



Bruxelles, le 5.3.2020  
COM(2020) 101 final

**RAPPORT DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL,  
AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES  
RÉGIONS**

**sur la mise en œuvre du plan d'action de l'UE 2017-2019 pour éliminer l'écart de  
rémunération entre les femmes et les hommes**

{SWD(2020) 101 final}

## 1 INTRODUCTION

En novembre 2017, la Commission européenne a adopté le plan d'action de l'Union européenne intitulé «Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes» (ci-après le «plan d'action»)<sup>1</sup>, dans le but de définir un ensemble vaste et cohérent de mesures destinées à combler ledit écart au moyen d'initiatives législatives et non législatives se renforçant mutuellement. En octobre 2019, la Commission avait mis en œuvre la grande majorité des **24 points d'action** dudit plan. La mise en œuvre de la plupart des points d'action sera également poursuivie<sup>2</sup>.

Le plan d'action reflétait l'intention de la Commission de prendre des mesures ciblées pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, qui était resté stable au cours des cinq années qui ont précédé l'adoption du plan. Il décrivait une série de causes profondes, comme la ségrégation omniprésente sur le marché du travail, l'inégalité du partage des responsabilités familiales, des politiques inappropriées de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et une transparence salariale insuffisante, auxquelles il fallait tenter de remédier plus résolument au moyen de mesures de plus grande envergure à l'échelle de l'UE. Conformément aux priorités stratégiques de la Commission, huit grands volets d'action ont été définis – assortis de 24 points d'action concrets pour aider la Commission à éliminer l'écart de rémunération de manière coordonnée et transsectorielle.

Tout au long de la mise en œuvre du plan d'action, depuis son adoption en novembre 2017 jusqu'en octobre 2019, réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a été l'un des principaux domaines d'action de la **politique de la Commission en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**. Rétrospectivement, le plan d'action a montré la manière globale et intégrale dont la Commission s'efforce de cibler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, non seulement dans le cadre de sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes, mais également au titre de plusieurs politiques sectorielles. Les mesures sectorielles et les projets nationaux prévus dans le plan d'action ont aussi contribué à montrer en quoi une action pluridimensionnelle est nécessaire pour s'attaquer aux structures sociétales et aux stéréotypes de genre sous-jacents.

En particulier, les mesures prises au titre du plan d'action ont contribué à la mise en œuvre du **socle européen des droits sociaux**, et notamment à son principe n° 2 sur l'égalité entre les femmes et les hommes. En vertu de ce principe, la Commission est tenue de garantir le droit de chacun à bénéficier de l'égalité de traitement, ainsi que de favoriser l'égalité de possibilités entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et la progression de carrière. Ce principe prévoit aussi expressément que les femmes et les hommes ont droit à la même rémunération pour un travail de valeur égale. Les mesures adoptées dans le cadre du plan d'action se sont en outre avérées pertinentes pour la mise en œuvre de plusieurs autres principes du socle européen des droits sociaux, tels que ceux concernant l'égalité des chances, les salaires, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et les prestations de vieillesse et de retraite. La mise en œuvre du plan d'action a également contribué à la réalisation du **programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies**,

---

<sup>1</sup> 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, 20.11.2017, COM(2017) 678 final.

<sup>2</sup> Pour une description plus détaillée des mesures adoptées pour mettre en œuvre les différents points d'action, voir le document de travail des services de la Commission en annexe [SWD(2020) 101].

en particulier de l'objectif de développement durable n° 5 sur l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et filles.

Durant la mise en œuvre du plan d'action, la Commission a octroyé un **financement de 14 000 000 EUR** à des projets qui contribuaient à éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les États membres en luttant contre les stéréotypes de genre, en renforçant l'orientation de carrière, en augmentant la représentation des femmes aux postes décisionnels, en améliorant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des femmes comme des hommes, ainsi qu'en comblant les écarts entre les femmes et les hommes au cours du cycle de vie en s'attaquant à ces écarts en matière d'emploi, de rémunération et de retraites.

Des **mesures législatives** ont également été adoptées durant la période de mise en œuvre. En juin 2019, une directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée<sup>3</sup>, introduisant des normes minimales en matière de congés familiaux et de formules souples de travail et promouvant une répartition égale des obligations familiales entre les mères et les pères, a été adoptée. Par ailleurs, la recommandation de la Commission relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement<sup>4</sup>, adoptée en juin 2018, a ouvert la voie à un meilleur soutien aux victimes de discrimination, et notamment aux victimes d'une discrimination salariale. En 2018, la Commission a lancé une évaluation des dispositions relatives à l'égalité des rémunérations<sup>5</sup>, qui sert de base à de nouvelles propositions législatives relatives à des mesures contraignantes en matière de transparence salariale en 2020, comme cela est énoncé dans les orientations politiques de la Commission 2019-2024 et dans le programme de travail de la Commission pour 2020.

Au terme de la période de mise en œuvre du plan d'action en octobre 2019, les 24 points d'action avaient été finalisés en tout ou en partie. Certaines mesures ont donné des résultats très concrets sous la forme de nouvelles législations ou politiques, et la très grande majorité des actions seront poursuivies dans le cadre de diverses politiques de la Commission. Le présent rapport est une contribution à l'objectif d'élimination de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Il dresse le bilan des mesures mises en œuvre, décrit certains des principaux accomplissements réalisés dans le cadre du plan d'action et ouvre la voie à de nouvelles initiatives sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

## **2 LES DONNEES SUR L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UNION EUROPEENNE REVELENT QUE LES PROGRES SONT LENTS**

Plusieurs points d'action du plan d'action (10, 17, 18) invitaient la Commission à collecter des données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. La Commission fait régulièrement rapport sur les écarts de rémunération, de revenus et de retraite dans les États membres dans son rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de

---

<sup>3</sup> Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, JO L 188 du 12.7.2019, p. 79.

<sup>4</sup> Recommandation (UE) 2018/951 de la Commission du 22 juin 2018 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement, C/2018/3850, JO L 167 du 4.7.2018, p. 28.

