Parlement européen
2024-2029

TEXTES ADOPTÉS

P10_TA(2026)0074

Écart de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes dans l’Union: état des lieux, défis et voie à suivre, ainsi qu’élaboration de lignes directrices en vue d’une meilleure évaluation et d’une rémunération plus équitable du travail dans les secteurs à prédominance féminine

Résolution du Parlement européen du 11 mars 2026 sur l’écart de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes dans l’Union: état des lieux, défis et voie à suivre, ainsi qu’élaboration de lignes directrices en vue d’une meilleure évaluation et d’une rémunération plus équitable du travail dans les secteurs à prédominance féminine (2025/2038(INI))

Le Parlement européen,

– vu le traité sur l’Union européenne (traité UE), et notamment son article 2 et son article 3, paragraphe 3,

– vu le traité sur le fonctionnement de l’Union européenne (traité FUE), et notamment ses articles 8, 10, 19, 151, 153 et 157,

– vu la charte des droits fondamentaux de l’Union européenne, notamment ses dispositions relatives à l’égalité des genres,

– vu la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées et sa ratification par l’Union européenne,

– vu les articles 22 et 25 de la déclaration universelle des droits de l’homme,

– vu la directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l’application du principe de l’égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des

rémunérations et les mécanismes d'application du droit[1] (directive sur la transparence des rémunérations),

– vu 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[2],

– vu la 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[3] du Conseil (directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants),

– vu la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes[4] (directive relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées),

– vu la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne[5],

– vu la communication de la Commission du 5 mars 2020 intitulée «Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025» (COM(2020)0152),

– vu la communication de la Commission du 18 septembre 2020 intitulée «Une Union de l'égalité: plan d'action de l'UE contre le racisme 2020-2025» (COM(2020)0565),

– vu le socle européen des droits sociaux et son plan d'action (COM(2021)0102), notamment ses grands objectifs pour 2030 et le tableau de bord social de l'Union,

– vu la stratégie de l'UE en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 (COM(2021)0101),

– vu la communication de la Commission du 8 octobre 2025 intitulée

---

1 JO L 132 du 17.5.2023, p. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.
2 JO L 204 du 26.7.2006, p. 23, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.
3 JO L 188 du 12.7.2019, p. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.
4 JO L 315 du 7.12.2022, p. 44, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj.
5 JO L 275 du 25.10.2022, p. 33, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj.

«Union de l’égalité: stratégie en faveur de l’égalité de traitement à l’égard des personnes LGBTIQ+ pour la période 2026-2030» (COM(2025)0725),

– vu la communication de la Commission du 7 septembre 2022 sur la stratégie européenne en matière de soins (COM(2022)0440), la recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 sur l’accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité[6] ainsi que la recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 concernant l’éducation et l’accueil de la petite enfance: les objectifs de Barcelone pour 2030[7],

– vu la communication de la Commission du 7 mars 2025 intitulée «Une feuille de route pour les droits des femmes» (COM(2025)0097),

– vu la communication de la Commission du 20 mars 2024 intitulée «Pénuries de main-d’œuvre et de compétences dans l’UE: plan d’action» (COM(2024)0131),

– vu la communication de la Commission du 5 mars 2025 intitulée «L’union des compétences» (COM(2025)0090),

– vu le rapport de la Commission d’octobre 2024 intitulé «Social Protection Committee Annual Report 2024» (rapport annuel 2024 du comité de la protection sociale),

– vu le rapport de la Commission de mars 2025 intitulé «2025 report on gender equality in the EU» (Rapport 2025 sur l’égalité des genres dans l’UE),

– vu le rapport du groupe de haut niveau sur l’avenir de la protection sociale et de l’État-providence dans l’UE intitulé «The future of social protection and of the welfare state in the EU» (L’avenir de la protection sociale et de l’État-providence dans l’UE),

– vu le rapport de Mario Draghi du 9 septembre 2024, intitulé «The future of European competitiveness» (L’avenir de la compétitivité européenne, ci-après dénommé «rapport Draghi») et le rapport d’Enrico Letta du 10 avril 2024, intitulé «Much more than a market» (Bien plus qu’un marché, ci-après dénommé «rapport Letta»),

– vu le rapport conjoint de 2024 du comité de la protection sociale et de la direction générale de l’emploi, des affaires sociales et de l’inclusion de la Commission intitulé «The 2024 pension adequacy report - Current and future income adequacy in old age in the EU» (Rapport sur l’adéquation des retraites - adéquation actuelle et future des revenus des personnes âgées dans l’UE),

---

6 JO C 476 du 15.12.2022, p. 1.
7 JO C 484 du 20.12.2022, p. 1.

– vu les conclusions du Conseil du 3 décembre 2024 intitulées «Garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'égalité de genre pour toutes les générations au regard des défis démographiques»,

– vu les conclusions du Conseil du 4 décembre 2024 sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: mobiliser le potentiel de main-d'œuvre inexploité dans l'Union européenne,

– vu les conclusions du Conseil du 19 juin 2025 intitulées «Faire progresser l'égalité de genre à l'ère numérique fondée sur l'IA: 6e bilan horizontal de la mise en œuvre du programme d'action de Beijing par les États membres et les institutions de l'UE»,

– vu sa résolution du 14 juin 2017 sur la nécessité d'une stratégie de l'Union européenne pour éradiquer et prévenir l'écart entre les pensions des hommes et des femmes[8],

– vu sa résolution du 30 janvier 2020 sur l'écart de salaire entre hommes et femmes[9],

– vu sa résolution du 21 janvier 2021 sur la stratégie de l'Union européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes[10],

– vu sa résolution du 5 juillet 2022 vers une action européenne commune en matière de soins[11],

– vu l'article 55 de son règlement intérieur,

– vu les délibérations communes de la commission de l'emploi et des affaires sociales et de la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres au titre de l'article 59 du règlement intérieur,

– vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales et de la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres (A10-0021/2026),

A. considérant que l'égalité des genres est une valeur fondamentale de l'Union européenne, consacrée par l'article 2 et l'article 3, paragraphe 3, du traité UE, les articles 8, 10 et 19 du traité FUE et l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne; que l'article 157 du traité FUE dispose explicitement que les États membres doivent assurer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur; que la garantie de l'indépendance économique des femmes et

---

8 JO C 331 du 18.9.2018, p. 60.
9 JO C 331 du 17.8.2021, p. 5.
10 JO C 456 du 10.11.2021, p. 208.
11 JO C 47 du 7.2.2023, p. 30.

de l’égalité d’accès aux ressources financières est essentielle pour parvenir à l’égalité des genres et lutter contre la violence fondée sur le genre;

B. considérant que le principe 2 du socle européen des droits sociaux précise que l’égalité de traitement et l’égalité des chances entre les femmes et les hommes doivent être assurées et favorisées 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 et que les femmes et les hommes ont droit à une rémunération égale pour un même travail ou un travail de même valeur;

C. considérant qu’en cette période d’incertitude géopolitique, la défense de nos valeurs européennes exige que les États membres accordent la priorité au secteur de la défense; que les États membres doivent veiller à ce que les femmes travaillant dans le secteur de la défense bénéficient d’une rémunération égale, d’une progression de carrière équitable et de retraites adéquates; que combler l’écart de retraite entre les femmes et les hommes est un impératif à la fois stratégique et moral pour l’Union;

D. considérant qu’on entend par écart de rémunération entre les femmes et les hommes l’écart entre la rémunération horaire brute moyenne des femmes et des hommes, exprimé en pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des hommes; considérant qu’une part importante de l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes ne peut s’expliquer par des variables objectives et observables sur le marché du travail telles que l’âge, l’expérience et l’éducation, la profession, le temps de travail ou d’autres caractéristiques mesurables, ce qui indique une discrimination persistante; qu’éliminer l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes nécessite une approche équilibrée qui combine l’égalité des chances, la répartition équitable des responsabilités familiales, la lutte contre les stéréotypes de genre, la transparence des rémunérations et l’application effective des règles, avec des politiques qui soutiennent les compétences, la participation et la progression de carrière, tout en reconnaissant que les désavantages sont aggravés pour les femmes confrontées à des formes multiples et croisées de discrimination fondée sur des facteurs tels que le sexe, l’origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l’âge ou l’orientation sexuelle;

E. considérant que, dans l’ensemble de l’Union, les revenus des femmes sont disproportionnellement inférieurs à ceux des hommes et que les femmes sont surreprésentées parmi les personnes percevant le salaire minimum; considérant qu’en 2023, l’écart moyen de rémunération horaire entre femmes et hommes dans l’Union était de 12 %, avec des variations considérables d’un État membre à l’autre, cet écart dépassant 18 % dans certains États membres; que cela

signifie que les femmes travaillent effectivement sans être rémunérées pendant une moyenne de 54 à 67 jours par an par rapport aux hommes; que, bien que le taux d'emploi des femmes continue d'augmenter, l'Union n'est pas sur la bonne voie pour réduire de moitié, d'ici à 2030, son écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes, qui s'élève à 10 %, et que l'écart pour les femmes ayant des enfants est encore plus élevé (16,5 %)[12]; que, selon Eurostat, l'écart varie également selon le secteur et est plus prononcé dans le secteur privé que dans le secteur public dans une majorité d'États membres[13]; qu'en 2024, seuls 7,7 % des hommes dans l'Union travaillaient à temps partiel, contre 27,9 % des femmes, leur principale raison de travailler à temps partiel étant les responsabilités familiales; qu'il existe une corrélation spécifique entre les secteurs dominés par les femmes et les bas niveaux de salaires; considérant que le salaire reflète la valeur et la reconnaissance qu'une société accorde à certains types d'activités spécifiques;

