



A9-0021/2022

8.2.2022

RAPPORT

sur l'approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes au Parlement européen – rapport annuel 2020
(2021/2039(INI))

Commission des droits des femmes et de l'égalité des genres

Rapporteuses: Irène Tolleret, Gwendoline Delbos-Corfield

SOMMAIRE

| | Page |
|---|-------------|
| PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN | 3 |
| INFORMATIONS SUR L'ADOPTION PAR LA COMMISSION COMPÉTENTE AU FOND..... | 19 |
| VOTE FINAL PAR APPEL NOMINAL EN COMMISSION COMPÉTENTE AU FOND .. | 20 |

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

sur l'approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes au Parlement européen – rapport annuel 2020 (2021/2039 (INI))

Le Parlement européen,

- vu les articles 2 et 3 du traité sur l'Union européenne et les articles 8, 10 et 19 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (Traité FUE),
- vu les articles 21 et 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,
- vu la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (convention d'Istanbul), qui est entrée en vigueur le 1^{er} août 2014,
- 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 proposition de la Commission du 2 juillet 2008 relative à la directive du Conseil sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle (COM(2008) 426, «directive horizontale anti-discrimination»),
- vu la proposition de la Commission du 14 novembre 2012 en vue d'une directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes (COM(2012)0614, «directive sur la présence des femmes dans les conseils des sociétés»),
- 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 du Conseil¹ (directive «équilibre entre vie professionnelle et vie privée»),
- vu le rapport spécial n° 10/2021 de la Cour des comptes européenne intitulé «Intégration de la dimension de genre dans le budget de l'UE: il est temps de joindre l'acte à la parole»,
- vu le rapport du Médiateur européen du 17 décembre 2018 sur la dignité au travail dans les institutions et agences de l'Union,

¹ JO L 188 du 12.7.2019, p. 79.

- vu l'étude du service de recherche du Parlement européen (EPRS) intitulée «Intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'Union européenne: état des lieux»?
- vu l'étude commandée en 2021 par le département thématique des droits des citoyens et des affaires constitutionnelles du Parlement à la demande de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (FEMM), intitulée «Égalité des genres: valeur économique du soin à la personne et fonds européens»,
- vu la brochure de 2021 intitulée «Les femmes au Parlement européen»,
- vu l'atelier du 16 mars 2021 demandé par la commission FEMM intitulé «Appliquer l'intégration de la dimension de genre dans le plan de relance de l'Union»,
- vu sa résolution du 13 mars 2003 sur une approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes au Parlement européen²,
- vu sa résolution du 18 janvier 2007 sur l'approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre des travaux des commissions³,
- vu sa résolution du 22 avril 2009 sur l'approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre des travaux des commissions et des délégations⁴,
- vu sa résolution du 7 mai 2009 sur la prise en compte du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations extérieures de l'UE et dans la construction de la paix et la consolidation nationale⁵,
- vu sa résolution du 15 janvier 2019 sur une approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes au Parlement européen⁶,
- vu sa résolution du 24 novembre 2016 sur l'adhésion de l'Union européenne à la convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes⁷,
- vu sa résolution du 28 novembre 2019 sur l'adhésion de l'Union européenne à la Convention d'Istanbul et autres mesures de lutte contre la violence à caractère sexiste⁸,
- vu sa résolution du 26 octobre 2017 sur la lutte contre le harcèlement et les abus sexuels dans l'UE⁹,

² JO C 61 E du 10.3.2004, p. 384.

³ JO C 244 E du 18.10.2007, p. 225.

⁴ JO C 184 E du 8.7.2010, p. 18.

⁵ JO 212 E du 5.8.2010, p. 32.

⁶ JO C 411 du 27.11.2020, p. 13.

⁷ JO C 224 du 27.6.2018, p. 96.

⁸ JO C 232 du 16.6.2021, p. 48.

⁹ JO C 346 du 27.9.2018, p. 192.

- vu sa résolution du 11 septembre 2018 sur les mesures visant à prévenir et à combattre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'Union¹⁰,
 - vu sa résolution du 21 janvier 2021 sur la stratégie de l'Union européenne en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes¹¹,
 - vu sa résolution du 17 décembre 2020 sur la nécessité d'une formation du Conseil sur l'égalité des genres¹²,
 - vu sa résolution du 26 novembre 2020 sur le bilan des élections européennes¹³,
 - vu sa résolution du 21 janvier 2021 sur la perspective de genre pendant la crise de la COVID-19 et la période de l'après-crise¹⁴,
 - vu l'article 54 de son règlement intérieur,
 - vu le rapport de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (A9-0021/2022),
- A. considérant que l'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de l'Union européenne; que la prise en compte des questions d'égalité hommes-femmes est une stratégie reconnue dans le monde entier pour parvenir à l'égalité grâce à l'intégration de la perspective de genre à l'ensemble des stratégies, des programmes et des mesures en vue de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes et de lutter contre la discrimination; que les aspects liés au genre priment partout, notamment dans des domaines qui n'ont pas fait l'objet d'une attention particulière, tels que ceux de la fiscalité, du commerce ou de la transition écologique; que, pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes, il est nécessaire de traiter cette question au moyen d'une approche transversale intégrant tous les domaines d'activité du Parlement européen;
- B. considérant qu'en dépit des progrès réalisés en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans certains domaines, ces dernières continuent de subir des discriminations fondées sur le genre dans les sphères publique et privée et qu'il reste beaucoup à faire, notamment car l'intégration des dimensions de genre se fait de façon inégale entre les différents domaines d'action et institutions au niveau de l'Union et au niveau des États membres;
- C. considérant que la discrimination fondée sur le sexe est souvent combinée à d'autres formes de discrimination, qui deviennent parfois indissociables, ce qui multiplie et aggrave le problème, notamment à l'encontre de groupes spécifiques;

¹⁰ JO C 433 du 23.12.2019, p. 31.