<sup>5</sup> Les résultats de cette évaluation seront présentés dans un document de travail des services de la Commission publié en même temps que le présent rapport. Voir évaluation des dispositions pertinentes de la directive 2006/54/CE mettant en œuvre le principe de «l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur» consacré par le traité [SWD(2020) 50].

l'Union européenne. Ces données<sup>6</sup> (point d'action 17) révèlent un sous-paiement structurel clair et persistant des femmes au sein de l'Union. Durant la mise en œuvre du plan d'action, **l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes dans les États membres est passé de 16 % en 2017 à 15,7 % en 2018**. Si, outre cet écart, on tient compte des différences au regard du temps de travail et de la durée de la vie active entre les femmes et les hommes au total, on peut constater une différence plus profonde au niveau de l'indépendance économique entre les hommes et les femmes. Cet écart entre les femmes et les hommes concernant les revenus globaux s'élevait à près de 40 % dans l'Union en 2014<sup>7</sup>. Une des raisons de l'écart concernant les revenus globaux est que les femmes effectuent en moyenne moins d'heures que les hommes dans le cadre d'un emploi rémunéré. En conséquence, au total, 78 % des deuxièmes apporteurs de revenus dans l'Union sont des femmes.

Selon les données d'Eurostat, l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes dans les États membres de l'UE n'a baissé que de façon marginale, passant de 16 % en 2017 à 15,7 % en 2018.

Dans le cadre du plan d'action, la Commission a également cherché à acquérir une meilleure compréhension des différences de rémunération entre les femmes et les hommes. Plusieurs études<sup>8</sup> sur les facteurs qui influencent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes démontrent qu'**environ deux tiers de l'écart moyen de rémunération ne s'expliquent pas** par des caractéristiques personnelles ou liées à l'emploi ou à l'entreprise des hommes et des femmes qui travaillent. Par exemple, le plus faible taux de participation des femmes au marché du travail, le nombre moindre d'heures effectuées par les femmes dans le cadre d'un emploi rémunéré, le pourcentage élevé de femmes travaillant à temps partiel, ainsi que le fait que les femmes soient généralement les personnes qui prodiguent avant tout les soins à leur famille, sont cités comme des raisons expliquant l'écart de rémunération<sup>9</sup>.

Les inégalités de rémunération, ainsi que les différences au niveau de l'intensité de travail et des années de travail, se sont également traduites, en 2018, par **un écart moyen de retraite de 30,1 %, selon les estimations**, entre les femmes et les hommes au sein de l'Union dans la catégorie d'âge des 65 ans et plus<sup>10</sup>. Cette situation entraîne souvent à son tour un risque accru de pauvreté pour les femmes âgées. En 2018, le taux de risque de pauvreté était de plus de dix

<sup>6</sup> Le rapport 2019 sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne et les rapports des années précédentes sont disponibles sur le [site web](#) de l'Office des publications de l'Union européenne. Voir également les données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en 2018 [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG\\_05\\_20/default/table](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_05_20/default/table). Des données sur l'écart de retraite entre les femmes et les hommes ont été publiées dans la base de données Eurostat; voir «Écart de pension entre hommes et femmes par groupe d'âge – enquête EU-SILC» à l'adresse [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_pnp13&lang=fr](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=fr) et «Taux de couverture des pensions entre hommes et femmes par groupe d'âge – enquête EU-SILC» à l'adresse [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_pnp14&lang=fr](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=fr). Les données figurant dans ce document couvrent l'UE à 28 conformément à la mise en œuvre du plan d'action 2017-2019.

<sup>7</sup> Voir <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-datasets/product?code=teqges01> Les dernières données disponibles pour cet indicateur concernent l'année 2014.

<sup>8</sup> Voir par exemple <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1> et Leythienne, D., et Ronkowski, P., «A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data». Eurostat, documents de travail statistiques, 2018, disponible à l'adresse suivante: <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1> [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_20&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1).

<sup>9</sup> Voir <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

<sup>10</sup> Rapport 2019 sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne, p.68. Disponible à l'adresse suivante:

[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2019\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf) . Eurostat, "Closing the gender pension gap?", disponible à l'adresse suivante: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=/eurostat/news/whats-new%20>.

points de pourcentage supérieur pour les femmes pensionnées que pour les hommes pensionnés dans six États membres<sup>11</sup>. Le rapport sur l'adéquation des retraites (point d'action 17) souligne en outre que les régimes de retraite actuels ne compensent que légèrement les carrières non linéaires des femmes et que les femmes âgées restent les principales bénéficiaires des régimes de revenu minimum<sup>12</sup>.

La différence moyenne entre les retraites des femmes et des hommes au sein de l'Union européenne s'élevait à 30,1 % en 2018. Cette situation contribue à amplifier les inégalités de revenu entre les femmes et les hommes à un âge plus avancé.

En ce qui concerne les données relatives à la ségrégation dans le monde du travail, d'après le rapport «She Figures 2018» publié par la Commission<sup>13</sup>, les femmes sont généralement plus nombreuses que les hommes dans l'enseignement scientifique (licence et master) et un équilibre hommes-femmes global a été atteint au niveau du doctorat.

Cependant, la répartition des femmes et des hommes entre les différentes filières scientifiques reste inégale, ce qui témoigne de la persistance de stéréotypes de genre. Les stéréotypes sont particulièrement bien ancrés dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), où les femmes restent sous-représentées à tous les niveaux (avec 32 % de femmes au niveau de la licence et du master ou aux niveaux équivalents) jusqu'aux plus hauts postes universitaires (avec 15 % d'étudiantes en moyenne). La proportion de main-d'œuvre féminine était plus élevée dans les emplois du secteur public, tels que les soins de santé, l'éducation et le social.

### **3 ÉLIMINER L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – EXEMPLES DE MESURES ADOPTÉES DANS LE CADRE DU PLAN D'ACTION**

Le plan d'action comprenait 24 points d'action regroupés sous huit actions. Le présent chapitre donnera quelques exemples des mesures prises en vertu du plan d'action. Une description plus précise de la mise en œuvre de l'ensemble des mesures figure dans le document de travail des services en annexe.