F. considérant que les inégalités salariales ne reflètent pas toujours la valeur d'une activité, la demande s'y rapportant ou les compétences requises pour cette activité, mais que c'est plutôt le résultat d'une inégalité de genre persistante; considérant que la sous-évaluation du travail des femmes, la ségrégation professionnelle et sectorielle, l'écart qui persiste entre les femmes et les hommes au niveau des postes d'encadrement et la répartition inégale des activités de soins non rémunérées sont des facteurs structurels des écarts de rémunération et de retraite et nécessitent des exercices systématiques de valorisation des emplois et de revalorisation sectorielle au niveau de l'Union ainsi qu'au niveau national; considérant que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes n'est pas seulement une question de revenus inférieurs, mais qu'il reflète également des inégalités sociales, politiques et culturelles plus larges qui influencent l'indépendance économique des femmes, leurs possibilités de carrière ainsi que leur bien-être général;

G. considérant que la sensibilisation et l'éducation sont essentielles pour reconnaître l'existence et la gravité des écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes, qui continuent d'être sous-estimés par le public; que les écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes ont une incidence considérable sur la santé mentale des femmes, en influençant non

---

12 Eurostat, «Statistics Explained – SDG 5 – Gender equality» (Statistiques expliquées - ODD 5 - Égalité des genres), site internet d'Eurostat, avril 2025.

13 Eurostat, «Statistics Explained – Gender pay gap statistics» (Statistiques expliquées - Statistiques relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes), site internet d'Eurostat, mars 2025.

seulement les revenus des femmes, mais aussi leur exposition aux risques psychosociaux sur le lieu de travail, avec des conséquences à long terme sur leur santé mentale et leur bien-être tout au long de la vie, comme en témoigne, par exemple, le fait que les femmes de plus de 65 ans déclarent souffrir deux fois plus souvent de dépression chronique que les hommes[14], ce qui reflète les effets combinés d'un revenu plus faible, d'une indépendance limitée et d'une insécurité persistante; qu'une rémunération équitable et décente est essentielle à l'indépendance économique des femmes et leur permet de sortir des situations de violence domestique; que pour combler ces écarts, des mesures législatives et politiques sont nécessaires, ainsi qu'un changement d'attitude au sein de la société, soutenu par des initiatives de communication et d'éducation fondées sur des données;

H. considérant qu'en 2021, 74 % des femmes se chargeaient quotidiennement des travaux ménagers et de la cuisine, contre 42 % des hommes; considérant que, lorsque l'ensemble du travail rémunéré et non rémunéré est combiné, les femmes effectuent huit semaines de travail à temps plein de plus par an que les hommes[15];

I. considérant que le Forum économique mondial a récemment estimé qu'au rythme actuel des progrès, la parité totale ne sera atteinte que dans 134 ans; que certaines études estiment qu'il faudra 90 ans pour combler l'écart de retraite entre les femmes et les hommes; que de nouvelles mesures sont manifestement nécessaires pour combler cet écart plus rapidement;

J. considérant que, dans l'ensemble de l'Union, les femmes sont plus susceptibles d'occuper des emplois moins bien rémunérés et de travailler dans l'économie informelle et dans des secteurs historiquement sous-évalués, ce qui limite leurs revenus et contribue aux écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes; que 3 femmes sur 10 dans l'Union travaillent dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, alors que seulement 8 % des hommes sont employés dans ces secteurs[16]; que dans l'Union, les femmes représentent jusqu'à 80 % du personnel des soins de santé et de l'aide sociale, alors qu'elles ne constituent

---

14 Parlement européen, direction générale des droits des citoyens, de la justice et des affaires institutionnelles, département thématique des citoyens, de l'égalité et de la culture, «The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women's mental health» (Les incidences des écarts de rémunération et de pension entre les femmes et les hommes, ainsi que des nouvelles formes de travail, sur la santé mentale des femmes), septembre 2025.

15 Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, «Gender Equality Index 2021 – Health» (Indice d'égalité de genre 2021 – Santé), 2021.

16 Commission européenne, «Women's situation in the labour market» (La situation des femmes sur le marché du travail), Site internet de la Commission européenne, Stratégie et politiques.

que 20 % des travailleurs dans les domaines des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques), ce qui illustre la persistance des normes et des stéréotypes de genre qui découragent les femmes de travailler dans certains secteurs[17]; qu'il est impératif de reconnaître la valeur des secteurs traditionnellement féminins tels que les soins, la santé, l'éducation et le travail social, car ils sont indispensables pour la société, et d'encourager les hommes à s'orienter vers ces secteurs;

K. considérant que les femmes restent largement sous-représentées dans les études et les carrières numériques, ainsi que dans d'autres domaines des sciences, technologies, ingénierie, arts et mathématiques (STIAM) et dans les secteurs d'emploi tels que la défense et l'aérospatial, les technologies de l'information et de la communication (TIC) et l'énergie; qu'il est essentiel de soutenir la participation des femmes dans les domaines des STIAM pour combler les écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes, favoriser l'innovation et veiller à ce que les transitions numérique et verte en Europe soient inclusives et équitables;

L. considérant que les femmes sont touchées de manière disproportionnée par la fragmentation croissante du marché du travail, y compris l'augmentation des formes d'emploi atypiques telles que le travail temporaire, le travail à temps partiel, le travail via une plateforme et le travail indépendant; que les femmes jouent souvent un rôle essentiel dans l'agriculture familiale, l'agro-industrie et la vie de la communauté, mais que leur travail est souvent sous-évalué ou informel, ce qui se traduit par des revenus inférieurs tout au long de la vie et des cotisations de retraite insuffisantes; que ce désavantage est encore aggravé pour les femmes confrontées à des formes multiples et croisées de discrimination fondée sur des facteurs tels que l'origine, le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle ou le handicap;

M. considérant que les effets des écarts de rémunération, de prise en charge des responsabilités familiales et d'emploi entre les femmes et les hommes s'accentuent encore pour les femmes plus tard dans leur vie, comme en témoigne l'écart de retraite entre les femmes et les hommes, qui s'élevait à 25 % en 2025[18]; que ces écarts s'expliquent par des inégalités accumulées tout au long de la vie professionnelle des femmes, par des périodes d'absence du marché du travail et des salaires plus bas; que les femmes âgées continuent d'être plus

---

17 Commission européenne, «2025 report on gender equality in the EU» (rapport 2025 sur l'égalité des genres dans l'Union), https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

18 Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, «Gender Equality Index – European Union in 2025 edition» (Indice d'égalité de genre - Union européenne 2025), site internet de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

exposées au risque de pauvreté que les hommes âgés dans l'ensemble des États membres[19]; qu'en 2024, 16,9 % des femmes retraitées étaient exposées à un risque de pauvreté, soit près du double du nombre d'hommes retraités exposés à ce risque[20]; que les femmes ont généralement une plus longue espérance de vie et sont plus susceptibles d'avoir besoin de soins de longue durée à un âge avancé[21]; considérant qu'il est impératif de veiller à ce que les systèmes publics de sécurité sociale et de protection sociale restent solides et financés de manière adéquate et durable, afin qu'ils puissent continuer à fournir un soutien fiable;

N. considérant que les activités à prédominance féminine, qui assurent l'autonomisation économique et augmentent la participation des femmes à la politique ainsi qu'à la vie publique, doivent reposer sur la liberté de choix et un large éventail de possibilités;

O. considérant que la pénalisation salariale entraînée par la maternité, à savoir l'écart de rémunération entre les mères et les pères ainsi qu'entre les femmes avec et sans enfants à charge, est due à un manque de structures d'accueil pour les enfants, au fait que trop peu de pères prennent un congé parental ou de paternité, à des horaires de travail incompatibles avec les structures d'accueil pour les enfants et de soins aux personnes âgées, à la répartition inégale des activités de soins informels à domicile et à des préjugés culturels qui pénalisent les mères dans le monde du travail; que les femmes sont souvent confrontées à une diminution de leurs revenus et ne reviennent pas à leur niveau d'avant l'accouchement et qu'elles voient leur carrière se ralentir après avoir eu des enfants, ce qui a des répercussions directes sur leurs revenus et leur niveau de vie à ce moment de leur vie et sur leur capacité à accumuler des droits à la retraite suffisants pour l'avenir; qu'il convient de noter que la pénalisation salariale entraînée par la maternité constitue un obstacle important à la pleine égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la stabilité démographique et économique à long terme;

P. considérant que les rapports Draghi et Letta soulignent tous les deux que la disponibilité, l'accessibilité financière et la qualité des services de soins, y compris dans le cadre de l'éducation et de

---

19 Commission européenne, «2025 report on gender equality in the EU» (rapport 2025 sur l'égalité des genres dans l'Union), mars 2025 https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

20 Eurostat, «Data Browser – At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey» (Navigateur de données – Taux de risque de pauvreté des retraités – Enquête EU-SILC), site internet d'Eurostat, février 2026.