¹¹ JO C 456, 10.11.2021, p. 208.

¹² JO C 445 du 29.10.2021, p. 150.

¹³ JO C 425 du 20.10.2021, p. 98.

¹⁴ JO C 456 du 10.11.2021, p. 191.

- D. considérant que les mesures d'intégration de la dimension de genre comprennent, entre autres, les quotas, les mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les politiques de lutte contre le harcèlement, les procédures de recrutement qui tiennent compte de la dimension de genre, les évaluations d'impact selon le genre, les indicateurs selon le genre, la budgétisation selon le genre et les évaluations sensibles au genre aux fins de l'adoption d'une législation qui tienne compte de la dimension de genre, de l'utilisation d'un langage neutre et d'une communication qui tienne compte de la dimension de genre;
- E. considérant que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) définit l'équilibre hommes-femmes comme «une répartition équitable des possibilités et des ressources de la vie entre les hommes et les femmes, et/ou une représentation égale des femmes et des hommes»;
- F. considérant que l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) définit la ségrégation horizontale comme «la concentration des femmes et des hommes dans des secteurs et métiers différents»;
- G. considérant que les progrès accomplis dans la lutte contre le harcèlement sexuel après quatre ans de mouvement #MeToo ne sont pas suffisants et qu'il reste encore de nombreuses améliorations à apporter au sein des institutions de l'Union et ailleurs; que les recherches montrent que le harcèlement est plus courant qu'on ne le croit et largement sous-déclaré;
- H. considérant que l'intégration de la dimension de genre doit également être appliquée dans le processus budgétaire; que la budgétisation sensible au genre ne consiste pas seulement à financer de véritables initiatives en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, mais également à comprendre l'incidence des décisions budgétaires et politiques sur l'égalité entre les hommes et les femmes et à ajuster en conséquence les dépenses et les recettes publiques; que les ressources budgétaires et la fourniture de services devraient être allouées en fonction de l'identification des besoins fondée sur les données, y compris des données qualitatives relatives aux incidences sur l'égalité entre les hommes et les femmes;
- I. considérant que la Cour des comptes européenne a souligné que le cycle budgétaire de l'Union ne tenait pas suffisamment compte de l'égalité entre les hommes et les femmes; que la Cour des comptes a recommandé à la Commission européenne d'évaluer et de signaler si les plans de reprise et de résilience des États membres tiennent compte de l'égalité entre les hommes et les femmes;
- J. considérant que toutes les institutions de l'Union sont régies par les traités et la stratégie de l'Union en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025; que le Parlement devrait jouer un rôle de chef de file pour d'autres organes parlementaires dans sa promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, tirer des enseignements des bonnes pratiques d'autres organes parlementaires en matière d'intégration de la dimension de genre dans ses structures et processus et tenir compte des bons exemples de mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans les secteurs public et privé et dans la société civile; que les questions d'égalité entre les hommes et les femmes ne sont pas encore totalement intégrées dans les pratiques et les règles du

Parlement¹⁵; que, lors des auditions organisées par la plupart des commissions du Parlement depuis le début de cette législature jusqu'en novembre 2020, le taux de présence des femmes est inférieur à 50 %; que, pour la commission de l'agriculture et du développement rural, de la pêche, des pétitions et de l'emploi et des affaires sociales, entre autres, cette proportion était inférieure à 25 %;

- K. considérant que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au Parlement a été fortement touché par la pandémie de COVID-19 et que l'utilisation des outils numériques s'est souvent traduite par des heures de travail plus longues pour les députés et pour le personnel; qu'il convient de souligner que le télétravail n'est pas un substitut aux structures de garde d'enfants; que le Parlement, en tant qu'employeur et institution qui joue un rôle de modèle pour la société dans son ensemble, peut bénéficier d'un personnel motivé et d'un environnement sain, et que les employés devraient pouvoir équilibrer leur vie professionnelle et leur vie privée tout au long de leur carrière;

Remarques générales

1. réaffirme son engagement résolu en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et approuve l'intégration de la dimension de genre comme l'une de ses approches politiques officielles pour la garantir; regrette la mise en œuvre fragmentée de l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble des domaines stratégiques et des institutions à l'échelle de l'Union; souligne que l'égalité entre les hommes et les femmes est une responsabilité commune, qui requiert des mesures de la part de l'ensemble des institutions, des États membres et des agences de l'Union, en partenariat avec la société civile et les organisations de femmes, les partenaires sociaux et le secteur privé;
2. souligne que les femmes représentent la moitié de la population et sont donc exposées à diverses formes de discrimination intersectionnelles; souligne que les mesures visant à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes doivent intégrer une approche intersectionnelle dans l'optique de ne laisser personne de côté et d'éradiquer toutes les formes de discrimination, notamment les formes transversales; souligne la nécessité de créer également des processus participatifs qui associent tous les acteurs concernés et combinent des approches descendantes et ascendantes;
3. se félicite du nombre croissant de femmes engagées dans la politique, mais souligne que nous sommes loin d'avoir atteint la parité entre les hommes et les femmes dans ce domaine et que les femmes présentes sur la scène publique, telles que les femmes politiques et les militantes, sont souvent la cible de harcèlement visant à les décourager de participer à la vie publique et d'entrer dans les sphères décisionnelles; souligne qu'aucune législation ni politique féministe axée sur l'égalité hommes-femmes n'est concevable sans la participation des femmes au processus décisionnel; rappelle qu'il est important de disposer d'un environnement de travail qui tienne compte de la dimension de genre en vue d'améliorer la représentation des femmes au Parlement, et ce, à tous les niveaux;

¹⁵ Ahrens, P., «Working against the tide? :Institutionalizing Gender Mainstreaming in the European Parliament.», 2019. *Structures, Policies, and Practices*, eds. P. Ahrens et A. L. Rolandsen, Rowman & Littlefield International, 2019, p. 85.

