Informations de base

2019/2870(RSP) RSP - Résolutions d'actualité	Procédure terminée
Résolution sur l'écart de salaire entre hommes et femmes **Subject** 4.15.08 Travail, emploi et salaire: égalité homme femme et entre les personnes	

Acteurs principaux

Parlement européen

Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
FEMM Droits de la femme et égalité des genres	REGNER Evelyn (S&D)	07/10/2019

Commission européenne

DG de la Commission	Commissaire
Emploi, affaires sociales et inclusion	-- --
Justice et consommateurs	-- --

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
13/01/2020	Débat en plénière		
30/01/2020	Décision du Parlement	T9-0025/2020	Résumé
30/01/2020	Fin de la procédure au Parlement		

Informations techniques

Référence de la procédure	2019/2870(RSP)
Type de procédure	RSP - Résolutions d'actualité
Sous-type de procédure	Résolution sur déclaration
Base juridique	Règlement du Parlement EP 142-p5
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	FEMM/9/01550

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Proposition de résolution		B9-0069/2020	30/01/2020	
Proposition de résolution		B9-0073/2020	30/01/2020	
Proposition de résolution		B9-0083/2020	30/01/2020	
Proposition de résolution		B9-0084/2020	30/01/2020	
Texte adopté du Parlement, lecture unique		T9-0025/2020	30/01/2020	Résumé

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière	SP(2020)138	08/05/2020	

Résolution sur l'écart de salaire entre hommes et femmes

2019/2870(RSP) - 30/01/2020 - Texte adopté du Parlement, lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 493 voix pour, 82 contre et 79 abstentions, une résolution déposée par les groupes PPE, S&D, Renew et Verts /ALE sur l'écart de salaire entre hommes et femmes.

Inégalités de paiement persistantes entre les hommes et les femmes

Selon la résolution, les revenus des femmes sont anormalement faibles par rapport à ceux des hommes dans l'Union.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le salaire horaire est de 16 %, bien qu'il varie considérablement d'un État membre à l'autre. De plus, seuls 8,7 % des hommes travaillent à temps partiel, contre presque un tiers des femmes (31,3 %). Les effets de l'écart de rémunération entre les sexes englobent également un écart de 37 % entre les sexes en matière de retraite, une situation qui subsistera encore pendant des décennies, et un niveau d'indépendance économique inégale entre les femmes et les hommes, une femme sur cinq qui travaille dans l' Union relevant de la catégorie de salaire la plus basse contre un homme sur dix.

Les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sont nombreuses. En premier lieu, la ségrégation selon le sexe sur les marchés du travail et dans certains secteurs, l'absence d'options et de services favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la persistance des «plafonds de verre» empêchant les femmes d'accéder au sommet de leur carrière et donc aux salaires les plus élevés, mais aussi les stéréotypes sexistes concernant les rôles et les aspirations des femmes, les préjugés sexistes dans les structures salariales, et les attentes profondément ancrées concernant le rôle de mère des femmes, qui entraînent des interruptions de carrière, des interruptions ou un passage au travail à temps partiel, ainsi qu'un manque de transparence des salaires.

Bien que les femmes représentent près de 60 % des diplômés dans l'UE, elles restent anormalement sous-représentées dans les carrières scientifiques, technologiques, d'ingénierie et de mathématiques (STEM) et dans le secteur numérique. En conséquence, les inégalités professionnelles prennent de nouvelles formes et, malgré l'investissement dans l'éducation, les jeunes femmes sont encore deux fois plus susceptibles que les jeunes hommes d'être économiquement inactives.

Un salaire égal pour un travail égal

Le Parlement a rappelé que l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale était l'un des principes fondateurs de l'UE et que les États membres avaient l'obligation d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne tous les aspects et conditions de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale. Il a regretté que l'écart de rémunération entre les sexes pour un travail de valeur égale continue de persister, avec des avancées minimes dans les chiffres moyens de l'UE au cours de la dernière décennie.

Il a invité la Commission à :

- présenter une nouvelle stratégie européenne ambitieuse pour l'égalité entre les femmes et les hommes,

- réviser le plan d'action sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici à la fin de 2020, lequel devrait fixer des objectifs clairs aux États membres pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au cours des cinq prochaines années ;

- présenter des mesures visant à introduire des mesures contraignantes de transparence des rémunérations dans les 100 premiers jours du mandat de la nouvelle Commission ;

- promouvoir le rôle des partenaires sociaux et des négociations collectives à tous les niveaux (national, sectoriel, local et de l'entreprise) dans la prochaine législation sur la transparence des salaires ;

- présenter une analyse complète de l'écart de rémunération entre les sexes dans les institutions de l'UE lors de la Journée européenne de l'égalité des rémunérations.

Pour leur part, les États membres sont invités à

- intensifier leurs efforts pour combler définitivement l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en appliquant strictement le principe de l'égalité de rémunération, en veillant à ce que les salaires des travailleurs à temps partiel soient conformes à ceux des travailleurs à temps plein et en adoptant une législation renforçant la transparence des salaires ;

- renforcer la protection de la maternité, de la paternité et de la parentalité dans la législation du travail, notamment en augmentant la durée des congés et en garantissant leur pleine rémunération, en réduisant le nombre d'heures de travail pendant l'allaitement, et en prenant des mesures appropriées pour faire respecter cette protection, mais aussi en investissant dans la mise en place d'un réseau public gratuit de services d'éducation et d'accueil de la petite enfance et de soins de longue durée ;

- proposer des mesures qui renforcent la protection sociale dans les domaines du chômage, de la maladie, des accidents du travail et des maladies professionnelles ;

- mettre en œuvre des mesures spécifiques pour lutter contre le risque de pauvreté des femmes âgées, en augmentant les pensions mais aussi en offrant un soutien social ;

- lutter contre la segmentation du marché du travail en fonction du sexe en investissant dans l'éducation formelle, informelle et non formelle ainsi que dans l'apprentissage tout au long de la vie et la formation professionnelle des femmes afin de leur garantir l'accès à des emplois de qualité, de manière à leur permettre de se recycler et de se perfectionner en vue des changements futurs du marché du travail ;

- promouvoir l'esprit d'entreprise, les matières STEM, l'éducation numérique et la culture financière des filles dès leur plus jeune âge afin de lutter contre les stéréotypes éducatifs existants et de faire en sorte que davantage de femmes entrent dans des secteurs en développement et bien rémunérés.