#### **3.1 L'initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**

La communication de la Commission intitulée «Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent»<sup>14</sup> ainsi que sa proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants<sup>15</sup>, figurent parmi les principaux objectifs du socle européen des droits sociaux. Le but de ce train de mesures complémentaires se renforçant mutuellement était de remédier à la sous-représentation des femmes sur

---

<sup>11</sup> Lituanie, Estonie, Bulgarie, Tchéquie, Lettonie et Roumanie. Eurostat, At-risk-of-poverty rate by poverty threshold and most frequent activity in the previous year - enquêtes EU-SILC et PCM, 2018.

<sup>12</sup> The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU (Rapport sur l'adéquation des retraites de 2018: adéquation actuelle et future des revenus des personnes âgées dans l'Union européenne). Disponible à l'adresse suivante: <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1>.

<sup>13</sup> <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>.

<sup>14</sup> Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions. Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent. COM(2017) 252 final.

<sup>15</sup> Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil 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].

le marché du travail en s'attaquant à l'un de ses principaux moteurs, à savoir l'inégalité du partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes (point d'action n° 14).

La **directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** a été adoptée le 20 juin 2019<sup>16</sup>. Elle vise à moderniser le cadre juridique de l'Union pour les congés familiaux et les formules souples de travail. Elle établit le droit des pères à un congé de paternité payé (10 jours de congé, rémunérés à hauteur de la prestation de maladie nationale), ainsi que le droit à 4 mois de congé parental pour chaque parent, dont au moins 2 mois ne peuvent pas être transférés entre parents et doivent être rémunérés de manière adéquate (au niveau décidé par chaque État membre). De plus, chaque aidant - défini comme un travailleur qui apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille qui requiert des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave - a droit à un congé d'aidant d'au moins 5 jours ouvrables par an. Enfin, les parents dont les enfants ont jusqu'à huit ans et les aidants ont le droit de demander des formules souples de travail (travail à distance, horaires de travail souples et réduction du temps de travail). Les États membres ont 3 ans (jusqu'au 2 août 2022)<sup>17</sup> pour transposer la directive dans la législation nationale. La Commission suivra de près le processus de mise en œuvre et apportera le soutien nécessaire aux États membres.

L'initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée renfermait aussi une série de mesures non législatives. Pour les mettre en œuvre, la Commission, aidée en cela par le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité (EQUINET), a organisé un séminaire de renforcement des capacités sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée à l'intention des organismes de promotion de l'égalité et des inspections du travail. Le programme «Droits, égalité et citoyenneté» a aussi financé des projets<sup>18</sup> de lutte contre les stéréotypes sexistes, afin d'encourager un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans le recours aux congés familiaux et aux formules souples de travail. Le programme de l'UE pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI) a financé des projets visant à promouvoir des stratégies innovantes permettant de concilier vie professionnelle et vie privée et responsabilités professionnelles et familiales<sup>19</sup>. En outre, le réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination a mené une étude sur l'amélioration de la protection contre la discrimination et le licenciement des travailleuses enceintes et des travailleurs prenant un congé familial<sup>20</sup>, et la Commission a adopté un rapport sur l'état d'avancement des objectifs de Barcelone concernant la fréquentation des structures d'accueil pour les enfants qui n'ont pas atteint l'âge de la scolarité obligatoire<sup>21</sup>.

Enfin, le comité de l'emploi et le comité de la protection sociale, qui sont des comités consultatifs du Conseil des ministres de l'emploi et des affaires sociales (EPSCO), mettent au point et améliorent des indicateurs sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris sur le recours aux congés et aux formules souples de travail et sur l'accueil des enfants et les soins de longue durée. L'accueil des enfants et les soins de longue durée, ainsi que les facteurs économiques dissuadant les deuxièmes apporteurs de revenus de travailler, sont également évalués dans le contexte du Semestre européen (voir point d'action n° 24). Des financements des Fonds structurels et d'investissement européens sont disponibles pour améliorer ces services. Les mesures ci-dessus ont contribué à lutter contre les

---

<sup>16</sup> Directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil [JO L 188 du 12.7.2019, p. 79].

<sup>17</sup> Les États membres disposent néanmoins de 5 ans (jusqu'au 2 août 2024) pour transposer l'obligation relative au paiement des 2 dernières semaines de congé parental (sur les 2 mois non transférables rémunérés de manière adéquate).

<sup>18</sup> Les projets sélectionnés sont disponibles à l'adresse suivante:

[https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015\\_action\\_grants/just\\_2015\\_rgen\\_ag\\_role\\_en.htm](https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm)

<sup>19</sup> Les projets sélectionnés sont disponibles à l'adresse suivante: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=632&langId=fr>.

<sup>20</sup> Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination, congé familial: renforcement de la protection contre le licenciement et le traitement défavorable, 2018. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>

<sup>21</sup> Rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur le développement des structures d'accueil de jeunes enfants en vue d'accroître la participation des femmes au marché du travail, de promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents qui travaillent et de favoriser une croissance durable et inclusive en Europe (les «objectifs de Barcelone»), disponible à l'adresse suivante:

[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn\\_objectives-report2018\\_web\\_fr.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_fr.pdf).



stéréotypes sur le rôle des hommes et des femmes dans la société, qui font partie des causes profondes de l'écart salarial entre hommes et femmes.

### **3.2. La plateforme européenne pour le changement afin de faire progresser l'emploi des femmes et l'égalité des chances dans le secteur des transports**

Ainsi que noté dans le plan d'action, la ségrégation professionnelle sectorielle est l'un des principaux facteurs de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour y remédier, le plan d'action incluait une série de mesures destinées à lutter contre la ségrégation occupationnelle et sectorielle, comme la mise en œuvre d'initiatives spécifiques visant à éradiquer les stéréotypes sur les compétences, aptitudes et rôles des femmes et des hommes.