4. constate le manque de données quantitatives et qualitatives sur l'intégration de la dimension de genre au sein des institutions de l'Union, en dehors des données sur le nombre de femmes occupant des postes différents; demande dès lors l'élaboration de statistiques complètes sur le genre et s'engage à créer des indicateurs qualitatifs sur l'égalité entre les hommes et les femmes afin de recueillir des données supplémentaires ventilées par sexe afin de continuer à améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes;
5. se félicite de la «boîte à outils pour des parlements sensibles à la dimension de genre» de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, centrée sur cinq domaines clés à traiter, à savoir l'égalité des chances d'entrer au parlement, l'égalité des chances d'influencer les procédures de travail du parlement, une place adéquate accordée aux intérêts et aux préoccupations des femmes dans le programme du parlement, l'élaboration d'une législation sensible à la dimension de genre ainsi que le respect de la fonction symbolique du parlement;
6. se félicite de l'adoption, par toutes les commissions du Parlement, de plans d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes; constate toutefois l'absence de suivi et de mise en œuvre de ces plans; invite, par conséquent, les commissions à surveiller leurs plans d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes afin de mesurer les progrès réalisés et d'assurer leur mise en œuvre; souligne que le réseau d'intégration de la dimension de genre du Parlement européen est chargé d'intégrer une approche inclusive de la dimension de genre au sein des commissions et des délégations, ainsi que dans leurs travaux;
7. se félicite de la nouvelle disposition du règlement intérieur du Parlement adoptée en 2019, laquelle prévoit l'obligation d'adopter un plan d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes visant à intégrer une perspective de genre dans toutes les activités du Parlement, à tous les niveaux et à toutes les étapes; se félicite de l'adoption d'un plan d'action sur l'égalité des sexes en juillet 2020 et d'une feuille de route pour sa mise en œuvre en avril 2021; demande l'élaboration de rapports de suivi régulier des progrès accomplis dans la mise en œuvre du plan d'action sur l'égalité des sexes; regrette que le public ne puisse accéder ni au plan d'action sur l'égalité des sexes ni à la feuille de route et que la plupart des mesures proposées soient formulées comme des principes sans objectifs ni obligations clairs, ce qui indique un manque d'engagement politique dans leur mise en œuvre;
8. demande une coopération structurée encore plus forte entre toutes les institutions de l'Union dans l'intégration de la dimension de genre afin de mieux parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes; estime que le Parlement et les groupes politiques devraient unir leurs forces pour améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes et lutter contre les mouvements antiféministes et anti-genre, toujours antidémocratiques, tant en Europe que dans le monde;

Possibilités d'entrée au Parlement

9. constate que le pourcentage de députées au Parlement européen a légèrement diminué depuis la fin de la législature précédente, passant d'environ 39,6 % à 39,1 %; salue néanmoins le rôle moteur joué par le Parlement dans ce domaine, y compris ses progrès

en matière de représentation politique féminine, qui est supérieure à la moyenne de 30,4 % des parlements des États membres et nettement supérieure à la moyenne de 25,2 % des parlements du monde; salue le fait que certains États membres et partis politiques aient introduit des règles visant à garantir l'équilibre hommes-femmes sur les listes électorales, et insiste à cet égard sur la nécessité d'introduire des listes panachées ou autres méthodes équivalentes lors de la prochaine révision de la loi électorale de l'Union¹⁶ afin que les candidats et les candidates aient les mêmes chances d'être élus;

10. encourage les États membres à tenir compte de la nécessité de parlements inclusifs lors de la révision des lois électorales; encourage en outre les partis politiques nationaux à introduire des quotas lorsqu'ils décident des candidats aux élections, même si la loi ne le prévoit pas; demande, à cette fin, que les mécanismes de soutien et les bonnes pratiques soient partagés avec les partis politiques; souligne qu'afin de s'assurer de la présence de candidates, l'organisation et les procédures internes des partis doivent répondre aux besoins particuliers des hommes et des femmes, en incluant des mesures telles que la prise en considération explicite de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les règles du parti, la fixation de quotas de genre pour les rôles décisionnels, ou l'existence de forums de lobbying, de défense et de discussion efficaces, tels que les ailes dédiées aux femmes et/ou les comités de femmes;
11. déplore l'absence de procédures de recrutement qui tiennent compte de la dimension de genre au Parlement et demande que les services du Parlement et les groupes politiques fassent progresser ces procédures afin d'éviter les discriminations et d'accroître la présence des femmes dans tous les domaines dans lesquels elles sont sous-représentées au sein de l'administration et des groupes politiques; demande l'adoption de mesures concrètes pour combler cette lacune;

Possibilités d'influencer les procédures de travail du Parlement

12. se félicite du parfait équilibre entre les femmes et les hommes au sein du Bureau du Parlement, lequel compte 8 vice-présidentes sur 14 et 2 questrices sur 5; constate toutefois que seuls 3 des 7 groupes politiques au Parlement européen ont une femme présidente ou coprésidente, 11 des 27 commissions ont actuellement une femme à leur tête et 13 délégations sur 44 sont présidées par une femme; demande que l'équilibre entre les hommes et les femmes soit amélioré dans la direction des commissions, des délégations et des groupes politiques; se félicite de la modification de l'article 213, paragraphe 1, du règlement intérieur du Parlement, qui exige que le bureau de chaque commission respecte la parité entre les hommes et les femmes; déplore toutefois le fait que cet amendement n'entrera en vigueur qu'à l'ouverture de la première session suivant les prochaines élections au Parlement européen, prévues en 2024;
13. demande que l'équilibre entre les hommes et les femmes soit garanti à tous les niveaux des travaux de la plénière, des commissions et des délégations, y compris lors de la désignation des coordinateurs, des rapporteurs et des rapporteurs fictifs, ainsi que pour la répartition du temps de parole; demande que son règlement soit modifié en conséquence; souligne qu'il est nécessaire que la parité soit respectée, en particulier