21 Département des affaires économiques et sociales des Nations unies, «The growing need for long-term care – Assumptions and realities» (Le besoin croissant de soins de longue durée – Hypothèses et réalités).

l’accueil de la petite enfance, des soins de longue durée et de l’aide aux personnes handicapées, constituent un obstacle structurel à la participation au marché du travail, en particulier pour les femmes, et réduisent le potentiel global de productivité de l’Union; considérant que l’investissement dans des infrastructures de soins ou de prise en charge et des emplois de qualité est un investissement social productif qui renforce la compétitivité et la résilience et favorise la participation égale des femmes dans tous les domaines de la société, y compris l’emploi; que la directive concernant l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants doit être appliquée de manière rigoureuse et que ses effets doivent être évalués; considérant qu’un partage plus équilibré entre les deux parents du congé parental et des responsabilités familiales, y compris au moyen de droits à congé non transférables bien conçus, est essentiel pour promouvoir l’égalité des chances entre les femmes et les hommes et contribuer à une société plus égalitaire du point de vue du genre et à un marché du travail moderne et résilient;

Q. considérant que les soins et la prise en charge constituent un pilier important de notre société; que les activités de soin et de prise en charge, non rémunérées et sous-payées, que ce soit pour les enfants, les personnes âgées, les malades, les personnes handicapées, les membres de la famille ou d’autres personnes à charge, sont effectuées de manière disproportionnée par les femmes, même après leur entrée sur le marché du travail, et restent un facteur important d’inégalité de genre en matière de revenus, de progression de carrière et de retraite; qu’en raison de leurs responsabilités familiales, environ 7,7 millions de femmes sont tenues à l’écart du marché du travail, contre seulement 450 000 hommes; que certains pays ont introduit des crédits de points de retraite pour aidants, ce qui signifie que le temps consacré aux soins est pris en compte dans le calcul des retraites;

R. considérant que le taux de pauvreté ou d’exclusion sociale est plus élevé pour les femmes que pour les hommes (21,9 %, contre 20 %); que le manque de temps limite les possibilités pour les femmes d’occuper un emploi à long terme et à temps plein, ce qui restreint leur potentiel de revenus et les oblige à se tourner davantage vers des emplois faiblement rémunérés ou à temps partiel, réduisant ainsi leurs cotisations de retraite et accentuant leur dépendance financière également à un âge avancé et les exposant à la violence fondée sur le genre, en particulier à la violence domestique;

S. considérant que l’Espagne a intégré plusieurs réglementations établissant un système juridique complet visant à réduire l’écart de genre, comme le supplément temporaire accordé aux femmes bénéficiant d’une pension contributive et ayant été mères (biologiques ou adoptives), auquel les hommes pourraient prétendre s’ils peuvent prouver que leur carrière professionnelle a été interrompue ou affectée par la naissance ou l’adoption d’un enfant;

T. considérant que les femmes ayant atteint l'âge de la ménopause constituent le groupe qui connaît la croissance la plus rapide parmi la population active, selon l'Organisation internationale du travail (OIT); que cette tendance devrait se poursuivre et se renforcer; que le sujet de la ménopause sur le lieu de travail reste largement invisible;

U. considérant qu'une économie de l'Union plus compétitive et plus équitable, avec des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, combinée à des mesures proactives pour les secteurs dominés par les femmes, sera essentielle pour combler les écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes d'une manière durable et axée sur la croissance, en garantissant la pleine participation des femmes au marché du travail, avec des recommandations fondées sur les meilleures pratiques, et permettra aux femmes de progresser dans des secteurs à haute valeur ajoutée tels que la science, la technologie, l'ingénierie, le droit et la finance; que les bonnes pratiques, en particulier dans les campagnes d'information telles que l'«enveloppe orange», contribuent à informer les personnes couvertes par les régimes de retraite publics nationaux de l'épargne qu'elles ont constituée pour leur retraite;

V. considérant que les rapports Draghi et Letta soulignent que l'Europe ne tire pas pleinement parti de ses talents disponibles, en particulier parmi les femmes hautement diplômées; que la persistance d'un «plafond de verre» aussi bien dans le secteur public que privé limite l'accès des femmes aux postes de direction, d'encadrement et aux postes décisionnels; considérant que l'égalité des genres doit commencer par l'égalité des chances pour les filles et les garçons dès les premiers stades de l'éducation; qu'il est essentiel de promouvoir la participation des filles dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) ainsi que les compétences numériques pour mettre en place une économie européenne compétitive et équilibrée en termes de genre;

W. considérant que promouvoir l'égalité des genres en matière d'emploi et d'entrepreneuriat et assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes au marché du travail sont des conditions essentielles à une croissance durable, à une productivité accrue, à l'innovation et à la compétitivité à long terme de l'économie européenne; considérant que promouvoir l'égalité des chances tant pour les femmes que pour les hommes contribue à la résilience démographique et économique de l'Europe et pourrait accroître considérablement le PIB par habitant de l'Union et sa viabilité budgétaire;

X. considérant que dans une économie sociale de marché, dynamique et axée sur l'innovation, les compétences, la productivité et les performances devraient être récompensées, créant ainsi davantage de possibilités pour les femmes de progresser dans des secteurs à

haute valeur ajoutée tels que la technologie, l'agriculture, l'industrie, la défense, la médecine, le droit et la finance; que cela encouragerait et aiderait les filles et les jeunes femmes, dès le plus jeune âge, à poursuivre des études et des carrières dans ces secteurs à haute valeur ajoutée, en contribuant ainsi à déconstruire les stéréotypes de genre et à élargir les futurs choix de carrière;

Y. considérant que le taux de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est plus élevé chez les personnes âgées (de 75 ans et plus), les retraités handicapés et ceux qui ont été sans emploi pendant de longues périodes; qu'en 2020, le taux de risque de pauvreté et d'exclusion sociale chez les retraités dans l'Union était de 15,6 %; que pour ce groupe, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, qui s'élevait à 13 % en 2020, et l'écart de retraite entre les femmes et les hommes, qui s'élevait à 29 % en 2019, sont encore importants aujourd'hui; considérant que de nombreuses femmes âgées n'ont pas accumulé suffisamment de droits à la retraite et dépendent souvent du soutien familial ou des pensions de survie; que la plus grande longévité des femmes augmente leur probabilité de vivre seules avec un seul revenu; que les retraites doivent rester adéquates et être adaptées au coût de la vie, tandis que les incitations à une participation plus longue au marché du travail doivent être améliorées, afin de réduire la pauvreté et la dépendance pour les personnes âgées;

Z. considérant qu'il est possible de réduire les déséquilibres du marché du travail en respectant le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur, en remédiant à la sous-évaluation des secteurs dominés par les femmes et en supprimant les obstacles afin que davantage de femmes puissent entrer dans des secteurs à forte rémunération et dominés par les hommes; que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est plus élevé dans ces secteurs; que la société dépend également de services essentiels tels que les soins, qui sont souvent sous-payés et principalement fournis par les femmes; que les rémunérations dans ces secteurs devraient être équitables et durables afin de soutenir les femmes et leurs familles, de renforcer la participation au marché du travail et d'améliorer le statut de ces professions; considérant que le risque de pauvreté et, dans une moindre mesure, le risque pour l'autonomie financière des femmes généré par les écarts de rémunération et de retraite exposent en outre les femmes à des formes de violence fondée sur le genre, notamment à la violence domestique, ce qui amenuise encore leurs chances de se libérer d'une relation empreinte de violence; considérant que, selon les Nations unies, près de 35 % des femmes dans le monde sont victimes de harcèlement moral ou sexuel sur le lieu de travail ou de harcèlement ayant de graves conséquences sur le plan des aspirations personnelles et professionnelles; que cela nuit à l'estime de soi des femmes et affaiblit leur position de négociation pour obtenir une rémunération

plus équitable; considérant qu'un taux de chômage élevé, une faible croissance des salaires et un travail précaire peuvent toucher les femmes de manière disproportionnée; que cela a une incidence négative sur l'autonomisation économique des femmes et sur la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes; considérant que des réformes bien conçues du marché du travail, une économie compétitive et des finances publiques viables peuvent soutenir la création et les perspectives d'emploi; que les services publics et l'aide sociale devraient être ciblés et efficaces, en garantissant un bon rapport coût-avantages tout en protégeant les personnes les plus vulnérables;