L'un des secteurs concernés était celui des transports, pour lequel la Commission s'était engagée à prendre une série de mesures dans le cadre du plan d'action (voir point d'action n° 9). Le secteur des transports est largement dominé par les hommes, les femmes n'y représentant que 22 % des salariés<sup>22</sup>. De plus, en ce qui concerne les emplois individuels dans ce secteur, même si les femmes sont représentées de manière plus ou moins égale dans les postes administratifs, elles continuent d'être sous-représentées aux postes de direction mieux payés, ainsi que dans les emplois techniques et mobiles. Les femmes représentent par exemple moins de 5 % des pilotes, mais constituent la majorité de l'équipage de cabine.

Pour augmenter l'emploi des femmes dans le secteur des transports, la Commission a mis au point plusieurs outils axés sur l'action adaptés aux besoins du secteur. La plateforme «**Les femmes dans les transports - Plateforme de l'Union européenne pour le changement**» a été lancée le 27 novembre 2017<sup>23</sup>. Les parties prenantes, telles que les États membres, les organisations de transport de l'UE et les agences et organismes de l'UE, peuvent rejoindre cette plateforme et s'engager à augmenter l'emploi des femmes et à lutter contre la ségrégation occupationnelle au moyen de mesures spécifiques. Elles peuvent signer une déclaration sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans le secteur des transports, s'engageant ainsi à promouvoir l'égalité des rémunérations dans le cadre d'une culture organisationnelle positive.

Bien que l'engagement global des parties prenantes de la plateforme soit concret et que le nombre de mesures prises soit en augmentation, les engagements ci-dessus doivent faire l'objet d'un suivi aux niveaux national et local. Pour faciliter ce suivi, la Commission a aussi lancé le **réseau européen d'ambassadeurs de la diversité dans les transports**<sup>24</sup>.

En outre, la Commission a financé et publié un rapport sur une étude de cas visant à recenser les coûts et les avantages de l'emploi des femmes dans le secteur des transports, assortie d'une liste de mesures proposées par les auteurs du rapport pour améliorer l'équilibre hommes-femmes, par exemple «Comblent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes»<sup>25</sup>. Ces recommandations s'appuient sur des études de cas concrètes collectées dans le secteur. Elles couvrent 1) le recrutement, la formation et l'évolution de la carrière (y compris des mesures contre les stéréotypes et les préjugés sexistes), 2) la sensibilisation (y compris la communication concernant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes), 3) des mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, et 4) des mesures relatives à la santé et à la sécurité (y compris des mesures contre la violence et le harcèlement dans le contexte du travail). L'étude incluait également des recommandations aux compagnies de transport, y compris au sujet de la nécessité de commencer à communiquer sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise. Parmi les mesures destinées à éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes figuraient l'établissement

<sup>22</sup> Eurostat, enquête sur les forces de travail 2017.

<sup>23</sup> [https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change\\_en](https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en)

<sup>24</sup> [https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector\\_en](https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_en)

<sup>25</sup> Business case to increase female employment in transport (Étude de cas pour augmenter l'emploi des femmes dans le secteur des transports). Rapport final, 2018. Disponible à l'adresse suivante:

<https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2018-business-case-to-increase-female-employment-in-transport-final-report.pdf>

de critères de rémunération transparents et l'élaboration de politiques visant à éliminer cet écart dans les entreprises.

Dans un premier temps, pour s'attaquer à la sous-représentation des femmes dans le secteur des transports, le rapport de l'étude de cas recommande aux entreprises de commencer à utiliser des indicateurs sexospécifiques faciles à collecter pour suivre leurs performances.

La Commission a lancé d'autres études visant à surmonter les obstacles auxquels les femmes se heurtent en rejoignant les professions du transport, des études qui seront disponibles au début de 2021. La première étude porte sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (à savoir, ce qui peut être fait au niveau de chaque compagnie de transport de manière durable sur le plan financier pour permettre aux travailleurs de mieux concilier leur horaire de travail et leur vie privée), tandis que la deuxième fournit un ensemble d'outils aux enseignants afin de mieux lutter contre les stéréotypes sexistes dès le plus jeune âge. Une troisième étude, prospective cette fois, évaluera les effets de la transformation numérique du secteur des transports, soit comme un défi soit comme une opportunité pour les femmes, et déterminera si des mesures spécifiques doivent être prises pour accompagner cette transition. Une autre étude a analysé la participation des femmes aux activités de recherche et d'innovation liées au secteur des transports et a émis des recommandations en matière de recherche pour surmonter les obstacles à l'égalité hommes-femmes dans le secteur des transports<sup>26</sup>.

### **3.3 Promotion des changements institutionnels au moyen des plans pour l'égalité entre les hommes et les femmes pour favoriser l'égalité dans les carrières scientifiques**

Un autre secteur dans lequel des mesures spécifiques ont été prévues dans le plan d'action était celui de la recherche et de l'innovation (point d'action 8). Entre 2017 et 2019, la Commission a financé des actions visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le secteur de la recherche et de l'innovation dans le cadre du **programme de travail «La science avec et pour la société»** du programme-cadre Horizon 2020<sup>27</sup>. Un soutien financier a également été alloué à 10 projets collaboratifs impliquant près de 60 organismes de recherche dans la mise en œuvre des plans pour l'égalité entre les hommes et les femmes<sup>28</sup>. En outre, sept «communautés de pratique» thématiques et géographiques ont été créées pour permettre le partage de connaissances sur les plans pour l'égalité entre les hommes et les femmes<sup>29</sup>. Pour compléter cette approche globale, un projet spécifique a soutenu la création d'une académie de formation à l'égalité entre les hommes et les femmes pour le secteur de la recherche et de l'innovation, avec des ressources disponibles publiquement<sup>30</sup>. Les résultats et les bonnes pratiques découlant des projets sont également inclus dans l'outil **GEAR (égalité de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche)**<sup>31</sup>, hébergé par l'institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

L'outil GEAR fournit aux universités et aux organismes de recherche des bonnes pratiques et des conseils relatifs à la mise en place de plans pour l'égalité entre les hommes et les femmes et à

<sup>26</sup> Women in European Transport with a focus on Research and Innovation (Les femmes dans les transports européens, en se concentrant sur la recherche et l'innovation). Union européenne, 2019. Disponible à l'adresse: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/women-european-transport-focus-research-and-innovation>.