¹⁶ Conformément à l'article 223 du TFUE et à la loi électorale de l'UE telle que prévue dans l'acte électoral de 1976 portant élection des représentants au Parlement européen au suffrage universel direct de 1976, tel que modifié en 2002. JO L 278 du 8.10.1976, p. 5.

dans la gouvernance des organes coprésidés et la distribution des responsabilités partagées, notamment s'agissant des corapporteurs et des corapporteurs fictifs;

14. demande que des mesures de lutte contre la ségrégation horizontale soient mises en place pour assurer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les différentes commissions et pour mettre fin à la concentration des genres dans les portefeuilles, certains domaines où les femmes sont plus présentes étant moins valorisés;
15. invite les groupes politiques et leurs secrétariats à établir des règles internes et d'autres mesures pertinentes, telles que des codes de conduite et des outils d'intégration de la dimension de genre, des formations et un suivi afin de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur fonctionnement interne, notamment en ce qui concerne les désignations et la répartition des rôles et des responsabilités; demande que des guides de bonnes pratiques et des conseils, y compris des formations sur l'intégration de la dimension de genre à l'intention du personnel et des députés, soient mis à la disposition des groupes politiques afin qu'ils puissent mieux comprendre et mettre en œuvre le concept d'intégration de la dimension de genre dans leur fonctionnement interne;
16. demande aux directions générales concernées de s'assurer que la sélection des auteurs des études respecte l'équilibre entre les hommes et les femmes;
17. constate qu'en dépit de tous les progrès et efforts accomplis, l'égalité entre les hommes et les femmes n'a pas encore été atteinte à tous les niveaux de l'administration du Parlement; se félicite qu'au niveau des directeurs, la parité ait été atteinte, mais regrette que les femmes ne représentent que 23,1 % des directeurs généraux et 39,3 % des chefs d'unité; salue à cet égard l'objectif de l'administration du Parlement qui vise à ce que 50 % des postes de cadres moyens et supérieurs et 40 % des postes de cadres dirigeants dans l'administration soient occupés par des femmes d'ici à 2024; demande que les femmes soient prioritaires pour le recrutement lorsqu'elles sont sous-représentées et que les mérites respectifs des candidats sont égaux; souligne la nécessité de développer et de renforcer l'expertise en matière d'égalité entre les hommes et les femmes au niveau de l'encadrement; appelle à la mise en place de programmes de mentorat;
18. demande que soient collectées des données sur la représentation verticale et horizontale du personnel des groupes politiques et de données anonymisées sur les écarts de rémunération pour les assistants des députés, le personnel de groupe et le personnel administratif afin de garantir la transparence salariale;
19. demande que des données relatives à la proportion de travailleurs à temps partiel parmi les membres du personnel du Parlement soient systématiquement collectées et ventilées par genre; demande que des mesures soient prises sur la base des données existantes¹⁷ afin de remédier aux déséquilibres importants et d'évaluer comment le Parlement peut apporter un soutien supplémentaire au cas où le personnel souhaiterait reprendre un travail à temps plein;
20. souligne que le harcèlement au travail constitue une grave atteinte à la santé psychologique et physique d'une personne, car il fait ressentir à la victime un sentiment

¹⁷ Voir la brochure de 2021 intitulée «Les femmes au Parlement européen»,

d'insécurité au travail, voire, dans certains cas, l'empêche de faire son travail; fait remarquer que les femmes sont bien plus susceptibles que les hommes d'être exposées au harcèlement sexuel; fait remarquer que, malgré tous les efforts déployés jusqu'à présent pour faire appliquer la politique «zéro harcèlement», des cas de harcèlement sexuel sont toujours signalés au Parlement, et estime qu'il convient de redoubler d'efforts pour prévenir le phénomène; réitère dès lors sa demande de mettre en œuvre les mesures suivantes afin d'améliorer les politiques de lutte contre le harcèlement:

- a) publier l'évaluation externe réalisée au sein du comité consultatif chargé d'examiner les plaintes pour harcèlement qui concernent des députés;
 - b) procéder, par des auditeurs externes et choisis de manière transparente, à une évaluation indépendante de l'efficacité concernant les plaintes pour harcèlement sexuel de la commission du Parlement chargée de traiter les cas de harcèlement parmi le personnel, et, si nécessaire, envisager les modifications à proposer dès que possible et avant la fin de la présente législature, afin de garantir son indépendance vis-à-vis des influences politiques ainsi que l'équilibre entre les sexes et d'éviter les conflits d'intérêts dans les structures existantes;
 - c) assurer une analyse plus complète et plus globale des plaintes et des recours et modifier la composition du comité consultatif et du comité de lutte contre le harcèlement afin de veiller à ce que les experts indépendants disposant d'une expertise avérée en matière de lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail, y compris des médecins, des thérapeutes et des experts juridiques, soient des membres officiels disposant du plein droit de vote;
 - d) imposer des formations anti-harcèlement à tous les députés et les rendre facilement accessibles, notamment en les organisant dans toutes les langues officielles, ou avec interprétation, et en sensibilisant de manière ciblée les différentes délégations et les différents groupes politiques;
 - e) imposer des formations obligatoires sur la politique de lutte «zéro-harcèlement» du Parlement à toutes les personnes qui travaillent régulièrement dans ses locaux, afin qu'elles puissent disposer des outils nécessaires pour reconnaître et signaler toutes les formes de harcèlement, notamment sexuel, et d'informations personnalisées sur les structures de soutien disponibles, ce qui permettra de mieux les faire connaître et de les rendre plus accessibles;
21. s'engage à garantir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée aux députés, au personnel de groupe, aux assistants parlementaires accrédités et au personnel administratif, notamment en mettant en place des horaires de travail qui favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi qu'en prenant contact avec la Commission et le Conseil afin de trouver une solution commune pour les réunions auxquelles doivent participer les trois institutions; demande une révision des mesures relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée afin d'améliorer et de renforcer le cadre actuel, tout en tenant compte, entre autres, des effets du télétravail à la suite de la pandémie de COVID-19 en conciliant la flexibilité des structures de travail avec les exigences d'un Parlement performant;