AA. considérant que les systèmes de retraite de l'Union reposent généralement sur trois piliers: les pensions de retraite d'État, les pensions professionnelles versées par les employeurs et l'épargne ou les investissements privés; que les revenus inférieurs des femmes, les interruptions de carrière, les responsabilités familiales et la surreprésentation dans des formes de travail atypiques se traduisent souvent par des droits réduits dans les trois piliers, renforçant ainsi l'écart de retraite entre les femmes et les hommes et augmentant le risque de pauvreté à un âge avancé; considérant que dans l'économie des soins, la plupart des emplois sont occupés par des femmes, tandis que la direction et la prise de décision restent disproportionnellement dominées par des hommes; considérant que la transparence en matière de rémunération peut jouer un rôle non négligeable pour garantir l'accomplissement de progrès notables pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, puisqu'elle permet de mettre en évidence la sous-évaluation du travail des femmes et les aspects liés au genre de la segmentation du marché du travail, notamment grâce à des outils qui fournissent des critères objectifs rendant possible une évaluation neutre du point de vue du genre et la comparabilité de la valeur du travail dans différents emplois et secteurs; considérant qu'il convient de tenir compte de l'incidence de la directive 79/7/CEE[22] du Conseil sur les possibilités qu'ont les États membres de remédier à l'écart de retraite entre les femmes et les hommes; considérant que l'examen des dépenses tenant compte de la dimension de genre peut améliorer le rapport coûts-avantages au sein des budgets publics et veiller à ce que les mesures soient davantage ciblées pour soutenir la famille et l'emploi;

AB. considérant qu'il est essentiel de disposer de méthodes d'évaluation des postes de travail exemptes de stéréotypes de genre, afin de permettre une comparaison des postes de travail, compte tenu de leur importance et de leur complexité, pour déterminer la position

---

22 Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (JO L 6 du 10.1.1979, p. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

relative d’un poste de travail par rapport à un autre dans un secteur ou une organisation donnés, indépendamment du fait qu’il soit occupé par une femme ou par un homme; considérant que les femmes handicapées sont dans une situation encore bien plus défavorable sur le marché du travail et qu’elles ont donc des perspectives de retraite encore plus médiocres que les hommes et que les femmes non handicapées;

AC. considérant que l’égalité des genres doit être recherchée par une approche transversale qui reconnaît que les différentes formes de discrimination et de désavantage, y compris celles fondées sur l’âge, le handicap, l’origine raciale ou ethnique, le statut socio-économique, l’orientation sexuelle et le lieu de résidence, peuvent aggraver les inégalités subies par les femmes et les filles en matière d’éducation, d’emploi et d’accès à la protection sociale;

AD. considérant que la négociation collective est déterminante pour inverser et surmonter les inégalités; qu’il ne suffit pas de garantir une rémunération égale pour un travail de même valeur dans la pauvreté, car l’égalité salariale doit être atteinte parallèlement à une augmentation générale des salaires des travailleurs et à une amélioration de leurs conditions de travail afin de leur garantir la dignité et la justice sociale;

État des lieux

1. rappelle que l’égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur est un principe fondateur de l’Union et que les États membres ont l’obligation d’éliminer la discrimination fondée sur le genre dans tous les aspects de la rémunération ainsi que dans les conditions de travail et les types de contrats de travail; souligne que la mise en œuvre complète de la directive sur la transparence des rémunérations contribuera à éliminer la discrimination fondée sur le genre et les préjugés sexistes au travail, par exemple en ce qui concerne les pratiques d’embauche et les structures de rémunération;

2. regrette que les écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes persistent au sein de l’Union, ce qui a une incidence négative sur la situation sociale et économique des femmes et par conséquent sur la société dans son ensemble; regrette que, bien que les écarts moyens de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes aient légèrement diminué dans l’Union au cours des dix dernières années, le rythme actuel de changement reste insuffisant pour combler cet écart avant 2100; regrette que la pauvreté et l’exclusion des personnes âgées restent un défi pour les femmes âgées et continuent d’augmenter pour elles, à l’inverse de la tendance générale, ce qui souligne la nécessité de renforcer des systèmes de retraite viables et de soutenir le vieillissement actif; se félicite de l’annonce d’une stratégie européenne de lutte contre la

pauvreté et demande à la Commission d’assurer une synergie entre cette proposition et la future stratégie en faveur de l’égalité de genre afin de lutter contre les risques de pauvreté intersectionnels et liés au genre;

3. rappelle que, dans l’ensemble de l’Union, les femmes sont davantage exposées au risque de pauvreté que les hommes, en particulier celles confrontées à des formes de discrimination intersectionnelles, telles que les mères célibataires, les femmes âgées, les femmes handicapées, les ressortissantes de pays tiers, les personnes LGBTIQ+ et les femmes vivant dans les zones rurales; souligne que l’écart de retraite entre les femmes et les hommes est non seulement le résultat de l’accumulation d’inégalités salariales tout au long de la vie, mais aussi d’opportunités différentes sur le marché du travail, d’une répartition inégale des soins informels à domicile et de stéréotypes de genre au sein de la société; appelle de ses vœux des politiques qui reconnaissent ces désavantages tout en promouvant la participation à des emplois de qualité et l’égalité des chances; note que, dans la mesure où les pensions de retraite représentent en moyenne les quatre cinquièmes du revenu total des personnes à la retraite, et compte tenu de la poursuite des tendances démographiques, le fait de ne pas s’attaquer à l’écart de retraite entre les femmes et les hommes pourrait menacer la cohésion sociale à long terme dans les États membres et la viabilité des systèmes de protection sociale;

4. souligne que la liberté individuelle et l’indépendance économique des femmes sont essentielles pour leur sécurité personnelle et leur dignité, et que la faible participation au marché du travail accroît la vulnérabilité aux abus, à la violence fondée sur le genre, y compris à la violence domestique et à la violence dans les espaces publics, et à la dépendance économique; invite les États membres à prendre des mesures ciblées pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement fondés sur le genre, tant en ligne que hors ligne, notamment par des campagnes de sensibilisation, l’application de la convention d’Istanbul et la ratification de la convention (nº 190) de l’OIT sur la violence et le harcèlement, afin de garantir des mécanismes efficaces de protection des victimes dans le monde du travail;

5. constate que les femmes continuent d’assumer une part disproportionnée des soins non rémunérés et du travail domestique, ce qui réduit leur participation au marché du travail et leurs points de pension; reconnaît que les rôles traditionnels liés au genre, les stéréotypes et la répartition inégale des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes engendrent une pénalité salariale liée à la maternité et une pénalité liée à la prise en charge des enfants, des membres de la famille ou d’autres personnes à charge qui sont handicapées, âgées ou malades, et que ces pénalités contribuent non seulement à la persistance des écarts de

rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes, mais peuvent également décourager les femmes qui souhaitent avoir des enfants de le faire, à un moment où de nombreux pays de l'Union sont confrontés à un déclin démographique, étant donné qu'elles réduisent les possibilités pour les jeunes femmes, en particulier sur le marché du travail;

6. souligne que l'insuffisance des investissements dans des services de garde d'enfants et de soins de longue durée de qualité, ainsi que leur disponibilité limitée, leur coût élevé et le manque d'infrastructures adéquates dans ce domaine restent un défi majeur, en premier lieu, pour la pleine participation des femmes à la société et au marché du travail, et peuvent conduire les femmes à quitter prématurément le marché du travail ou à travailler à temps partiel contre leur gré et entraver leur progression de carrière; souligne la nécessité de reconnaître systématiquement le travail de soins non rémunéré et d'en tenir compte dans l'élaboration des politiques et les systèmes de protection sociale, tout en facilitant les possibilités de retour des femmes sur le marché du travail; reconnaît que les soins et la prise en charge sont une pierre angulaire de notre société et qu'ils sont en grande partie assumés par les femmes; rappelle que la prise en charge des enfants et des membres de la famille ou d'autres personnes à charge qui sont handicapées, âgées ou malades représente souvent des responsabilités supplémentaires, voire à temps plein; souligne le fait que cette réalité se reflète sur le marché du travail, notamment par des taux plus élevés de travail à temps partiel, des salaires horaires plus bas, des interruptions de carrière et une durée d'emploi plus courte chez les femmes; appelle de ses vœux des politiques qui soutiennent les familles dans toute leur diversité, favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et encouragent tant les hommes que les femmes à partager les responsabilités familiales, tout en veillant à ce que le travail de soins, qu'il soit formel ou informel, soit respecté et équitablement valorisé au sein de la société;

Avantages de l'égalité de genre pour la société, la croissance économique, la compétitivité et la lutte contre la discrimination