<sup>27</sup> <https://ec.europa.eu/research/swafs>.

<sup>28</sup> Les projets collaboratifs R-I PEERS, SUPERA, CHANGE, Gender-SMART, SPEAR, GEARING ROLES, EQUAL4EUROPE, LeTSGEPs et CALIPER relevant du plan pour l'égalité entre les hommes et les femmes, tous énumérés sous le titre «projets financés par le 7<sup>e</sup> programme-cadre et le programme-cadre Horizon 2020» à l'adresse: <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>, ainsi que le dixième projet du plan pour l'égalité entre les hommes et les femmes, également sélectionné dans le cadre du programme de travail 2019, et dans l'attente de la signature de la convention de subvention.

<sup>29</sup> Projet ACT: <https://cordis.europa.eu/project/id/788204/fr> et <https://act-on-gender.eu/communities-practice>.

<sup>30</sup> Projet «académie de formation à l'égalité entre les hommes et les femmes»: <https://cordis.europa.eu/project/id/824585/fr> et <https://ge-academy.eu/>.

<sup>31</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.



Par ailleurs, **She Figures**, la publication phare de la Commission sur les principales tendances en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans les domaines de la science et de la recherche, paraît tous les trois ans. L'édition 2018<sup>32</sup>, publiée le 8 mars 2019, comprend des données complètes sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans le secteur de la recherche scientifique et du développement. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les domaines de la recherche et de l'innovation est toujours légèrement plus important que dans l'économie totale de l'Union européenne (17 % contre 16,6 %, d'après les données de 2014). La publication *She Figures* est utilisée par les États membres comme outil de comparaison pour la conception des politiques au niveau national, car ces informations aident à donner un aperçu des inégalités entre les hommes et les femmes dans les différents États membres.

Les actions visant à attirer davantage de femmes vers le secteur des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques pouvant s'appuyer sur de nouvelles tendances, telles que l'émergence de jeunes entreprises dirigées par des femmes, le **prix de l'UE pour les femmes innovatrices** met en lumière les réalisations des femmes dans le domaine de la science et contribue à lutter contre les stéréotypes sur les compétences, les aptitudes et les rôles des femmes et des hommes. En 2017, 2018 et 2019, la Commission a donc continué à mettre à l'honneur des femmes dirigeantes remarquables en matière d'innovation fondée sur la recherche en leur décernant le prix de l'UE pour les femmes innovatrices, qui récompense des femmes qui sont parvenues à trouver des innovations révolutionnaires et honore les réalisations exceptionnelles d'entrepreneuses. Les lauréates des années précédentes ont inspiré des femmes dans toute l'Europe et au-delà et les ont incitées à lancer de brillantes innovations et à créer leur propre entreprise.

### 3.4 Améliorer l'application du principe d'égalité salariale

En ce qui concerne l'application du principe d'égalité salariale en général, le plan d'action prévoit que la Commission évaluera la possibilité d'apporter des modifications ciblées à la directive 2006/54/CE (refonte) sur l'égalité des chances<sup>33</sup> et la nécessité et la possibilité de rendre contraignantes tout ou partie des mesures prévues dans la recommandation de 2014 sur la transparence salariale<sup>34</sup> (voir point d'action 1). La Commission a concrétisé cet engagement en lançant, en octobre 2018, **une évaluation des dispositions pertinentes de la directive 2006/54/CE** mettant en œuvre le principe de l'«égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur» consacré par le traité. Les résultats complets de l'évaluation sont présentés dans un document de travail des services de la Commission<sup>35</sup> publié en même temps que le présent rapport.

Lors de l'évaluation, l'examen a porté sur la manière dont les dispositions juridiques existantes relatives à l'égalité des rémunérations ont fonctionné en pratique, sur les approches adoptées par les États membres pour la mise en œuvre de ces dispositions, sur la mesure dans laquelle leurs objectifs initiaux ont été atteints, sur l'efficacité de leur exécution, ainsi que sur l'incidence globale de ces dispositions sur le comblement de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Plus spécifiquement, l'évaluation s'est concentrée sur l'application et l'exécution de la directive (refonte) sur l'égalité des chances après l'adoption de la recommandation sur la transparence salariale en 2014.

L'évaluation confirme que le **cadre juridique en vigueur a entraîné un important changement au niveau national dans l'ensemble de l'Union**. Les États membres sont néanmoins toujours confrontés à des difficultés concernant la mise en œuvre effective du principe de l'égalité des rémunérations en ce

<sup>32</sup> [https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender\\_equality](https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality)

<sup>33</sup> 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), JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

<sup>34</sup> 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, COM(2014) 1405 final.

<sup>35</sup> Évaluation des dispositions pertinentes de la directive 2006/54/CE mettant en œuvre le principe de l'«égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur», SWD(2020) 50.

que, par exemple, ils ne définissent pas nécessairement de la même manière des notions juridiques clés telles que celles de «salaire égal pour un travail égal» dans leur législation nationale; les différences en matière de discrimination salariale ne sont souvent pas détectées en raison du manque de transparence quant aux niveaux de rémunération; et il reste compliqué d'établir, en s'appuyant sur des faits, qu'une discrimination a été commise. Les conclusions font également état des difficultés rencontrées par certaines victimes d'une discrimination salariale pour porter plainte sans représentation ou aide juridique. De plus, les niveaux des amendes et des indemnisations ne sont généralement pas assez dissuasifs.

En outre, le plan d'action invitait la Commission à sensibiliser davantage au principe d'égalité des rémunérations et à fournir des lignes directrices sur ce principe (points d'action 20 et 21). À cet effet, le réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la non-discrimination a publié, en novembre 2019, **une étude sur les «cas nationaux et les bonnes pratiques en matière d'égalité des rémunérations»**<sup>36</sup>. Cette étude comprend une compilation de la jurisprudence relative à l'égalité des rémunérations des 28 États membres de l'Union européenne et de trois pays de l'Espace économique européen, et présente les bonnes pratiques et une analyse des solutions adoptées au niveau national. En outre, la Commission a publié, en novembre 2019, un **résumé actualisé de la jurisprudence relative à l'égalité des rémunérations** de la Cour de justice de l'Union européenne<sup>37</sup>.