22. demande une augmentation du congé de maternité et de paternité non transférable pour le personnel du Parlement après l'accueil d'un enfant, pour un total de six mois pour chaque parent au cours de la première année; indique que les six mois de congé parental devraient pouvoir être pris au cours des trois années suivant la naissance de l'enfant; regrette que, lorsqu'ils prennent un congé parental, les membres du personnel des institutions de l'Union ne reçoivent qu'une indemnité fixe et non pas l'intégralité de leur salaire, ce qui est un frein majeur à la prise de ce congé; demande que le congé parental soit entièrement rémunéré; salue les indemnités dont peuvent bénéficier les familles des employés au Parlement;
23. demande tout particulièrement que les congés de maternité, de paternité et parentaux des députés au Parlement soient reconnus moyennant modification du statut des députés au Parlement européen; demande en outre la mise en œuvre de solutions garantissant aux députés la possibilité de continuer à travailler pendant leur congé de maternité, de paternité ou parental, comme le maintien de la possibilité de voter à distance pendant le congé ou l'examen de la possibilité d'un remplacement temporaire, ce qui garantirait que les électeurs puissent être représentés même pendant le congé de leur député et que les députés ne soient pas soumis à la pression de devoir retourner immédiatement à leur travail; souligne que chaque député serait libre de choisir s'il veut être temporairement remplacé ou non;
24. demande que les services du Parlement européen étudient l'incidence de la ménopause sur la vie professionnelle des employées du Parlement; souligne que cette étude devrait être fondée sur des données probantes et prévoir des conseils sur la gestion des symptômes de la cinquantaine et de la ménopause sur le plan médical et au quotidien, en s'appuyant sur des lignes directrices nationales et internationales; demande que la ménopause soit prise en considération dans les politiques de gestion des maladies et des absences;

Importance de la perspective de genre dans les activités parlementaires

25. salue les travaux de la commission FEMM, du groupe de haut niveau sur l'égalité des genres et la diversité et du réseau d'intégration des questions d'égalité des genres en tant qu'organes de premier plan pour garantir l'intégration de la dimension de genre au Parlement; demande toutefois une coopération et une coordination plus étroites et plus structurées entre ces organes, en particulier dans des circonstances extraordinaires telles que la crise de la COVID-19 et ses conséquences, au moyen de réunions régulières pour partager des informations et publier des rapports thématiques conjoints;
26. accueille favorablement la nouvelle initiative de la conférence des présidents des délégations qui vise à ce que toutes les délégations nomment des députés pour qu'ils se chargent des questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes, et salue la coopération entre le réseau d'intégration des questions d'égalité des genres, les commissions et les délégations;
27. demande l'inclusion du réseau d'intégration de la dimension de genre dans le règlement afin de refléter son rôle de promotion de l'intégration de la dimension de genre dans les activités des commissions et délégations parlementaires; demande la mobilisation des ressources nécessaires à l'exercice de ses fonctions et à l'élaboration de

recommandations pertinentes; demande l'inclusion d'une discussion permanente à l'ordre du jour des réunions de commissions;

28. accueille favorablement la formation organisée par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes conçue spécialement pour le Parlement sur l'évaluation de l'impact selon le genre et la budgétisation sensible au genre; encourage l'établissement d'une collaboration plus étroite avec l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes par la réalisation de formations régulières sur l'intégration de la dimension de genre aux députés, au personnel des groupes, aux assistants parlementaires, aux services parlementaires et au personnel des secrétariats des commissions; rappelle l'importance de proposer des programmes adaptés aux besoins concrets et aux connaissances tant au niveau politique qu'administratif;
29. fait observer que la commission FEMM, en tant que commission à part entière chargée des droits des femmes et de l'égalité entre les hommes et les femmes, traite de nombreuses questions horizontales qui sont souvent liées aux travaux d'autres commissions; fait remarquer que l'intégration des propositions de la commission FEMM, qu'elles aient la forme d'avis ou d'amendements, varie selon les autres commissions; se félicite de l'engagement pris dans la feuille de route consistant à collecter, par l'intermédiaire des services et organes compétents, des indicateurs clairs permettant de mesurer si les propositions de la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres (FEMM) ont été intégrées dans la position finale du Parlement; demande un suivi systématique, transparent et responsable de l'intégration des suggestions formulées par la commission FEMM, ce qui est essentiel pour garantir que le principe d'égalité entre les hommes et les femmes et celui de l'intégration des questions qui y sont liées sont correctement appliqués;
30. souligne l'importance des amendements que la commission FEMM produit dans ses avis pour garantir l'intégration de la dimension de genre; demande, en ce qui concerne les rapports d'initiative et l'amélioration de la coopération entre les commissions pour établir les calendriers, de laisser suffisamment de temps entre la publication du projet de rapport de la commission concernée et le vote en commission afin de permettre à la commission FEMM de donner son avis sous la forme d'amendements au projet de rapport; souligne que les députés membres du réseau d'intégration de la dimension de genre sont chargés d'inclure des mesures d'intégration de la dimension de genre dans leurs commissions; regrette que ces travaux n'aient jusqu'à présent été menés que de manière très ponctuelle et estime qu'ils devraient être mis en œuvre sur une base plus structurée;
31. demande que toutes les missions des commissions et des délégations soient équilibrées entre les hommes et les femmes et que la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que des droits des femmes soit examinée; demande en outre de prévoir des réunions avec des organisations en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les programmes de mission;
32. se félicite de l'engagement pris dans la feuille de route du plan d'action pour l'égalité entre les hommes et les femmes de veiller à ce que toutes les commissions et tous les autres organes organisant des auditions, des ateliers et des conférences invitent des panels et des experts soucieux de l'équilibre entre les hommes et les femmes qui soient