7. souligne que combler les écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes est essentiel pour l'équité et la compétitivité et que pour y parvenir, des mesures fondées sur des données probantes sont nécessaires, dans le respect des prérogatives des États membres et des partenaires sociaux; rappelle que les écarts en matière de rémunération et d'emploi entre les femmes et les hommes ont coûté 390 milliards d'euros à l'Union

en 2023[23] en raison du manque à gagner, des cotisations sociales non perçues et des coûts pour les finances publiques des prestations sociales perçues par les femmes qui ne travaillent pas; note que combler l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi pourrait accroître la productivité, en générant une augmentation de 3,2 à 5,5 % du PIB par habitant d'ici à 2050, tandis que des conditions de travail plus souples, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des salaires plus élevés inciteraient davantage de femmes à entrer sur le marché du travail, ce qui conduirait à une augmentation de la capacité de production de l'économie[24]; reconnaît que la crise du coût de la vie touche de manière disproportionnée les femmes, y compris les mères; demande que des mesures soient prises pour veiller à ce que les salaires reflètent le coût de la vie et pour encourager la participation à la vie active, tout en continuant à respecter les cadres nationaux du marché du travail et les accords des partenaires sociaux; souligne que la participation égale des femmes et des hommes à des emplois de qualité renforce l'offre de main-d'œuvre et la résilience économique générale de l'Union, et se conforme à la stratégie européenne en matière de compétitivité; encourage la Commission et les États membres à inclure les gains quantifiés qui résulteraient d'une plus grande égalité de genre dans les prévisions économiques et les analyses d'impact des politiques, le cas échéant;

8. souligne le fait qu'en 2023, l'écart de rémunération était plus prononcé dans le secteur privé que dans le secteur public dans la majorité des pays de l'UE[25] et que des efforts spécifiques sont nécessaires pour veiller à ce que les entreprises encouragent activement les pratiques non discriminatoires et pour promouvoir l'égalité des chances et une rémunération égale pour un travail de même valeur;

9. rappelle que les salariés et les entreprises sont le moteur de la compétitivité de l'Union, comme le reconnaît le rapport Draghi; souligne que les pénuries de compétences et de main-d'œuvre, exacerbées par une diminution de la population en âge de travailler,

---

23 Eurofound, «Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over EUR 390 billion in 2023» (Attention à l'écart! L'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi a coûté à l'Europe plus de 390 milliards d'euros en 2023», site web d'Eurofound, mars 2025.

24 Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, «Economic benefits of gender equality in the European Union - How closing the gender gaps in labour market activity and pay lead to economic growth» (Avantages économiques de l'égalité de genre dans l'Union européenne - Comment combler les écarts entre les femmes et les hommes en matière d'activité et de rémunération sur le marché du travail conduit à la croissance économique), 2017.

25 Parlement européen, «L'inégalité salariale homme-femme: définition et causes», site internet du Parlement européen, 2020.

entravent fortement la productivité et la croissance de l’Union; fait observer que l’amélioration de la participation des femmes au marché du travail et des conditions de travail, en particulier dans les secteurs actuels et émergents liés aux transitions écologique et numérique, pourrait contribuer à atténuer ces pressions; demande la prise en compte systématique de l’égalité de genre et de la lutte contre les stéréotypes de genre, de manière à soutenir la participation des femmes au marché du travail, le développement des compétences et la compétitivité, et encourage la suppression des obstacles dans l’ensemble des programmes de l’Union en faveur de la compétitivité, de l’industrie, des compétences et du numérique;

10. invite l’Union et ses États membres à appliquer l’égalité de genre à la programmation, aux services publics et, en particulier, à la fourniture de soins de santé sexuelle et génésique, y compris l’accès à un avortement gratuit, sûr et légal;

11. demande l’élaboration de stratégies et de politiques tenant compte de la dimension de genre dans le secteur numérique et des efforts ciblés pour intégrer plus efficacement les femmes sur le marché du travail;

12. rappelle que les pratiques objectives d’embauche et de promotion fondées sur le mérite et l’égalité des chances, les services d’appui et les droits de chacun à participer forment la base de l’égalité de traitement, conduisant à une concurrence loyale au sein d’un marché du travail qui fonctionne, et peuvent réduire les préjugés qui ont une incidence négative sur l’avancement professionnel des femmes et par conséquent sur leurs revenus, y compris les comportements discriminatoires fondés sur le genre, l’origine, le handicap, l’âge, l’orientation sexuelle et l’identité de genre; demande, à cet égard, la pleine mise en œuvre et le suivi de la directive relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et encourage les petites et moyennes entreprises (PME) et les autres sociétés non cotées à suivre les bonnes pratiques en matière d’équilibre entre les femmes et les hommes dans l’encadrement; note, en outre, qu’une société résiliente, inclusive et durable et une économie axée sur la croissance génèrent des emplois de qualité et bien rémunérés dans des secteurs dominés par les femmes qui permettent aux femmes d’acquérir des droits à la retraite solides tout au long de leur carrière;

13. note qu’il est nécessaire de veiller à ce que les femmes travaillant dans le secteur de la défense ne subissent aucune forme de discrimination fondée sur des stéréotypes et aient accès à des carrières bien rémunérées et stables, assorties de contributions au régime des pensions convenables;

14. estime que les États membres devraient se concentrer sur la réduction des obstacles à l’emploi et à l’entrepreneuriat, le soutien à

l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des familles au moyen de politiques adéquates en matière de congé parental, de modalités de travail flexibles et du droit à la déconnexion, de réseaux d’éducation de la petite enfance, de services de garde d’enfants et de soins de longue durée de qualité, accessibles et abordables, compatibles avec le travail à temps plein, et l’investissement dans des programmes de formation, de reconversion et de perfectionnement professionnels contribuant à remédier aux pénuries de compétences, y compris pour les mères célibataires, les femmes âgées, les personnes LGBTIQ+, les femmes handicapées, les femmes en situation de vulnérabilité, les ressortissantes de pays tiers et les femmes résidant dans des zones rurales et reculées et dans les régions ultrapériphériques, étant donné qu’elles sont les plus susceptibles d’avoir des difficultés à accéder à des possibilités de formation et de travail; salue la contribution des femmes à l’économie rurale;

Défis

15. souligne que la segmentation genrée entre les secteurs et les professions est un facteur important et structurel de l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes; souligne que cette segmentation est à la fois horizontale, les femmes étant surreprésentées dans des secteurs faiblement rémunérés et historiquement sous-évalués, et verticale, car, au sein d’un même secteur, les femmes sont moins susceptibles d’occuper des postes de haut niveau et de direction mieux rémunérés; souligne que les secteurs dominés par les femmes sont généralement moins bien rémunérés et sous-évalués en raison de divers facteurs et que cela ne peut se justifier par des différences de compétence ou de mérite, étant donné que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à percevoir une faible rémunération ainsi que le salaire minimum dans presque tous les États membres de l’Union, alors que le niveau d’études atteint par les jeunes femmes dépasse de plus en plus souvent celui des jeunes hommes[26];

16. souligne le fait que les conseils d’administration des sociétés ne comptent que 30 % de femmes en moyenne et que moins d’un président de conseil d’administration ou d’un PDG de grande entreprise sur dix est une femme[27], ce qui indique que les femmes restent largement sous-représentées dans les postes d’encadrement supérieur et de direction et dans les programmes de mentorat; fait observer que l’écart de rémunération entre les femmes et les

---

26 Eurostat, «Statistics Explained – Educational attainment statistics» (Statistiques expliquées – Statistiques sur le niveau d’éducation), site internet d’Eurostat, mars 2025.

27 Institut européen pour l’égalité entre les hommes et les femmes, «Gender Equality Index 2021 – Health» (Indice d’égalité de genre 2021 - Santé), 2021.

hommes est plus important dans les emplois bien rémunérés[28]; souligne que la persistance de plafonds de verre dans les domaines de la gestion, de la recherche et de l'innovation entrave la productivité et la compétitivité; souligne qu'il est essentiel de combler l'écart en matière de leadership pour atteindre les objectifs de l'Union; souligne que les formes variables de rémunération, telles que les actions ou les primes, sont de plus en plus courantes et augmentent actuellement plus rapidement chez les hommes que chez les femmes[29], ce qui met en évidence une possibilité importante de veiller à ce que la croissance de ces nouveaux modèles de rémunération profite de manière égale aux femmes et soutienne les progrès en vue de combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes;

17. rappelle le rôle unique des aidants et la nature essentielle de la fourniture de soins dans notre société, en particulier à la lumière des tendances démographiques actuelles et du vieillissement de la population; souligne qu'un facteur clé des écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes est la répartition inégale des responsabilités familiales et domestiques, assumées presque exclusivement par les femmes; rappelle que les femmes sont plus susceptibles d'être au chômage, de travailler à temps partiel, de travailler dans des secteurs à prédominance féminine moins bien rémunérés et d'interrompre leur carrière, et que cela peut être attribué en partie à l'effet pénalisant des responsabilités familiales, ce qui a des répercussions importantes en termes de rémunération et de progression de carrière et contribue à augmenter le risque de pauvreté; rappelle, par ailleurs, que les périodes d'absence de l'emploi pour cause de responsabilités familiales ne sont pas prises en compte dans l'acquisition des droits à la retraite, malgré les économies réalisées par l'État grâce aux soins informels prodigués par les femmes;

18. rappelle le droit au congé parental consacré par la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, et souligne la nécessité de sa mise en œuvre intégrale et effective; souligne que la politique doit s'attaquer à la répartition inégale des charges entre les femmes et les hommes, et soutenir la répartition équitable du congé parental et des responsabilités familiales entre les parents afin de parvenir à un modèle «salaire égal – responsabilités familiales égales»; invite les États membres à promouvoir un congé de paternité non transférable et correctement rémunéré, à mettre en place des campagnes de

---

28 Eurofound et Centre commun de recherche de la Commission européenne, «European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure» (Suivi européen de l'emploi 2021: Écarts entre les femmes et les hommes et structure de l'emploi), 2021.