#### 4 SENSIBILISATION ET COOPÉRATION

##### **Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en collaboration avec les États membres**

Le plan d'action encourageait la Commission à rechercher des synergies entre les mesures prises par les principaux intervenants à l'échelon de l'Union européenne, des États membres et des entreprises afin de garantir sa mise en œuvre effective. La Commission a donc associé toute une série de parties prenantes aux mesures qu'elle a arrêtées pour donner effet aux engagements prévus dans le plan d'action.

Par l'intermédiaire du Groupe à haut niveau sur l'intégration des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes, qui rassemble des représentants de haut rang chargés de cette matière dans les États membres, la Commission a transmis des informations sur le plan d'action aux États membres (point d'action 3). En 2018, le Groupe à haut niveau a discuté de ce plan d'action sous la présidence bulgare du Conseil et a donné des exemples de mesures prises dans les États membres pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'association de la société civile et la participation active des partenaires sociaux, ainsi que les mesures de sensibilisation et la transparence salariale ont été considérées comme des éléments importants pour combler l'écart de rémunération. La présidence bulgare a aussi tenu un débat ministériel sur le thème «Comblent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes» au Conseil EPSCO en mars 2018.

Ces efforts se sont poursuivis sous la présidence roumaine en 2019, lorsque le Groupe à haut niveau a discuté des interconnexions entre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sur la base d'une note de recherche de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes<sup>38</sup>. Cette note a également servi de base aux **conclusions du Conseil sur le thème «Comblent l'écart de rémunération entre les femmes et les**

---

<sup>36</sup> Disponible à l'adresse suivante: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>.

<sup>37</sup> Aperçu de la jurisprudence de référence de la Cour de justice de l'Union européenne. Disponible à l'adresse suivante: <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-fr/format-PDF/source-107656972>.

<sup>38</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE): Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance, 2019. Disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>

**hommes: principales politiques et mesures**»<sup>39</sup>, adoptées en juin 2019. Dans ces conclusions, le Conseil invite les États membres à améliorer les mesures existantes ou à en instaurer de nouvelles en vue de l'application effective du principe de l'égalité des rémunérations. Sur la base de la recommandation de 2014 sur la transparence salariale, ces mesures pourraient inclure des mesures visant à améliorer la transparence salariale. Dans les **conclusions du Conseil sur l'économie du bien-être**<sup>40</sup>, adoptées le 24 octobre 2019 sous la présidence finlandaise, le Conseil a en outre invité les États membres et la Commission européenne à «mettre en œuvre des mesures concrètes et efficaces pour combler les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de rémunération au-delà de l'actuel plan d'action de l'UE intitulé «Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes»».

La Commission a également continué de soutenir les efforts consentis par les États membres pour éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au moyen du processus du **Semestre européen** (point d'action 24). Plus spécifiquement, le Semestre européen a permis à la Commission de mettre en lumière les causes profondes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les États membres, telles que le travail à temps partiel exercé de manière disproportionnée par les femmes en raison d'un manque d'investissement dans un accueil adéquat des enfants ou des facteurs fiscaux dissuadant les deuxièmes apporteurs de revenus de travailler ou de travailler plus. En 2018, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a été pris en considération dans les rapports par pays de huit États membres<sup>41</sup>, et une recommandation par pays sur ce sujet a été adressée à un État membre<sup>42</sup>. En 2019, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a été pris en considération dans les rapports par pays de onze États membres<sup>43</sup>, et une recommandation par pays sur ce sujet a de nouveau été adressée à un État membre<sup>44</sup>. La Commission a poursuivi le dialogue avec les États membres, y compris par l'intermédiaire du Groupe à haut niveau qu'elle a tenu informé des conclusions concernant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes tirées du processus du Semestre européen.

Enfin, un **séminaire d'apprentissage mutuel sur l'élimination des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** et de leurs causes profondes et sur les bonnes pratiques pour lutter contre ceux-ci a été organisé en mai 2019 en Islande pour les représentants des États membres (point d'action 22)<sup>45</sup>.

#### **4.2 Forte mobilisation du Parlement européen et des autres parties prenantes**

Une forte mobilisation des parties prenantes est essentielle pour s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en raison des multiples causes profondes et de la vaste portée transsectorielle de celui-ci. C'est la raison pour laquelle la Commission a cherché à associer activement les parties prenantes et à créer des synergies lorsqu'elle a mis en œuvre le plan d'action.

Au cours de la mise en œuvre du plan d'action, le Parlement européen a également souligné la persistance et les causes profondes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à de nombreuses reprises. Par ses résolutions, le Parlement européen a systématiquement invité les parties prenantes à lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et à prévenir l'écart en matière de retraite<sup>46</sup>. Se référant au plan d'action, il a invité la Commission à proposer une directive

---

<sup>39</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/fr/pdf>

<sup>40</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13432-2019-INIT/fr/pdf>.

<sup>41</sup> L'Autriche, la République tchèque, l'Allemagne, l'Estonie, la Finlande, le Portugal, la République slovaque et le Royaume-Uni.

<sup>42</sup> L'Estonie.

<sup>43</sup> L'Autriche, la République tchèque, l'Allemagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Hongrie, Malte, le Portugal, la République slovaque et le Royaume-Uni.

<sup>44</sup> L'Estonie.

<sup>45</sup> Pour les matériels, voir: [https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_en)

<sup>46</sup> Voir, par exemple, la résolution du Parlement européen du 10 octobre 2019 sur l'emploi et les politiques sociales de la zone euro [2019/2111(INI)] et la résolution du Parlement européen du 17 avril 2018 sur l'égalité des genres dans le secteur

sur la transparence salariale pour aider à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes<sup>47</sup>. En outre, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a fait l'objet de discussions au sein des commissions parlementaires compétentes<sup>48</sup>. Le Comité économique et social européen a également publié un avis sur le plan d'action en avril 2018<sup>49</sup>.