capables d'examiner la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes et des droits des femmes dans le domaine spécifique concerné; demande que des objectifs clairs soient fixés pour mettre en œuvre cette disposition;

33. se félicite de la semaine de l'égalité entre hommes et femmes, initiative mise en place pour la première fois en 2021 au Parlement, au cours de laquelle chacune des commissions et des délégations parlementaires a été invitée à organiser des événements portant sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans son domaine de compétence; se félicite de la poursuite de cette initiative fructueuse et du fait que 16 commissions et 6 délégations aient participé et que 21 manifestations aient été organisées pour l'édition 2021; invite tous les organes du Parlement, y compris les commissions et les délégations qui ne l'ont pas encore fait, à participer et à contribuer à cette initiative, qui sensibilise et renforce régulièrement la coopération;
34. demande au réseau d'intégration de la dimension de genre, au groupe de haut niveau sur l'égalité des genres et la diversité ainsi qu'aux commissions FEMM, BUDG et CONT d'élaborer et d'adopter des lignes directrices spécifiques pour la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre et de l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire;
35. se félicite de l'étude de l'EPRS sur l'intégration de la dimension de genre au Parlement; note toutefois que l'EPRS doit répéter cette étude régulièrement et sur la base de statistiques quantitatives et qualitatives sur le genre et de données ventilées par sexe, qui devraient être collectées systématiquement et mises à disposition par les services du Parlement dans le cadre de son plan d'action et de sa feuille de route sur l'égalité hommes-femmes;
36. se félicite de la traduction des lignes directrices pour un langage neutre dans toutes les langues officielles de l'Union; déplore le défaut de mise en œuvre et demande des mesures de sensibilisation supplémentaires et des formations particulières pour les juristes-linguistes du Parlement; demande une révision régulière des lignes directrices et de leurs traductions, afin de garantir qu'elles correspondent aux évolutions linguistiques et restent exactes;
37. s'engage à veiller à ce que suffisamment de fonds et de ressources humaines soient affectés à l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes et à renforcer la cohérence et la coordination entre les divers organes travaillant sur l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que la diversité au Parlement;

Mise en œuvre de la législation dans une perspective de genre

38. souligne l'importance des évaluations de l'impact selon le genre pour la conception des propositions législatives et des évaluations des initiatives législatives qui tiennent compte de la dimension de genre; déplore le fait que les incidences sur l'égalité entre les hommes et les femmes sont rarement examinées dans le cadre des analyses d'impact de la Commission et que les lignes directrices de la Commission en matière d'analyse d'impact pour le cadre financier pluriannuel (CFP) 2021-2027 recommandent que la question de l'égalité entre les hommes et les femmes soit prise en considération aux fins de l'élaboration des politiques uniquement lorsqu'il est «proportionné» de le faire; demande à la Commission de changer de stratégie, de mener et publier des évaluations

de l'impact sur l'égalité hommes-femmes des réformes structurelles ainsi que d'inclure dans ses propositions des objectifs et des indicateurs de performance explicitement liés à cette égalité; s'engage à réaliser une évaluation de l'impact sur l'égalité hommes-femmes pour chaque rapport législatif d'initiative dans le but d'inclure la perspective de genre; s'engage à rechercher de nouvelles méthodes et de nouveaux outils pour améliorer l'intégration de la dimension de genre dans le processus législatif;

39. regrette que, dans l'ensemble, l'intégration de la dimension de genre n'ait pas encore été appliquée dans l'ensemble du budget de l'Union et que la contribution du budget pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes n'ait pas fait l'objet d'un suivi adéquat; demande une mise en œuvre systématique de l'intégration de la dimension de genre dans le budget de l'Union; souligne que la perspective de genre doit être intégrée à tous les niveaux de la procédure budgétaire afin de transformer les recettes et les dépenses en vue d'atteindre les objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes; accueille favorablement les mesures envisagées dans la feuille de route du plan d'action du Parlement sur l'égalité hommes-femmes en ce qui concerne une budgétisation sensible au genre et demande leur mise en œuvre dans les meilleurs délais;
40. félicite les négociateurs du Parlement pour l'inclusion de l'intégration de la dimension de genre en tant que principe horizontal dans le CFP 2021-2027; approuve notamment l'engagement pris par la Commission de mettre en place une méthode permettant de mesurer les dépenses pertinentes au niveau des programmes dans le CFP 2021-2027, au plus tard à la fin de 2022; invite la Commission à renforcer la responsabilisation et la transparence budgétaire, à appliquer la nouvelle méthode à tous les programmes de financement de l'Union et à mettre en œuvre une budgétisation sensible au genre dans l'examen à mi-parcours du CFP; invite instamment la Commission à donner suite aux recommandations formulées par la Cour des comptes européenne à cet égard;
41. se félicite que l'objectif général de l'atténuation de l'impact social et économique de la crise de la COVID-19, en particulier sur les femmes, et l'obligation d'inclure une explication de la manière dont les mesures prévues dans le plan pour la reprise et la résilience sont censées contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes aient été inclus dans le règlement établissant la facilité pour la reprise et la résilience¹⁸; regrette toutefois que la demande de la commission FEMM d'inclure un chapitre spécifique sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans les plans nationaux n'ait pas été acceptée; souligne que l'établissement de rapports sensibles au genre et l'intégration des questions qui y sont liées ne peuvent être associés à un suivi social et à des investissements sociaux; estime que l'égalité entre les femmes et les hommes mérite sa propre méthode d'intégration dans le cadre de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR) et rappelle que l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes a mis au point une méthode appropriée;
42. invite la Commission à suivre de près la mise en œuvre de la facilité pour la reprise et la résilience, en particulier en ce qui concerne les dispositions existantes relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, et à inclure des indicateurs pertinents dans le tableau de bord pour la reprise et la résilience afin de suivre l'incidence des plans nationaux sur l'égalité entre les hommes et les femmes et le montant des fonds alloués