29 Eurofound, «Gender equality at work» (L'égalité des genres sur le lieu de travail), 2020.

sensibilisation et des incitations pour que les hommes aient davantage recours au congé parental et à prévoir des mesures de suivi et d'information sur les progrès accomplis en la matière, ventilées par genre; souligne le rôle des employeurs pour rendre l'emploi à temps plein compatible avec les responsabilités familiales;

19. invite les États membres à collaborer étroitement avec les partenaires sociaux pour prendre des mesures actives et coordonnées, y compris une formation et un mentorat ciblés, afin de remédier aux inégalités structurelles de genre qui expliquent la réticence des femmes à se porter candidates à une promotion ou à mettre en valeur leurs propres performances; souligne que cette réticence n'est pas une question de choix individuel, mais découle de stéréotypes de genre bien ancrés, de la ségrégation professionnelle et d'une orientation de carrière inadéquate, qui touchent particulièrement les femmes peu qualifiées et marginalisées; invite instamment les États membres à collaborer étroitement avec les partenaires sociaux pour supprimer ces obstacles grâce à des cultures d'entreprise inclusives, à de meilleurs cadres de développement de carrière et à des stratégies proactives en matière d'égalité;

20. attire l'attention sur l'augmentation constante, depuis 2015, de la pauvreté et de l'exclusion sociale des personnes âgées, touchant particulièrement les femmes âgées, et sur les taux de pauvreté dramatiques des femmes de plus de 75 ans dans plusieurs États membres, en tant que symptôme de l'inégalité de genre générale en matière de revenus tout au long de la vie; souligne que les femmes âgées sont davantage susceptibles de passer de plus longues périodes de leur vie en ayant besoin elles-mêmes de soins et de services d'aide, avec des coûts qui dépassent la pension moyenne de retraite dans la plupart des États membres;

21. souligne que les préjugés sexistes inconscients lors du recrutement, de la promotion et de la fixation du salaire contribuent à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes; souligne que les stéréotypes de genre, qui confinent les femmes dans des secteurs traditionnellement féminins et faiblement rémunérés, favorisent les hommes par rapport à des candidates tout aussi qualifiées, et que le «plancher collant»[30] pour l'avancement professionnel des femmes et l'impact de la dynamique des normes de genre dans les négociations salariales se cumulent tout au long de la vie professionnelle des femmes;

22. souligne qu'il est essentiel de renforcer les services de soins et de

---

30 Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, «Glossary and thesaurus - sticky floor» (Glossaire et thésaurus - plancher collant), site internet de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

prise en charge afin d’accroître la participation des femmes au marché du travail, de combler les écarts entre les femmes et les hommes en matière d’emploi, de rémunération et de retraite, et de remédier aux pénuries de compétences et de main-d’œuvre en créant des emplois résilients et de qualité; invite la Commission et les États membres à pleinement mettre en œuvre la stratégie européenne en matière de soins et la recommandation du Conseil sur les soins de longue durée, à fixer des objectifs nationaux pour la disponibilité, l’accessibilité et la qualité des services de garde d’enfants et la couverture des soins de longue durée, et à réserver des ressources dans le cadre du Semestre européen et des instruments de financement de l’Union pour des services de soins et de prise en charge de qualité, abordables et accessibles; souligne que les investissements publics dans les infrastructures de soins et de prise en charge devraient être considérés comme des dépenses favorisant la croissance dans le cadre révisé de la gouvernance économique de l’Union; demande aux États membres de ratifier la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques de 2011;

23. souligne que combler le déficit de services de garde d’enfants reste l’une des principales possibilités d’améliorer la vie des parents dans l’ensemble de l’Union; note que ce déficit se manifeste souvent après la naissance d’un enfant, une fois que le congé parental rémunéré arrive à son terme, et avant que l’accès à des structures d’éducation et d’accueil de la petite enfance à temps plein ne soit disponible; souligne que le soutien aux familles pendant cette période de transition peut considérablement renforcer la capacité des parents à rester sur le marché du travail;

24. note que les entreprises dirigées par des femmes opèrent souvent dans des secteurs moins bien rémunérés et sont confrontées à des obstacles supplémentaires, tels que l’accès limité au financement, des stéréotypes de genre et des obstacles réglementaires;

25. fait observer que dans l’Union, environ 6,8 millions de personnes travaillent comme aidants rémunérés non déclarés dans le secteur des services aux personnes et aux ménages, dont 90 % sont des femmes, pour la plupart d’âge moyen et migrantes[31], et ne bénéficient donc pas des droits du travail ni de la sécurité sociale;

26. souligne que l’insécurité et l’inégalité financières sont étroitement liées au bien-être psychologique et qu’il convient de ne pas négliger l’effet de l’inégalité salariale sur la santé mentale; note que les femmes sont davantage susceptibles que les hommes de souffrir de problèmes de santé mentale, tels que l’épuisement professionnel et

---

31 Eurofound, «Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socio-economic challenge» (Travail non déclaré dans l’Union: approches stratégiques d’un défi socio-économique complexe), 2025.

la dépression chronique, en particulier dans les secteurs caractérisés par des emplois à la fois faiblement rémunérés et exigeants sur le plan émotionnel;

La voie à suivre

27. se félicite des efforts continus déployés par la Commission pour promouvoir l'égalité de genre et l'invite à présenter une nouvelle stratégie de l'Union en faveur de l'égalité de genre, qui soit détaillée, axée sur les résultats et ambitieuse, en s'appuyant sur les progrès antérieurs et les bonnes pratiques, et à proposer un plan d'action spécifique visant à éliminer les écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes, au moyen de mesures fondées sur des données probantes, en adoptant une approche intersectorielle et des objectifs quantitatifs et assortis d'échéances au niveau de l'Union garantissant que les politiques d'égalité des genres, qui sont une condition préalable à des sociétés saines et prospères, contribuent également à une croissance économique durable, à la compétitivité, à l'entrepreneuriat, à l'innovation et au bien-être familial ainsi qu'à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;

28. demande en outre que le plan d'action comprenne des mesures ciblées visant à améliorer les conditions de travail et la rémunération équitable dans les secteurs dominés par les femmes, à soutenir les familles et à donner la priorité aux investissements au titre du prochain cadre financier pluriannuel qui renforcent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et un secteur des soins fiable; souligne la nécessité d'une approche qui respecte les compétences nationales et la diversité des réalités des femmes dans l'ensemble de l'Union;

29. invite la Commission à collaborer avec les États membres et les partenaires sociaux pour élaborer des lignes directrices et un projet pilote européen pour des systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois, permettant une comparaison à l'échelle de l'Union du travail de même valeur et la définition de critères clairs pour une évaluation équitable de la valeur du travail et pour des systèmes de rémunération fondés sur le mérite dans les secteurs dominés par les femmes, tout en évitant les obligations réglementaires ou financières inutiles pour les employeurs; note que cela devrait être fait dans tous les secteurs et en veillant au respect des droits de négociation collective; souligne qu'une valorisation équitable améliore la qualité de l'emploi, la motivation et la compétitivité sans entraver la flexibilité du marché du travail; encourage la Commission et les États membres à continuer à proposer des formations, le cas échéant, en vue d'améliorer les processus de recrutement et d'évaluation non sexistes;

30. invite la Commission à mettre en place un pacte européen en matière de soins, comme annoncé lors des auditions parlementaires de 2024;

demande que ce pacte comprenne un ensemble de politiques, de programmes et de recommandations, assorti d'un paquet d'investissements spécifiques dans les soins visant à encourager une transition vers une économie des soins qui reconnaisse les soins comme un droit et les considère comme l'épine dorsale de notre société; demande, dans ce contexte, la création d'un flux de financement spécifique au titre du cadre financier pluriannuel 2028-2034 afin de déployer des services de soutien aux aidants informels;

31. invite les États membres à récompenser le travail et à promouvoir des solutions qui renforcent les familles dans toute leur diversité, tout en assurant la responsabilité fiscale et le soutien aux entreprises, par exemple en élargissant les formules de travail flexibles pour les parents et les individus ainsi que le droit à la déconnexion, en proposant des incitations fiscales pour les années consacrées à une prise en charge familiale et des avantages pour les parents isolés, et en investissant dans la fourniture de services de garde d'enfants et de soins de longue durée de qualité, abordables et accessibles qui soient compatibles avec un emploi à temps plein et des politiques de congé parental égalitaires; invite, en outre, les États membres à encourager les actions, par le dialogue social et la négociation collective, visant à faciliter la pleine participation des femmes au marché du travail et à réduire leurs taux d'interruptions de carrière et de travail à temps partiel, qui sont plus élevés que ceux des hommes; demande des mesures spécifiques pour faciliter le retour au travail des femmes après de longues interruptions de carrière, avec des mesures de réintégration et des incitations ciblées, telles que des programmes de reconversion professionnelle;