Pour atteindre les **parties prenantes nationales**, la Commission a soutenu des projets transnationaux visant à éliminer les stéréotypes et la ségrégation au moyen de huit subventions octroyées pour des projets réalisés entre 2017 et 2019<sup>50</sup> (point d'action 4). Ces projets ont plus particulièrement promu des bonnes pratiques visant à surmonter les rôles contre-productifs attribués aux femmes et aux hommes et les stéréotypes de genre dans l'enseignement et la formation de même qu'au travail. La Commission a aussi encouragé la participation de nombreuses parties prenantes à la mise en œuvre des projets, en cherchant à associer les partenaires sociaux, les prestataires de services publics, les services d'orientation de carrière, les organisations de la société civile, les écoles et universités, ainsi que, si possible, les parties prenantes locales ou régionales ou le secteur privé. De plus, l'évaluation des incidences des projets sur le comportement a été encouragée afin de générer des preuves concernant les facteurs qui modifient concrètement les attitudes des citoyens à l'égard des rôles attribués aux femmes et aux hommes et des stéréotypes de genre. La Commission a facilité le partage des bonnes pratiques et des enseignements tirés avec les partenaires sociaux, contribuant ainsi aux efforts déployés pour soutenir les activités menées à l'échelle nationale afin de lutter contre les stéréotypes qui conduisent à des différences de traitement entre les femmes et les hommes dans divers secteurs professionnels (point d'action 5).

Dans le cadre du dialogue social sectoriel européen en matière d'éducation, la Commission a également financé un projet relatif à l'égalité entre les sexes géré par le CSEE<sup>51</sup>. Intitulé «Social dialogue and gender equality: Empowering education trade unions to address gender equality in the teaching profession through social dialogue» (Dialogue social et égalité entre les sexes: permettre aux syndicats dans le domaine de l'éducation d'aborder l'égalité entre les sexes dans la profession d'enseignant par le dialogue social), ce projet a été mis en œuvre de 2017 à 2019 et visait à améliorer le statut professionnel des enseignants, des formateurs et des directeurs d'école et à rendre la profession d'enseignant plus attrayante pour les hommes comme pour les femmes (point d'action 10). En outre, des projets au titre du programme «Droits, égalité et citoyenneté», destinés à améliorer l'équilibre hommes-femmes aux postes économiques et financés par la Commission en 2019, sont en cours. Ces projets concernent les femmes dans la prise de décisions, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et la promotion de l'équilibre hommes-femmes aux postes de direction dans les entreprises et en politique<sup>52</sup>.

En octobre 2018, un forum annuel des Chartes de la diversité de l'UE (point d'action 6) a eu lieu à Prague. Il a réuni des **experts en matière de diversité, ainsi que des entreprises et des**

---

des médias au sein de l'Union européenne [2017/2210(INI)]. Voir également la résolution du Parlement européen du 30 janvier 2020 sur l'écart de salaire entre hommes et femmes [2019/2870(RSP)], adoptée en dehors de la période de mise en œuvre du plan d'action.

<sup>47</sup> Résolution du Parlement européen du 30 janvier 2020 sur l'écart de salaire entre hommes et femmes [2019/2870(RSP)], résolution du Parlement européen du 15 janvier 2019 sur l'égalité des genres et les politiques fiscales dans l'Union européenne [2018/2095(INI)] et résolution du Parlement européen du 10 octobre 2019 sur l'emploi et les politiques sociales de la zone euro [2019/2111(INI)].

<sup>48</sup> Par exemple, audition de la commission FEMM du 9 juillet 2018 sur le plan d'action de l'Union européenne «Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes».

<sup>49</sup> Comité économique et social européen, avis concernant le plan d'action de l'Union européenne 2017-2019 – Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, avril 2018, disponible à l'adresse suivante:

<https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap>

<sup>50</sup> Concernant les projets sélectionnés, voir:

[https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015\\_action\\_grants/just\\_2015\\_rgen\\_ag\\_role\\_en.htm](https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm)

<sup>51</sup> Partenaire social européen reconnu représentant les travailleurs du secteur de l'éducation.

<sup>52</sup> L'appel à propositions et les projets sélectionnés sont disponibles à l'adresse:

<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rgen-wvlb-ag-2018>

**représentants du secteur public** qui ont partagé des bonnes pratiques ayant trait à la non-discrimination et à l'inclusion dans le secteur privé. Ce forum a mis en lumière les arguments en faveur de la diversité hommes-femmes aux postes supérieurs dans les entreprises, ainsi que la nécessité de prêter attention à l'embauche, à la rétention et à la progression des femmes au sein des entreprises et de surmonter les préjugés sexistes.

La Commission a également entamé un **dialogue avec les partenaires sociaux européens** afin de promouvoir et d'adopter des mesures pour contribuer à éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (point d'action 13). Un séminaire avec les partenaires sociaux sur le thème «Tackling the gender pay gap and promoting childcare» (Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et promouvoir l'accueil des enfants) s'est déroulé en juin 2018 et un séminaire thématique sous la forme d'un dialogue entre la Commission et les partenaires sociaux s'est tenu le 7 mai 2019 pour discuter du rôle, des coûts et des avantages de la transparence salariale.

En ce qui concerne la nécessité d'améliorer la représentation des femmes dans la prise de décisions politiques, ce sujet a été discuté lors du colloque sur les droits fondamentaux de 2017 qui avait pour thème «Women's Rights in Turbulent Times» (Les droits des femmes en ces temps troublés), qui comprenait une séance plénière sur le sujet «Equal participation at work and in politics: a fundamental rights prerequisite» (Égalité de participation au travail et en politique: une condition indispensable au respect des droits fondamentaux)<sup>53</sup>. En 2018, le colloque incluait une séance sur le soutien à une large participation dans les sociétés démocratiques<sup>54</sup>. De plus, les Journées européennes du développement de juin 2018 comportaient un débat de spécialistes à haut niveau sur le thème «Raising women's participation in decision-making: engaging men as change agents» (Augmenter la participation des femmes à la prise de décisions: mobiliser les hommes en tant que vecteurs de changement). Ces événements ont permis à des responsables politiques internationaux, nationaux et européens de haut niveau, à des organisations de la société civile, à des représentants des médias et des réseaux sociaux, au milieu des affaires et de l'enseignement, à des professionnels de la justice et à des jeunes de partager des idées et des expériences pour améliorer la représentation des femmes dans la prise de décisions politiques (point d'action 13). Ils ont aussi contribué à soutenir des pratiques visant à améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les processus et aux postes décisionnels dans tous les secteurs et à combattre la ségrégation verticale.

## 5 DEFIS ET MARCHE A SUIVRE

### 5.1 Le plan d'action a ouvert la voie à de nouveaux engagements

Le présent rapport sur la mise en œuvre du plan d'action confirme que la totalité des 24 points d'action du plan ont été mis en œuvre entièrement ou en partie. Par ailleurs, la mise en œuvre de la grande majorité des points d'action sera poursuivie dans le cadre d'initiatives stratégiques distinctes. Cela témoigne d'un très bon suivi dans l'ensemble, ainsi que de la nécessité de poursuivre des actions ciblées pour lutter contre cette forme de discrimination persistante à l'égard des femmes.

Une description détaillée des mesures concrètes adoptées afin de donner effet aux différentes actions a été jointe en annexe du présent rapport de mise en œuvre. Outre le fait qu'elle atteste de la multitude d'actions mises en œuvre par la Commission pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la liste de mesures concrètes montre également qu'il reste des domaines dans lesquels de nouvelles actions seraient nécessaires pour remédier à cet écart de rémunération de manière significative. Le plan d'action visait à démontrer l'engagement politique de la Commission en faveur de l'élimination de l'écart de

---

<sup>53</sup> [https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item\\_id=115277](https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277)

<sup>54</sup> [https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26\\_en](https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_en)



rémunération entre les femmes et les hommes et est parvenu à traduire cet engagement en une liste de mesures concrètes. Il invitait toutefois aussi la Commission à rechercher des synergies entre les mesures prises par les principales parties prenantes aux niveaux européen, national et des entreprises. La description des mesures concrètes jointe en annexe montre que de multiples efforts ont été consentis et continuent de l'être pour établir le dialogue avec les parties prenantes, dont l'engagement était nécessaire en vue de susciter des changements. Dans certains cas, ces efforts auraient néanmoins pu être plus importants.

En outre, des mesures supplémentaires auraient pu être adoptées pour lutter contre la ségrégation dans les secteurs où les femmes sont traditionnellement surreprésentées, tels que l'éducation, les soins infirmiers et les soins de santé. De même, des efforts supplémentaires auraient pu être utiles pour remédier à la sous-représentation des femmes dans le processus de prise de décisions politiques et au sein des entreprises.

Les données les plus récentes de 2018 montrent des progrès très lents en ce qui concerne l'élimination de l'écart de rémunération et de l'écart de retraite entre les femmes et les hommes au cours de la période de mise en œuvre du plan d'action (0,3 point de pourcentage pour l'écart de rémunération entre 2017 et 2018 pour l'UE à 28). Bien qu'ils soient en baisse, l'écart de rémunération et l'écart de retraite entre les femmes et les hommes continuent d'être significatifs dans l'UE en moyenne et sont loin d'être comblés.

L'évaluation des dispositions en vigueur relatives à l'égalité des rémunérations, menée dans le cadre du plan d'action, a montré que des informations de meilleure qualité et plus facilement disponibles sur les niveaux de rémunération peuvent révéler d'éventuels préjugés sexistes ou une éventuelle discrimination dans les structures de rémunération des entreprises ou au niveau de l'industrie. Des mesures renforcées en matière de transparence salariale devraient permettre d'identifier plus facilement les discriminations salariales dans des cas individuels. La prise de conscience de niveaux de rémunération différents pour un même travail ou un travail de même valeur au sein d'une entreprise peut également permettre aux personnes de contester plus facilement une discrimination salariale devant les juridictions nationales. En mettant au jour des différences structurelles, la transparence salariale peut aussi faciliter l'analyse des causes sous-jacentes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et garantir une action stratégique mieux ciblée.

Comme annoncé dans les orientations politiques pour la Commission 2019-2024 de la présidente Ursula von der Leyen, la Commission présentera, conjointement au présent rapport sur la mise en œuvre et en même temps que la publication de l'évaluation sur l'égalité des rémunérations, une stratégie de l'Union en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025<sup>55</sup>. Cette stratégie prévoit de nouvelles mesures pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment au moyen d'une initiative instaurant des mesures contraignantes relatives à la transparence salariale. La mise en œuvre des différentes actions a aussi largement mis en évidence le lien étroit entre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et les stéréotypes de genre. La lutte contre ces stéréotypes sera également un des objectifs de la stratégie de l'Union en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

## 5.2. Conclusions

---

<sup>55</sup> Une Union de l'égalité: stratégie de l'Union en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, COM(2020) 152.

Par son ensemble de mesures globales, le plan d'action a apporté un vaste cadre stratégique et démontré la détermination de la Commission européenne à remédier à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de manière significative. Grâce aux activités de collecte de données et à l'évaluation de la législation sur l'égalité de rémunération en particulier, la mise en œuvre du plan d'action a aidé à créer une base éclairée et solide pour de nouvelles actions contre les inégalités de rémunération.

Les différentes mesures de mise en œuvre, dont une description plus détaillée figure dans le document de travail des services de la Commission joint en annexe, mettent en lumière le large éventail de mesures requises pour combler effectivement l'écart. Le plan d'action ainsi que le vaste ensemble de mesures adoptées pour le mettre en œuvre montrent qu'il est nécessaire de ne plus se contenter de débattre de l'existence de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, et d'adopter des mesures concrètes et concertées en vue d'éliminer cet écart.

En outre, les mesures sectorielles du plan d'action ont contribué à mettre en lumière la nécessité d'adopter des mesures spécifiques et adaptées pour induire un changement vers une plus grande égalité des chances en matière d'emploi et de travail.

Comme le montre le présent rapport, les actions entreprises en vue de mettre en œuvre le plan d'action de l'UE 2017-2019 pour éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes alimenteront les futurs travaux de la Commission européenne visant à combler cet écart.