEGREGATION VERTICALE

La Commission soutiendra les pratiques visant à améliorer la parité entre les hommes et les femmes dans les processus et aux postes décisionnels dans tous les secteurs.

Dans tous les secteurs et toutes les professions, les femmes sont moins susceptibles d'obtenir une promotion et de se voir confier des responsabilités de direction. Des mesures s'imposent dès lors pour améliorer la parité entre les hommes et les femmes dans la prise de décision et pour garantir l'égalité entre les sexes à tous les échelons³⁰.

En particulier, la Commission:

- œuvrera à l'adoption de la proposition de directive de la Commission relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs des sociétés cotées en bourse. Cette proposition fixe des objectifs quantitatifs aux États membres et rappelle qu'il importe que les conseils d'administration adoptent des critères de sélection transparents pour les candidats;
- contrôlera la mise en œuvre de politiques en matière de diversité au sein des conseils d'administration des grandes entreprises cotées de l'Union européenne dans le cadre de la directive 2014/95/UE modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes; assurera le suivi de ses lignes directrices sur l'information non financière et vérifiera notamment dans quelle mesure les grandes entreprises intègrent la parité hommes-femmes dans leurs politiques de diversité³¹;
- continuera à financer, dans le cadre du programme «Droits, égalité et citoyenneté», les projets des pouvoirs publics, des partenaires sociaux, des entreprises, des ONG et des universités visant à améliorer la parité hommes-femmes aux postes de responsabilité, et ce à tous les niveaux³²;
- entamera un dialogue avec les partenaires sociaux pour promouvoir des mesures permettant d'améliorer la parité hommes-femmes dans la prise de décision et

²⁸ Soutenir les enseignants et les chefs d'établissement en vue d'un enseignement et d'un apprentissage d'excellence, volet de la communication sur le développement des écoles et un enseignement d'excellence pour bien débuter dans la vie [COM(2017) 248].

²⁹ http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_fr.php

³⁰ À titre d'exemple, des données d'octobre 2016 montrent qu'au sein des entreprises les plus grandes cotées en bourse dans les États membres de l'Union européenne, moins d'un quart des membres du conseil d'administration sont des femmes (23,9 %). Au niveau politique local, en 2015, à peine un maire (ou conseiller municipal) sur sept était une femme (15,1 %) (rapport de 2017 sur l'égalité entre les femmes et les hommes).

³¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52017XC0705%2801%29>

³² Entre 2014 et 2016, 5 millions d'euros ont été alloués à 23 projets sur ce thème.

lancera et mettra en œuvre des projets visant à améliorer la parité hommes-femmes aux postes décisionnels;

- encouragera les gouvernements à adopter des stratégies prévoyant des mesures concrètes pour améliorer la représentation du sexe sous-représenté dans la prise de décision;
- entamera un dialogue avec les organismes de réglementation sectoriels pour adopter des mesures permettant d'améliorer la parité hommes-femmes dans la prise de décision;
- mettra en œuvre l'initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (voir Action 4), qui favorise un meilleur équilibre et un meilleur partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, encourageant ainsi les femmes à briguer des postes plus élevés.

ACTION 4 – ÉLIMINER L'EFFET PENALISANT DES OBLIGATIONS FAMILIALES

La Commission soutiendra l'émancipation économique des femmes en promouvant des politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

De nos jours, les jeunes femmes terminent leurs études plus qualifiées que les jeunes hommes; pourtant, dans 10 États membres, à 34 ans, elles gagnent déjà 10 % de moins que les hommes³³. Cet écart se creuse avec l'âge, en raison notamment de la maternité et de l'«effet pénalisant» de la maternité³⁴. Les femmes quittent le marché du travail pour s'occuper de leurs enfants et/ou de proches dépendants et, quand cette sortie n'est pas définitive, acceptent souvent à leur retour des emplois moins qualifiés mais compatibles avec leurs obligations familiales. L'amélioration de l'émancipation économique des femmes passe inévitablement par des politiques en faveur de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, car cet équilibre augmente les chances des femmes sur le marché du travail et élimine les obstacles vers l'accès à l'emploi³⁵.