32. invite la Commission, dans le respect des compétences nationales, à publier des lignes directrices pour aider à recenser et à traiter les dispositifs fiscaux, tels que les régimes d'imposition conjointe, susceptibles de décourager le deuxième apporteur de revenus de participer activement au marché du travail, afin de veiller à ce que les politiques fiscales nationales soutiennent l'égalité des genres et la participation plus large des femmes au marché du travail, et de faciliter l'échange de bonnes pratiques;

33. souligne l'importance d'encourager l'entrepreneuriat des femmes et le rôle joué par les entreprises dirigées par des femmes dans l'amélioration de leur autonomisation économique et de leurs revenus potentiels tout au long de la vie; souligne la nécessité d'un meilleur soutien, tant au niveau de l'Union qu'au niveau national, en particulier en ce qui concerne le développement des entreprises, les programmes de mentorat, l'accès au financement et au capital-risque, et l'amélioration de la culture financière des femmes, avec le soutien d'InvestEU, du Conseil européen de l'innovation et du réseau Entreprise Europe, avec des mesures ciblées pour les groupes sous-représentés, y compris les femmes dans les zones rurales et les secteurs des STIAM; invite la Commission à examiner ces aspects

dans la nouvelle stratégie en faveur de l'égalité de genre et souligne l'importance d'une éducation précoce à l'esprit d'entreprise et à la culture financière pour les filles afin de favoriser l'émergence de futures femmes entrepreneurs;

34. souligne qu'il convient d'encourager davantage de femmes à se mettre en avant par l'encadrement, le perfectionnement, le mentorat et le soutien à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée; prend acte de l'inclusion par la Commission d'une dimension de genre dans sa feuille de route pour des emplois de qualité et souligne la nécessité de veiller à ce que les initiatives connexes portent sur la reconnaissance équitable du travail généralement accompli par les femmes dans tous les secteurs, et d'améliorer la qualité des emplois et les conditions de travail, contribuant ainsi à une main-d'œuvre plus productive et à une économie européenne plus forte et plus compétitive;

35. souligne la nécessité d'éliminer la segmentation professionnelle entre les femmes et les hommes, en reconnaissant la valeur des secteurs dominés par les femmes tels que l'éducation, les soins de santé et les services sociaux, en termes de rémunération et de conditions de travail et en permettant à un plus grand nombre de femmes de participer aux secteurs à forte rémunération, tels que les TIC, les STIAM et la finance, ainsi qu'aux postes d'encadrement supérieur et de direction, par exemple en tant que PDG, et à la vie publique et politique; souligne la nécessité de veiller à ce qu'une orientation professionnelle plus sensible à la dimension de genre et plus dynamique soit généralisée dans tous les niveaux d'éducation et de formation, afin de mettre fin aux cloisonnements le plus tôt possible; encourage les États membres et les employeurs à fournir une orientation de carrière sensible à la dimension de genre dès le début et à promouvoir une représentation équilibrée aux postes de direction et de décision;

36. souligne l'importance de garantir un accès équitable pour les femmes et les filles à l'ensemble des disciplines, à tous les niveaux d'éducation et de formation; insiste sur la nécessité d'éliminer les préjugés et les stéréotypes culturels et liés au genre des programmes d'études, du matériel pédagogique, de l'orientation professionnelle et de la formation des enseignants, afin d'éviter que les femmes et les jeunes filles ne soient cantonnées dans un nombre limité de domaines d'études ou de secteurs professionnels; encourage les États membres à promouvoir un meilleur accès des filles aux domaines traditionnellement dominés par les hommes; appelle à la promotion de politiques éducatives tenant compte de la dimension de genre qui encouragent les filles à poursuivre des études et des carrières dans tous les domaines, y compris ceux des STIAM, et les soutiennent;

37. souligne la nécessité de mieux valoriser financièrement le travail

effectué dans les secteurs dominés par les femmes, de garantir le droit à une rémunération égale pour un travail de même valeur, de fournir des informations sur les niveaux de rémunération individuels et les niveaux moyens de rémunération des travailleurs et d'améliorer les conditions de travail, en particulier la rémunération et la progression de carrière, ce qui améliore l'indépendance financière des femmes et réduit leur risque de pauvreté; souligne que l'amélioration des conditions dans les secteurs dominés par les femmes permettra également de réduire la segmentation en fonction du genre et de remédier à l'aggravation des pénuries de main-d'œuvre; invite la Commission à inclure une forte dimension de genre dans la prochaine initiative relative à un cadre visant à relever les défis en matière de soins de longue durée et de main-d'œuvre et dans toutes les actions menées dans le cadre de l'union des compétences ainsi que dans le futur acte législatif sur des emplois de qualité; invite les États membres à prendre des mesures concrètes pour garantir l'égalité de rémunération pour un même travail, tout en encourageant des politiques qui soutiennent une croissance salariale équitable liée à la productivité, à la compétitivité et à la durabilité économique;

38. souligne que les personnes handicapées, en particulier les femmes, continuent de se heurter à des obstacles multiples et divers pour accéder à l'emploi, à la formation et à l'entrepreneuriat; invite la Commission et les États membres à promouvoir l'égalité d'accès à des emplois de qualité, à l'enseignement professionnel et aux possibilités de financement, conformément à la stratégie européenne en faveur des droits des personnes handicapées, en utilisant pleinement les instruments existants au niveau de l'Union et au niveau national; souligne que l'inclusion et l'accessibilité sont des composantes essentielles de l'économie sociale de marché et de la compétitivité de l'Europe;

39. appelle les États membres, en collaboration avec les partenaires sociaux, à concevoir des parcours de carrière et de rémunération pluriannuels et fiscalement responsables dans les services publics et de soins essentiels (soins de santé, aide sociale, éducation) afin d'améliorer la qualité, les compétences et la fidélisation; invite les États membres à une utilisation ciblée du Fonds social européen plus (FSE+) et, le cas échéant, de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR) pour la formation, l'amélioration des compétences et la fidélisation, en évitant les distorsions permanentes de la dynamique des salaires;

40. encourage la Commission et les États membres à créer des mécanismes d'incitation volontaires, tels que des procédures administratives simplifiées, une reconnaissance publique ou un accès prioritaire aux fonds de l'Union, pour les employeurs qui mettent en œuvre des plans d'action pour l'égalité des genres et des bonnes pratiques en matière de transparence des rémunérations;

41. souligne l’importance de garantir une rémunération équitable dans les secteurs dominés par les femmes, tout en maintenant l’autonomie des partenaires sociaux en matière de fixation des salaires et en respectant les traditions nationales en matière de négociation collective;

42. souligne qu’un travail formel assorti de conditions de travail de qualité, en particulier dans les secteurs dominés par les femmes, peut renforcer les bases d’imposition et faire en sorte que les travailleuses soient reconnues et protégées par la loi; note que la lutte contre l’économie informelle par des réformes ciblées telles que la simplification de l’administration des exigences fiscales et le soutien à l’entrepreneuriat peut mieux garantir des conditions de concurrence équitables pour les femmes sur le marché du travail; invite, dès lors, les États membres à simplifier l’accès à l’économie formelle, à promouvoir des mesures de lutte contre l’économie souterraine et à formaliser les contrats de travail afin de protéger les travailleurs des secteurs informels, tels que le travail domestique, les soins à la personne, l’agriculture et les emplois saisonniers, à lutter contre le travail non déclaré, à renforcer la concurrence loyale et à veiller à ce que les femmes puissent contribuer aux systèmes de protection sociale et accéder à la formation et à d’autres droits et protections liés au travail; invite la Commission et les États membres à intensifier leurs travaux sur la lutte contre la pauvreté des travailleurs, qui a une incidence négative sur le niveau de vie des femmes, y compris des travailleurs informels, qui ne perçoivent souvent pas de bons salaires et n’ont pas accès à la sécurité sociale;