¹⁸ JO L 57 du 18.2.2021, p. 17.

et dépensés pour soutenir cet objectif; souligne la nécessité d'intégrer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'architecture de la gouvernance économique de l'Union et dans le Semestre européen;

43. déplore le fait que, dans plusieurs programmes de financement de l'Union fortement susceptibles de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes, tels que les Fonds structurels et d'investissement européens (FSI), la politique agricole commune (PAC) ou le programme Erasmus, cette question n'a pas réellement été prise en considération;
44. souligne que le dialogue social est un instrument clé du processus de prise de décisions pour toutes les parties concernées et qu'il est donc essentiel pour parvenir à une plus grande égalité entre les hommes et les femmes au sein des institutions de l'Union;
45. invite la Commission à renforcer le cadre institutionnel pour renforcer l'intégration de la dimension de genre et à traduire son engagement en faveur de cette intégration en mesures spécifiques; demande à la Commission d'adopter un plan de mise en œuvre pour l'intégration de la dimension de genre dans chaque domaine stratégique;
46. regrette que la Commission ne dispose pas d'une véritable stratégie en matière de formation aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes et ne propose à son personnel qu'un seul et unique cours d'introduction, non obligatoire; invite instamment la Commission à élaborer une stratégie en matière de formation aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes, à veiller à ce que la formation soit accessible à l'ensemble du personnel et à tirer pleinement profit des outils et de l'expertise de l'EIGE en ce qui concerne les questions d'égalité entre les hommes et les femmes;
47. invite la Commission à effectuer une ventilation systématique par sexe lors de la collecte de données et à tenir compte de la dimension de genre lors de l'évaluation et de l'établissement de rapports sur les programmes de l'Union; invite la Commission à inclure, dans les prochaines propositions législatives, l'obligation de collecter systématiquement des données ventilées par sexe et des indicateurs pertinents concernant l'égalité entre les hommes et les femmes pour tous les programmes et à inclure des exigences en matière de suivi et d'évaluation tenant compte de la dimension de genre; souligne l'importance de l'évaluation et du suivi de la mise en œuvre afin de mieux atteindre les objectifs de l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes;
48. déplore le manque d'engagement du Conseil à élaborer une législation dans une perspective de genre et réitère sa demande de débloquenter la ratification par l'Union de la convention d'Istanbul, de la directive horizontale contre la discrimination, ce qui garantira la prise en considération de la dimension intersectionnelle dans la lutte contre la discrimination fondée sur le genre, et de la directive sur les femmes dans les conseils d'administration;
49. demande instamment aux États membres de transposer et de mettre pleinement en œuvre la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et invite la Commission à en assurer le suivi effectif;
50. demande une nouvelle fois au Conseil et au Conseil européen d'établir une formation du Conseil sur l'égalité hommes-femmes, car l'Union a besoin d'une plateforme d'échange

intergouvernementale sur l'égalité des sexes afin de renforcer l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble des stratégies et de la législation de l'Union, de mettre en place un dialogue et une coopération entre les États membres, d'échanger les bonnes pratiques et les législations, de débloquent les négociations sur les principaux dossiers liés à l'égalité entre les hommes et les femmes, d'apporter des réponses communes aux problèmes qui se posent à l'échelle de l'Union et de veiller à ce que les questions d'égalité entre les hommes et les femmes soient examinées à l'échelon politique le plus haut;

51. demande que l'intégration de la dimension de genre soit mieux et plus efficacement mise en œuvre lors de la conférence sur l'avenir de l'Europe, grâce à une coordination accrue entre les organes parlementaires concernés afin de renforcer la dimension de genre des contributions des groupes de travail et des débats et propositions de l'assemblée plénière de la conférence;
52. demande, en outre, des mesures garantissant l'intégration de la dimension de genre et des mesures ciblées spécifiques pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes, telles que la législation, les recommandations et les politiques relatives à la violence fondée sur le genre, à la transparence salariale et aux soins;

L'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité dans la fonction symbolique du Parlement