Dans le contexte du socle européen des droits sociaux, la Commission a adopté une initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent. Cette initiative modernise le cadre juridique actuel de l'Union européenne régissant les congés pour raisons familiales et les formules de travail souples et développe un cadre politique exhaustif destiné à mieux concevoir les congés pour raisons familiales et les formules de travail souples, à proposer des services d'accueil formels plus abordables, plus accessibles et de meilleure qualité et à éliminer les facteurs économiques dissuadant les deuxièmes apporteurs de revenus de travailler. L'initiative a pour but de remédier à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail grâce à une meilleure répartition des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes, de façon à réduire le risque que les femmes ne puissent pas bénéficier des

³³ Eurostat, enquête sur la structure des salaires.

³⁴ Une rémunération plus faible, une plus forte concentration dans les emplois à temps partiel et des interruptions de carrière pour raisons familiales rendent de nombreuses femmes plus dépendantes économiquement de leur conjoint ou de l'État et contribuent fortement à l'écart salarial et à l'écart de retraite entre hommes et femmes. Les femmes sont ainsi exposées à un risque accru de pauvreté et d'exclusion sociale, ce qui a également des incidences négatives pour leurs enfants et leur famille [voir la communication de la Commission COM(2017) 252 final – Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent].

³⁵ Oláh, S., Hobson, B., et Carlson, L., «Changing families and sustainable societies: Policy contexts and diversity over the life course and across generations», FP7 Project FamiliesAndSocieties (GA 320116), 2017.

mêmes perspectives de carrière et à lutter contre les stéréotypes décourageant les employeurs d'engager des femmes et/ou de leur octroyer des promotions. Elle devrait avoir un effet positif sur l'élimination de la ségrégation verticale sur le marché du travail et réduire les facteurs qui poussent les femmes à opter pour des secteurs où les salaires sont moins élevés ou pour des niveaux hiérarchiques qui sont actuellement considérés comme permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée mais qui sont souvent moins bien payés (médecin de famille, institutrice ou employée d'une administration locale, par exemple).

En particulier, la Commission:

- s'efforcera de faire adopter rapidement la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants³⁶ par les colégislateurs;
- veillera à la mise en œuvre rapide des mesures non législatives définies dans la communication³⁷.

ACTION 5 – AMELIORER LA VALORISATION DES COMPETENCES, DES EFFORTS ET DES RESPONSABILITES DES FEMMES

La ségrégation occupationnelle et sectorielle est omniprésente et la situation n'évolue que lentement³⁸. À court ou moyen terme, des mesures s'imposent également pour améliorer les salaires dans les emplois à dominance féminine afin de reconnaître les compétences, les efforts et les responsabilités que demandent les secteurs dans lesquels les femmes prédominent.

En particulier, la Commission:

- œuvrera à une meilleure reconnaissance des compétences dans tous les secteurs, y compris ceux à dominance féminine, au titre de la nouvelle stratégie en matière de compétences³⁹. Les outils⁴⁰ développés dans le cadre de cette stratégie (concernant les qualifications, les compétences et la validation de l'apprentissage informel) sont neutres sur le plan du genre et contribueront à exploiter au maximum ces compétences et à améliorer la transparence des qualifications. Une attention particulière sera accordée aux questions de genre dans la mise en œuvre de la nouvelle stratégie en matière de compétences. En particulier, des activités d'apprentissage mutuel seront organisées avec les principaux partenaires concernant la manière dont la reconnaissance et la validation des compétences peuvent promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes⁴¹.

³⁶ Proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, COM(2017) 253 final.

³⁷ COM(2017) 252.

³⁸ Des recherches récentes confirment que la ségrégation sectorielle sur le marché du travail est à l'origine d'une part importante de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans tous les pays de l'Union européenne: les femmes accèdent à des secteurs relativement peu rémunérateurs. La ségrégation sectorielle évolue très lentement (rapport de 2017 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne).

³⁹ «Une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe – Travailler ensemble pour renforcer le capital humain et améliorer l'employabilité et la compétitivité», COM(2016) 381 final.

⁴⁰ Au cours des 10 dernières années, la coopération européenne a progressé et des outils ont été développés pour encourager la transparence des compétences: i) le cadre européen des certifications; ii) une classification européenne multilingue des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO); iii) une proposition de recommandation du Conseil sur la validation de l'apprentissage non formel et informel.

