

Informations de base

2025/2038(INI)

INI - Procédure d'initiative

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

Subject

4.10.04 Egalité des genres

4.10.11 Retraites, pensions

4.15.08 Travail, emploi et salaire: égalité homme femme et entre les personnes



Procédure terminée

Acteurs principaux

Parlement européen

Commissions conjointes compétentes au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
EMPL Emploi et affaires sociales	JOVEVA Irena (Renew)	03/07/2025
FEMM Droits de la femme et égalité des genres	NYKIEL Mirosława (EPP)	03/07/2025
	Rapporteur(e) fictif/fictive PRINCI Giusi (EPP) REGNER Evelyn (S&D) GÁLVEZ Lina (S&D) GRISSET Catherine (Pfe) DE LA PISA CARRIÓN Margarita (Pfe) DISDIER Mélanie (Pfe) MAGONI Lara (ECR) CIFROVÁ OSTRIHOŇOVÁ Veronika (Renew) STROLENBERG Anna (Greens/EFA) BOSANAC Gordan (Greens /EFA) FOURREAU Emma (The Left) FUNCHION Kathleen (The Left) BOSSDORF Irmhild (ESN)	

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

Evénements clés			
Date	Événement	Référence	Résumé
13/02/2025	Annonce en plénière de la saisine de la commission		
28/01/2026	Vote en commission		
19/02/2026	Dépôt du rapport de la commission	A10-0021/2026	
09/03/2026	Débat en plénière		
11/03/2026	Décision du Parlement	T10-0074/2026	Résumé
11/03/2026	Résultat du vote au parlement		

Informations techniques	
Référence de la procédure	2025/2038(INI)
Type de procédure	INI - Procédure d'initiative
Sous-type de procédure	Rapport d'initiative
Base juridique	Règlement du Parlement EP 55 Règlement du Parlement EP 59
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	CJ21/10/01984

Portail de documentation				
Parlement Européen				
Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE778.042	29/09/2025	
Rapport déposé de la commission, lecture unique		A10-0021/2026	19/02/2026	
Texte adopté du Parlement, lecture unique		T10-0074/2026	11/03/2026	Résumé

Réunions avec des représentant(e)s d'intérêts, publiées conformément au règlement intérieur

Rapporteur(e)s, rapporteur(e)s fictifs/fictives et président(e)s des commissions

Transparence				

Nom	Rôle	Commission	Date	Représentant(e)s d'intérêts
REGNER Evelyn	Rapporteur(e) fictif /fictive	EMPL	01/12/2025	WIFO - Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung AMS Arbeitsmarktservice ABZ*AUSTRIA Verein zur Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen IHS Institut für Höhere Studien Österreichischer Städtebund Gleichbehandlungsanwaltschaft LR Social Research
PRINCI Giusi	Rapporteur(e) fictif /fictive	EMPL	10/10/2025	Delegazione Confindustria presso l'Unione Europea

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) - 11/03/2026 - Texte adopté du Parlement, lecture unique

Le Parlement européen a adopté, par 458 voix pour, 72 contre et 98 abstentions, une résolution 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.

État des lieux et avantages de l'égalité de genre pour la société

Les députés ont rappelé 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. 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.

La résolution souligne que pour combler les écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes - qui ont coûté 390 milliards d'euros à l'Union en 2023 - des mesures fondées sur des données probantes sont nécessaires, dans le respect des prérogatives des États membres et des partenaires sociaux.

Comblent 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.

Voie à suivre

Le Parlement s'est félicité des efforts continus déployés par la Commission pour promouvoir l'égalité de genre et l'a invité 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,
- 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.

La Commission est invitée 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.

Les États membres sont invités 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 i) en élargissant les formules de travail flexibles pour les parents et les individus ainsi que le droit à la déconnexion, ii) en proposant des incitations fiscales pour les années consacrées à une prise en charge familiale et des avantages pour les parents isolés, et iii) en investissant dans la fourniture de services de garde d'enfants et de soins de longue durée de qualité, abordables et accessibles;
- 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.

Les députés ont demandé 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.

La résolution a insisté sur la nécessité:

- 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;
- 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;
- **d'éliminer la segmentation professionnelle** entre les femmes et les hommes, i) 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 ii) 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;
- 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 et d'éliminer les préjugés et les stéréotypes culturels et liés au genre des programmes d'études et de l'orientation professionnelle;
- de mieux valoriser financièrement le travail effectué dans les secteurs dominés par les femmes, et de garantir le droit à une rémunération égale pour un travail de même valeur.

Le Parlement appelle 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.

Il importe également i) de 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; ii) d'examiner des solutions fiscalement responsables et axées sur le travail qui favorisent le **retour des aidants** sur le marché du travail et iii) d'intensifier les efforts de lutte contre la pauvreté des travailleurs, qui a une incidence négative sur le niveau de vie des femmes, y compris des travailleurs informels.

Le Parlement a réaffirmé 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. Il a souligné 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. Il a insisté sur 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.

La Commission et les États membres sont invités à veiller à une application rigoureuse et 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.