53. souligne qu'un Parlement européen tenant à tenir compte des questions d'égalité entre les hommes et les femmes doit avoir conscience des sens symboliques véhiculés au sein de l'institution et par celle-ci par l'intermédiaire de sa stratégie de communication et de l'agencement des espaces physiques et qu'il y prête attention; demande que ses efforts dans ces domaines soient intensifiés;
54. demande l'adoption d'objectifs concrets visant à garantir l'équilibre entre les hommes et les femmes lors de la désignation et de la redésignation des bâtiments, des pièces et autres espaces physiques du Parlement;
55. se félicite de l'engagement pris dans la feuille de route à réaliser une analyse des espaces consacrés à la garde d'enfants dans les bâtiments du Parlement, notamment des espaces réservés à l'allaitement, et demande un engagement à les réaménager si nécessaire une fois que l'analyse préalable convenue de leur statut actuel aura été produite;
56. demande qu'une analyse de la distribution et de la conception des toilettes du Parlement soit effectuée afin d'évaluer la nécessité de les adapter aux exigences de tous les genres, notamment à l'aide de mesures telles que la mise en service de toilettes neutres du point de vue du genre et l'augmentation du nombre de toilettes équipées d'une corbeille et d'un évier personnels en vue de faciliter l'utilisation de coupes menstruelles et d'autres produits sanitaires;
57. demande que sa stratégie de communication soit révisée, notamment au moyen de mesures telles que l'établissement d'un protocole de deuil pour les victimes de féminicides, la révision de son site internet afin d'y inclure une section spécifique sur l'égalité hommes-femmes dans le menu d'accueil, d'inclure des informations

pertinentes sur des dossiers clés, tels que le processus de ratification de la convention d'Istanbul par l'Union, de mettre à jour les informations sur l'histoire et la composition du Parlement du point de vue du genre;

Observations finales

58. demande une nouvelle fois qu'un audit¹⁹ soit réalisé afin de cartographier la situation actuelle en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, d'intégrer les questions d'égalité et de formuler des recommandations liées aux aspects politiques et administratifs des activités du Parlement; propose que cet audit s'intéresse à tous les domaines et à tous les indicateurs élaborés dans le cadre de la «boîte à outils pour des parlements sensibles à la dimension de genre» de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, et détermine quelles règles facilitent ou entravent l'égalité entre les hommes et les femmes dans chacun des aspects analysés, de sorte que ces règles puissent être mises à jour dans le plan d'action du Parlement sur l'égalité entre les hommes et les femmes et sa feuille de route; demande l'inclusion dans cet audit d'une évaluation de l'impact sur l'égalité des sexes de la mise en œuvre d'une exigence d'équilibre fixe entre les sexes dans toutes les structures parlementaires, y compris les commissions, les délégations et les missions;
59. souligne que certains domaines couverts par le plan d'action sur l'égalité entre les hommes et les femmes et sa feuille de route sont intrinsèquement liés à l'organisation politique des groupes et requièrent donc une délibération politique associant tous les groupes; demande la mise en place d'un groupe de travail composé de représentants de chaque groupe politique et présidé par les rapporteurs permanents du Parlement chargés de l'intégration de la dimension de genre afin d'orienter les travaux dans ce domaine, de mettre en œuvre la présente résolution et, le cas échéant, d'assurer la coordination avec le groupe de haut niveau sur l'égalité des genres et la diversité, le Bureau du Parlement, la commission FEMM, le réseau d'intégration de la dimension de genre et la Conférence des présidents; encourage les groupes politiques à mettre en place ce groupe de travail d'ici à la mi-2022;
-
- ◦
60. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission.

¹⁹ JO C 323 du 11.8.2021, p. 33.

**INFORMATIONS SUR L'ADOPTION
PAR LA COMMISSION COMPÉTENTE AU FOND**

| | |
|--|---|
| Date de l'adoption | 25.1.2022 |
| Résultat du vote final | +: 28 -: 6 0: 2 |
| Membres présents au moment du vote final | Isabella Adinolfi, Simona Baldassarre, Robert Biedroń, Vilija Blinkevičiūtė, Annika Bruna, Margarita de la Pisa Carrión, Rosa Estaràs Ferragut, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Helène Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Lívia Járóka, Arba Kokalari, Alice Kuhnke, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska, Karen Melchior, Andželika Anna Możdżanowska, Maria Noichl, Sandra Pereira, Pina Picierno, Sirpa Pietikäinen, Samira Rafaela, Evelyn Regner, Diana Riba i Giner, Eugenia Rodríguez Palop, María Soraya Rodríguez Ramos, Christine Schneider, Sylwia Spurek, Jessica Stegrud, Isabella Tovaglieri, Hilde Vautmans, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Marco Zullo |
| Suppléants présents au moment du vote final | Cyrus Engerer, Kira Marie Peter-Hansen, Irène Tolleret |

**VOTE FINAL PAR APPEL NOMINAL
EN COMMISSION COMPÉTENTE AU FOND**

| 28 | + |
|-----------|---|
| PPE | Isabella Adinolfi, Rosa Estaràs Ferragut, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska, Sirpa Pietikäinen, Christine Schneider, Elissavet Vozemberg-Vrionidi |
| Renew | Karen Melchior, Samira Rafaela, María Soraya Rodríguez Ramos, Irène Tolleret, Hilde Vautmans, Marco Zullo |
| S&D | Robert Biedroń, Vilija Blinkevičiūtė, Cyrus Engerer, Heléne Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Maria Noichl, Pina Picierno, Evelyn Regner |
| The Left | Sandra Pereira, Eugenia Rodríguez Palop |
| Verts/ALE | Alice Kuhnke, Kira Marie Peter-Hansen, Diana Riba i Giner, Sylwia Spurek |

| 6 | - |
|----------|---|
| ECR | Andželika Anna Mozdżanowska, Margarita de la Pisa Carrión, Jessica Stegud |
| ID | Simona Baldassarre, Annika Bruna, Isabella Tovaglieri |

| 2 | 0 |
|----------|---------------|
| NI | Livia Járóka |
| PPE | Arba Kokalari |

Légende des signes utilisés:

- + : pour
- : contre
- 0 : abstention