⁴¹ Les principaux partenaires sont les autorités nationales de certification, les services d'information, de conseil et d'orientation et les autorités responsables de la validation de l'apprentissage non formel et informel.

- continuera à sensibiliser à l'importance des systèmes de classification non discriminatoires des emplois pour garantir l'égalité de rémunération en pratique. En 2018, la Commission publiera et diffusera largement une mise à jour du guide sur les systèmes de classification et d'évaluation non discriminatoires des emplois⁴².

ACTION 6 – FAIRE LA TRANSPARENCE: DENONCER LES INEGALITES ET LES STEREOTYPES

La Commission continuera de collecter et de fournir des données pertinentes sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et ses conséquences sur les revenus et les pensions.

Éliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes suppose de disposer d'une connaissance adéquate des problèmes inhérents à cette question et de leur importance afin de pouvoir proposer des solutions appropriées. Pour cette raison, la Commission s'emploie en permanence à fournir des données pertinentes concernant l'écart de rémunération persistant entre les hommes et les femmes et ses conséquences pour les personnes, les économies et les sociétés⁴³ et à diffuser les études sur le sujet⁴⁴.

En particulier, la Commission:

- continuera à rendre compte régulièrement de l'évolution de l'écart de rémunération, de revenus et de pension entre les hommes et les femmes en Europe via:
 - son rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, publié chaque année à l'occasion de la Journée internationale de la femme;
 - des données sur l'écart de rémunération «ajusté» entre les hommes et les femmes⁴⁵ mis au point conjointement par la Commission et Eurostat en 2017 et en 2018 et des données sur l'écart de rémunération «non ajusté» entre les hommes et les femmes élaboré par la Commission dans le tableau de bord social⁴⁶;
 - l'Eurobaromètre sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et la transparence salariale, qui sera publié à l'automne 2017;
 - un rapport sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations publié en même temps que le présent plan d'action;

⁴² Dans les annexes de son rapport sur l'application de la directive 2006/54/CE [COM(2013) 861 final du 6.12.2013], la Commission fournit un guide sur les systèmes de classification et d'évaluation non discriminatoires des emplois [SWD(2013) 512 final du 6.12.2013].

⁴³ Voir Bettio, F., et Ticci, E., *Violence against women and economic independence*, 2017.

⁴⁴ Comme le rapport sur la situation de la transparence salariale en Europe, publié en mai 2017 par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres, et l'étude «Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries», élaborée par la direction générale de la justice.

⁴⁵ L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'explique par plusieurs facteurs: ségrégation, différences en matière de réussite scolaire, différences en termes d'expérience, etc. La part restante «inexpliquée» de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est appelée l'écart de rémunération «ajusté» entre les hommes et les femmes. Cette distinction entre une partie ajustée et une partie non ajustée de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes peut donner des informations supplémentaires aux décideurs.

⁴⁶ Le tableau de bord social est disponible à l'adresse:
<https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/#>

- lancera des travaux destinés à mieux évaluer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'économie collaborative, les données recueillies en Europe et aux États-Unis⁴⁷ montrant que davantage de femmes intègrent l'«économie de plateforme». Cette tendance pourrait contribuer à creuser l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Un module spécifique consacré à ce sujet sera inclus dans l'enquête annuelle d'Eurostat sur les forces de travail;
- intégrera une perspective de genre spécifique dans le rapport sur l'adéquation des retraites de 2018.

ACTION 7 – ALERTER ET INFORMER AU SUJET DE L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La Commission mènera des activités de sensibilisation à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et fournira des lignes directrices sur le principe de l'égalité des rémunérations.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ne se réduira qu'avec la participation résolue de tous les acteurs concernés, à savoir les travailleurs, les entreprises et les pouvoirs publics. L'information est cruciale pour permettre aux victimes de discrimination de faire valoir leurs droits, aux entreprises d'adapter leurs pratiques et leurs politiques et aux pouvoirs publics de prendre les mesures d'accompagnement nécessaires et/ou d'adopter des lignes directrices.

En particulier, la Commission:

- attirera l'attention sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et sur ses causes sous-jacentes, notamment en célébrant la Journée européenne de l'égalité salariale;
- mettra à jour et diffusera chaque année du matériel de communication spécial et des fiches par pays sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes;
- continuera à publier les résultats des projets financés au titre du programme PROGRESS de l'Union européenne, à savoir huit projets transnationaux menés par la société civile et les partenaires sociaux pour comprendre et éliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en mettant l'accent sur des secteurs précis. Les projets incluent la mise au point d'un outil de calcul permettant aux entreprises de mieux comprendre et d'éliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en leur sein (inspirée du logiciel LOGIB);
- publiera et diffusera en 2018 un guide actualisé sur la jurisprudence relative au principe de l'égalité des rémunérations s'appuyant sur l'annexe⁴⁸ du rapport sur

⁴⁷ Voir Krueger et Katz, *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015*, 2016. Les données relatives aux États-Unis révèlent «une augmentation sensible de la probabilité que les femmes travaillent selon une formule de travail non traditionnelle. Entre 2005 et 2015, le pourcentage de femmes travaillant selon une formule de travail non traditionnelle a plus que doublé, passant de 8,3 pour cent à 17,0 pour cent. La hausse était plus modeste pour les hommes, le pourcentage passant de 11,6 pour cent à 14,7 pour cent» (traduction libre). Voir également *The situation of workers in the collaborative economy* (en anglais uniquement), analyse approfondie, données du Parlement européen pour l'Union européenne.

⁴⁸ SWD(2013) 512 final du 6.12.2013.

l'application de la directive 2006/54/CE⁴⁹ qui donne un aperçu de la jurisprudence de référence;

- préparera et diffusera largement en 2018 un guide actualisé sur les bonnes pratiques reflétant les dernières mesures prises par les États membres pour garantir l'application du principe de l'égalité des rémunérations sur le terrain⁵⁰.

⁴⁹ COM(2013) 861 final du 6.12.2013.

⁵⁰ Découlant du document SWD(2013) 512 final du 6.12.2013.

ACTION 8 – RENFORCER LES PARTENARIATS POUR ELIMINER L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La Commission continuera à collaborer avec les principaux intervenants pour échanger des bonnes pratiques, apporter un financement et lutter contre les conséquences de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le cadre du Semestre européen.

La Commission soutient les États membres, les entreprises, la société civile et les partenaires sociaux par l'intermédiaire d'un financement et de mesures relatives à l'échange de bonnes pratiques. Parmi les exemples récents, citons:

- la réunion spéciale de la plateforme européenne des chartes de la diversité sur l'intégration dans les différentes politiques des questions d'égalité entre les hommes et les femmes (juin 2016);
- un séminaire européen avec des partenaires interprofessionnels et des partenaires sociaux par secteur (novembre 2016); et
- un séminaire d'apprentissage mutuel organisé pour discuter de la bonne pratique observée en Belgique concernant la promotion d'une classification non discriminatoire des emplois (octobre 2016).

La Commission soutient également les efforts des États membres visant à éliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le cadre du Semestre européen, éventuellement en recommandant à un État membre de remédier à ce problème ou à certaines de ses causes profondes, telles qu'un manque d'investissements dans l'accueil des enfants ou des facteurs fiscaux dissuadant les deuxièmes apporteurs de revenus – essentiellement les femmes – de travailler ou de travailler plus.

En 2017, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes a été pris en considération dans les rapports par pays de neuf États membres⁵¹. En mai 2017, la Commission a adopté des recommandations par pays mettant l'accent sur l'investissement dans les infrastructures d'accueil des enfants et les facteurs fiscaux dissuasifs, ainsi que sur d'autres mesures destinées à éliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes⁵².

En particulier, la Commission:

- organisera des séminaires d'apprentissage mutuel pour les représentants des administrations sur l'écart de rémunération, de revenus et de pension entre les hommes et les femmes et ses causes profondes. L'accent sera mis sur les outils et instruments juridiques concrets et sur les difficultés associées à leur application;
- soutiendra l'apprentissage mutuel et le renforcement des capacités entre les partenaires sociaux, les entreprises et d'autres parties prenantes pour éliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes;

⁵¹ DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

⁵² Notamment en EE.

- fournira un soutien financier aux États membres désireux de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le cadre d'appels à propositions restreints au titre du programme «Droits, égalité et citoyenneté» 2014-2020; et
- continuera de suivre la question de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le contexte du Semestre européen et de dialoguer avec les différents États membres sur les mesures requises pour combler cet écart.