43. reconnaît l’incidence financière à long terme que des périodes prolongées consacrées à des activités de soins non rémunérées peuvent avoir pour les femmes; invite les États membres à garantir des systèmes de protection sociale solides, tenant compte de la dimension de genre, y compris pour les personnes qui interrompent leur carrière pour s’occuper de personnes à charge; souligne l’importance de pensions de retraite minimales adéquates à l’échelon national et de points de retraite pour aidants pour les personnes qui interrompent leur carrière pour s’occuper de personnes à charge, tout en reconnaissant que les systèmes de retraite relèvent principalement de la compétence nationale; souligne la nécessité de garantir une protection adéquate et une aide au revenu pour les aidants informels et de veiller à l’inclusion des travailleurs à temps partiel dans le régime de retraite du deuxième pilier; souligne la nécessité d’intégrer des indicateurs d’écart de pension de retraite entre les femmes et les hommes dans le tableau de bord social de l’Union et d’intégrer des mesures de lutte contre les risques liés au genre en matière de retraite dans les recommandations par pays, à partir du cycle du Semestre européen de 2026; encourage les États membres à examiner des solutions fiscalement responsables et axées sur le travail qui favorisent le retour des aidants sur le marché du travail, fournissent des informations sur l’accès à l’épargne-retraite

publique et privée et renforcent les systèmes de soutien familial et communautaire; invite la Commission, en coopération avec les États membres, à accorder une attention particulière à l'autonomisation économique des retraités et à évaluer la possibilité de proposer des normes européennes minimales pour les points de retraite pour aidants, qui permettent de tenir compte des années consacrées à une prise en charge familiale dans le calcul de la retraite; invite les États membres à veiller à ce que la mise en œuvre de la recommandation du Conseil sur le revenu minimum[32] tienne compte de la dimension de genre et vise à répondre aux besoins des femmes vivant dans la pauvreté, afin de leur apporter une certaine liberté, indépendance et des possibilités financières;

44. reconnaît le rôle que l'affiliation automatique aux régimes de retraite professionnelle peut jouer en encourageant une plus grande participation des femmes à l'épargne-retraite, en contribuant à atténuer l'écart de retraite entre les femmes et les hommes et en soutenant la sécurité financière à long terme; note que l'Autorité européenne des assurances et des pensions professionnelles soutient l'utilisation des tableaux de bord de retraite, des outils de suivi permettant de contrôler efficacement les écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes ainsi que des politiques et pratiques de rémunération neutres du point de vue du genre dans les pensions professionnelles; invite les États membres à promouvoir un accès non discriminatoire aux régimes de retraite complémentaire et professionnelle pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel;

45. invite la Commission et les États membres à protéger de la discrimination et de l'exploitation les femmes migrantes originaires de pays tiers, qui occupent souvent des emplois peu qualifiés, précaires et sous-payés dans des secteurs tels que les soins domestiques, le nettoyage et la restauration[33]; souligne qu'il est essentiel de garantir des salaires équitables, la protection du droit du travail et des cotisations de sécurité sociale adéquates pour combler les écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes;

46. invite la Commission à élaborer des campagnes de sensibilisation et d'éducation à l'échelle de l'Union sur la transparence des rémunérations, l'égalité de traitement et les instruments de l'Union disponibles pour promouvoir l'égalité en matière d'emploi; souligne que des travailleurs et des employeurs informés sont indispensables

---

32 Recommandation du Conseil du 30 janvier 2023 relative à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active (JO C 41 du 3.2.2023, p. 1).

33 Parlement européen, direction générale des services de recherche parlementaire, «Migrant women and the EU labour market – Overcoming double discrimination» (Les migrantes et le marché du travail de l'UE – Surmonter la double discrimination), mai 2023.

pour faire appliquer efficacement la législation en vigueur;

47. invite les États membres à reconnaître la garde grand-parentale – lorsque les grands-parents s'occupent régulièrement de leurs petits-enfants pour permettre aux parents d'accéder au marché du travail, d'y rester ou d'y retourner – comme donnant droit à des points de retraite pour aidants, avec des critères d'admissibilité et de vérification clairs;

48. souligne l'importance de supprimer les obstacles pratiques sur le lieu de travail, notamment grâce à l'accessibilité numérique, à des aménagements raisonnables et à des modalités de travail flexibles; encourage les États membres à fournir des incitations ciblées aux employeurs qui investissent dans l'accessibilité, le développement des compétences et le recrutement inclusif, tout en évitant les charges administratives supplémentaires, afin de promouvoir à la fois l'égalité et la compétitivité, conformément aux principes de l'économie sociale de marché;

49. souligne le rôle clé du dialogue social et de l'implication des partenaires sociaux dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des stratégies en matière d'égalité et de rémunération afin de contribuer à éradiquer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes; encourage les partenaires sociaux à inclure des mesures visant à promouvoir l'égalité des chances et à lutter contre le harcèlement, les inégalités salariales et les préjugés sexistes dans les conventions collectives, et à étendre la couverture des négociations collectives aux travailleurs atypiques, en particulier dans les secteurs dominés par les femmes et faiblement rémunérés, conformément à l'article 152 du traité FUE; demande à la Commission et aux États membres d'associer de manière significative les partenaires sociaux à l'élaboration de nouvelles politiques pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la prochaine stratégie en faveur de l'égalité de genre et de soutenir davantage les partenaires sociaux;

50. invite les États membres à soutenir le renforcement des institutions aux niveaux local, régional et national afin de suivre la mise en œuvre et les progrès des stratégies nationales en faveur de l'égalité de genre; souligne également l'importance d'impliquer activement et d'écouter les femmes dans une multitude de secteurs et de milieux professionnels, lors de la formulation, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques visant à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, y compris en étudiant les aspects susceptibles d'avoir une incidence sur les revenus des femmes et la participation au marché du travail, mais pour lesquels des données font défaut, tels que la santé mentale, la ménopause ou la menstruation; encourage vivement les États membres à traiter les questions professionnelles liées à l'endométrite et à la ménopause, y compris la sortie précoce des femmes du marché du travail;

51. réaffirme la nécessité d’intégrer la dimension de genre dans les politiques européennes et nationales pertinentes, notamment en matière d’emploi, de santé, de handicap, de pensions et de sport, et dans la prise de décision, en veillant à ce que les objectifs d’égalité soient incorporés à tous les stades de la formulation de politiques et de la mise en œuvre des budgets; demande que l’intégration de la dimension de genre soit renforcée dans le prochain cadre financier pluriannuel et demande des ressources de l’Union spécifiques visant à combler les écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes, à renforcer les infrastructures et les services de soins et à soutenir des services de santé mentale tenant compte de la dimension de genre; rappelle que l’intégration des objectifs d’égalité dans le financement de l’Union améliore l’efficacité et la transparence des investissements publics; souligne, à cet égard, le rôle possible des mécanismes de financement de l’Union tels que le Fonds social européen plus, le Fonds européen de développement régional, la facilité pour la reprise et la résilience, le programme «Citoyens, égalité, droits et valeurs» et Horizon Europe dans l’apport d’un soutien financier aux objectifs liés au genre;

52. demande une amélioration de la collecte, de la comparabilité et de la publication de données ventilées par genre sur les écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs, afin de mieux surveiller les progrès réalisés dans l’élimination de l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes, en tirant pleinement parti des systèmes d’information et des outils numériques existants pour éviter de faire augmenter les coûts administratifs pour les entreprises; souligne que des données fiables et harmonisées sont essentielles pour élaborer des politiques fondées sur des données probantes et suivre les progrès accomplis en vue d’éliminer les inégalités de genre; souligne le rôle clé de l’Institut européen pour l’égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) et d’Eurostat dans le soutien à la collecte de données comparables et de haute qualité dans l’ensemble de l’Union afin d’élaborer des politiques ciblées; demande à Eurostat de compléter l’indicateur officiel de l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes par un indicateur normalisé de l’écart de temps entre les femmes et les hommes;

53. demande la transposition et la mise en œuvre rapides de la directive sur la transparence des rémunérations et de la directive relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées, que dix États membres n’ont pas encore transposées, et invite instamment la Commission à veiller à l’application rigoureuse des deux directives; encourage les PME et les autres sociétés non cotées à tenir compte des bonnes pratiques établies en matière d’équilibre entre les femmes et les hommes dans l’encadrement; invite la Commission à veiller à ce que la directive sur la transparence des rémunérations, en tant que principal acte législatif de l’Union visant à lutter contre l’écart de rémunération

entre les femmes et les hommes, ne soit pas incluse dans les prochains trains de mesures omnibus sur la simplification, tout en évitant les doubles emplois et les chevauchements par rapport aux nouveaux actes législatifs et non législatifs visant à remédier à l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes;

54. invite instamment la Commission et les États membres à veiller à une application rigoureuse et, dans la mesure du possible, au renforcement de la législation européenne et nationale en vigueur afin de garantir l’égalité dans l’évolution de carrière, notamment après un congé de maternité; souligne que les travailleurs devraient être protégés contre toute forme de désavantage, y compris la rétrogradation, la prolongation de la période d’essai ou des changements défavorables dans les conditions de travail attribuables à la prise d’un tel congé;

55. souligne que la charge administrative pesant sur les microentreprises et les PME pourrait avoir un effet négatif sur l’entrepreneuriat des femmes, qui est essentiel pour l’indépendance financière des femmes et l’égalité de genre;

56. invite les États membres à veiller à ce que les règles en matière de transparence des rémunérations et les mécanismes de réclamation soient accessibles à la fois numériquement et physiquement aux travailleurs handicapés, et à ce que les méthodes d’évaluation des emplois soient vérifiées afin d’éviter les préjugés à l’encontre des femmes, en particulier dans les emplois à prédominance féminine et parmi les femmes handicapées;

°

° °

57. charge sa Présidente de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission.