



Document de séance

B9-0073/2020

22.1.2020

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

déposée à la suite d'une déclaration de la Commission

conformément à l'article 132, paragraphe 2, du règlement intérieur

sur l'écart de salaire entre hommes et femmes
(2019/2870(RSP))

Frances Fitzgerald

au nom du groupe PPE

Maria Noichl, Evelyn Regner, Lina Gálvez Muñoz, Marina Kaljurand, Maria Manuel Leitão Marques, Rovana Plumb, Pina Picierno, Vilija Blinkevičiūtė, Agnes Jongerius, Elisabetta Gualmini, Jackie Jones, Alessandra Moretti, Robert Biedroń, Monika Beňová

au nom du groupe S&D

Sylvie Brunet, Stéphane Bijoux, Jane Brophy, Jordi Cañas, Barbara Ann Gibson, Naomi Long, Radka Maxová, Karen Melchior, Shaffaq Mohammed, Dragoş Pîslaru, Samira Rafaela, María Soraya Rodríguez Ramos, Monica Semedo, Susana Solís Pérez, Irène Tolleret, Yana Toom, Véronique Trillet-Lenoir, Marie-Pierre Vedrenne, Chrysoula Zacharopoulou

au nom du groupe Renew Europe

Ernest Urtasun, Alexandra Louise Rosenfield Phillips, Molly Scott Cato, Henrike Hahn, Sven Giegold, Katrin Langensiepen, Ciarán Cuffe, Kira Marie Peter-Hansen, Kim Van Sparrentak, Ville Niinistö, Anna Cavazzini, Francisco Guerreiro, Pär Holmgren, Alice Kuhnke, Heidi Hautala, Tilly Metz, Alexandra Geese, Mounir Satouri, Yannick Jadot, Gwendoline

Delbos-Corfield, Pierrette Herzberger-Fofana
au nom du groupe Verts/ALE

B9-0073/2020

**Résolution du Parlement européen sur l'écart de salaire entre hommes et femmes
(2019/2870(RSP))**

Le Parlement européen,

- vu l'article 2 et l'article 3, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne (traité UE),
- vu les articles 8, 151, 153 et 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (traité FUE),
- vu la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, notamment ses dispositions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes,
- vu les articles 22 et 25 de la déclaration universelle des droits de l'homme,
- vu le socle européen des droits sociaux, et en particulier ses principes 2, 3, 6, 9 et 15,
- vu le programme de développement durable à l'horizon 2030 et ses objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies, en particulier les objectifs 1, 5, 8 et 10 et leurs cibles et indicateurs respectifs;
- vu la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur l'égalité de rémunération de 1951 et la convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement de 2019
- vu la recommandation de la Commission du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence¹,
- vu la communication de la Commission intitulée «Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015» (COM(2010)0491),
- vu l'engagement stratégique de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019,
- vu le plan d'action de l'Union européenne 2017-2019, «Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes», élaboré par la Commission (COM(2017)0678),
- vu le rapport de 2019 de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne,
- 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

¹ JO L 69 du 8.3.2014, p. 112.

traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail², et 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 Conseil³,

- vu l'indice d'égalité de genre de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), notamment le rapport 2019 à ce propos,
- vu les conclusions du Conseil du 7 mars 2011 sur le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes pour la période 2011-2020⁴,
- vu les conclusions du Conseil du 18 juin 2015 sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes: combler l'écart en matière de pension de retraite entre les hommes et les femmes,
- vu les conclusions du Conseil du 13 juin 2019 intitulées «Comblent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes: principales politiques et mesures»,
- vu les conclusions du Conseil du 10 décembre 2019 sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans les économies de l'UE: la voie à suivre,
- vu sa résolution du 24 mai 2012 contenant des recommandations à la Commission sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations des travailleurs et des travailleuses pour un même travail ou un travail de valeur égale⁵,
- vu sa résolution du 26 mai 2016 sur la pauvreté: une perspective d'égalité entre hommes et femmes⁶,
- vu sa résolution du 19 janvier 2017 sur un socle européen des droits sociaux⁷,
- 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 de retraite des hommes et des femmes⁸,
- vu sa résolution du 3 octobre 2017 sur l'autonomisation économique des femmes dans les secteurs privé et public dans l'Union⁹,
- vu sa résolution du 16 novembre 2017 sur la lutte contre les inégalités comme moyen d'action pour stimuler la création d'emplois et la croissance¹⁰,

² JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

³ JO L 188 du 12.7.2019, p. 79.

⁴ JO C 155 du 25.5.2011, p. 10.

⁵ JO C 264 E du 13.9.2013, p. 75.

⁶ JO C 76 du 28.2.2018, p. 93.

⁷ JO C 242 du 10.7.2018, p. 24.

⁸ JO C 331 du 18.9.2018, p. 60.

⁹ JO C 346 du 27.9.2018, p. 6.

¹⁰ JO C 356 du 4.10.2018, p. 89.

- vu l'article 132, paragraphe 2, de son règlement intérieur,
- A. considérant que l'égalité entre hommes et femmes constitue l'un des principes communs fondamentaux de l'Union européenne, consacré par l'article 2 et l'article 3, paragraphe 3, du traité UE, l'article 8 du traité FUE et l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'UE; que l'article 157 du traité FUE précise que «[c]haque État membre est tenu d'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 l'indépendance économique est une condition essentielle à l'épanouissement personnel des femmes et des hommes, et que garantir un accès égal aux ressources financières est indispensable à la réalisation de l'égalité hommes-femmes;
- 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 doit être assurée et favorisée 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 «[l]es femmes et les hommes ont droit à la même rémunération pour un travail de valeur égale»;
- C. que la recommandation de 2014 de la Commission définit un ensemble de mesures centrales pour aider les États membres à favoriser la transparence et à renforcer le principe d'égalité de paiement entre les hommes et les femmes; que les mesures englobaient le droit des travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération, la communication d'informations relatives aux rémunérations, les audits relatifs aux rémunérations, les négociations collectives, les statistiques et les données administratives, la protection des données, des précisions sur la notion de «travail de même valeur», les systèmes de classification et d'évaluation des fonctions, un soutien aux organismes chargés de promouvoir l'égalité, un contrôle cohérent et l'application de toutes les mesures disponibles, et les activités de sensibilisation;
- D. considérant que, dans l'ensemble de l'Union, les revenus des femmes sont anormalement faibles par rapport à ceux des hommes; que selon les derniers chiffres de la Commission, l'écart entre les hommes et les femmes dans l'Union en ce qui concerne le salaire horaire est de 16 %, bien que la situation diffère notablement selon l'État membre; que l'écart de salaire entre hommes et femmes s'élève à 40 % si l'on tient compte des taux d'emploi et de la participation globale au marché du travail; que dans l'Union, seuls 8,7 % des hommes travaillent à temps partiel, contre presque un tiers des femmes (31,3 %); qu'il existe une corrélation négative spécifique entre la féminisation d'un poste de travail et le niveau de salaire, comme en témoigne la baisse des salaires moyens dans les entreprises dont le personnel féminin est de 65 % ou plus ;
- E. considérant qu'on entend par «écart de salaire entre les hommes et les femmes» l'écart entre la rémunération horaire brute moyenne des hommes et celle des femmes, exprimé en pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des hommes; que dans près de deux tiers des cas l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ne s'explique pas par des différences entre les sexes relativement aux critères du marché du travail, tels que l'âge, l'expérience et l'éducation, la catégorie professionnelle ou le temps de travail ainsi que d'autres critères observables, ce qui prouve l'existence d'un

facteur clairement discriminatoire, la discrimination fondée sur le sexe se conjuguant également à de multiples formes de discrimination; qu'une approche transversale est essentielle pour appréhender les multiples formes de discrimination qui exacerbent l'écart de rémunération dont pâtissent les femmes, auquel s'ajoutent une combinaison d'identités et les liens entre égalité hommes-femmes et d'autres facteurs sociaux;

- F. considérant que l'autonomisation économique est primordiale pour mettre fin à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes; que la prise de mesures dans ce domaine est non seulement une question d'équité, mais aussi une exigence économique, car la perte économique attribuable à l'écart entre les hommes et les femmes s'élève à quelque 370 milliards d'euros par an¹¹; que l'absence de rémunération égale accordée aux femmes freine leur capacité à atteindre l'indépendance économique et donc la possibilité de vivre en toute autonomie; que, selon l'Institute for Women's Policy Research (institut de recherche sur les politiques de la femme), le taux de pauvreté chez les femmes actives pourraient baisser entre 8 et 3,8 %, si les femmes recevaient la même rémunération que les hommes; que combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes permettrait aux 2,5 et 5,6 millions d'enfants pauvres que l'on compte aujourd'hui de sortir de la pauvreté;
- G. considérant que l'écart de salaire mensuel brut entre les hommes et les femmes parmi les employés âgés de 15 à 24 ans (7 %) était plus de cinq fois inférieur à celui des employés âgés de 65 ans ou plus (écart de salaire de 38 %); que l'écart de rémunération lié à la maternité existe également, entre les femmes avec des enfants à charge et celles sans enfants à charge, ainsi qu'entre les mères et les pères; que la pauvreté frappe principalement les familles où seules les femmes reçoivent un salaire et qu'en 2017, 35 % des mères célibataires dans l'Union étaient menacées de pauvreté contre 28 % des pères célibataires¹²;
- H. considérant que la prise en charge de proches est un pilier fondamental de notre société et que cette fonction est assumée dans une large mesure par des femmes; que ce déséquilibre se manifeste par l'écart de rémunération et l'écart des pensions de retraite selon le sexe; que la maternité et la prise en charge des enfants et des personnes âgées, des membres de la famille malades ou handicapés et d'autres personnes dépendantes constituent un travail supplémentaire, voire à plein temps, qui est presque exclusivement accompli par des femmes; que cet écart met en évidence la ségrégation du marché du travail et la plus forte proportion de femmes qui sont employées à temps partiel à un salaire horaire inférieur, auxquelles s'ajoutent les interruptions de carrière et un nombre d'années de travail inférieur; que le travail est souvent non rémunéré et n'est pas apprécié à sa juste valeur par la société, en dépit de son importance sociale notable et de sa contribution au bien-être social;
- I. considérant que plus de la moitié des femmes handicapées en âge de travailler sont économiquement inactives; que, dans tous les États membres, le taux de privation

¹¹ Mascherini, M., Bisello, M., et Rioboo Leston, I.: *The gender employment gap: Challenges and solutions*, Eurofound, 2016.

¹² Selon la fiche d'information de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes intitulée «Poverty, gender and lone parents in the EU» (pauvreté, genre, parents isolés dans l'UE), dans laquelle sont cités les chiffres provenant des statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) datant de 2014.

matérielle aiguë des femmes handicapées est plus élevé que celui des femmes non handicapées;

- J. considérant que les effets de l'écart de rémunération entre les sexes englobe 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; que réduire l'écart entre les pensions de retraite est également une question de solidarité intergénérationnelle;
- K. considérant que les répercussions néfastes exponentielles que connaissent les femmes tout au long de leur vie en raison de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et ses causes, culminent avec l'écart entre les pensions de retraite selon le sexe qui s'élève actuellement à plus du double de l'écart de rémunération; que le risque de pauvreté augmente fortement tout au long de la vie, ce qui manifeste de l'incidence cumulative croissante des inégalités de rémunération; que la pauvreté chez les personnes âgées de 75 ans et plus concerne principalement les femmes, ce qui s'explique pour l'essentiel par la prise en charge non rémunérée d'un proche, les différences en matière de rémunération et de temps de travail tout au long de la vie et les pensions de retraite inférieures qui résultent de cette situation, les différences dans l'âge de départ à la retraite des hommes et des femmes dans certains États membres et le fait qu'il y a davantage de femmes âgées qui vivent seules;
- L. considérant que la directive 2006/54/CE a contribué à améliorer la situation des femmes sur le marché du travail, sans toutefois engendrer de réformes profondes dans la législation afin de combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes qui existent dans de nombreux États membres;
- M. considérant que la transparence en matière de rémunération peut jouer un rôle non négligeable pour garantir l'accomplissement de progrès notables en ce qui concerne l'écart de rémunération entre les sexes, puisqu'elle permet de mettre en évidence la sous-évaluation du travail des femmes et souligne la segmentation sexuée du marché du travail, notamment grâce à des outils dotés de critères objectifs rendant possible une évaluation non fondée sur le sexe et la comparabilité de la valeur du travail dans différents emplois et secteurs;
- N. considérant qu'il est essentiel de disposer de méthodes d'évaluation des postes de travail dépourvues de tout parti pris sexiste, afin de permettre une comparaison des postes de travail compte tenu de leur importance et de leur complexité pour déterminer la position 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 un homme ou une femme;
- O. considérant que le risque de pauvreté et une autonomie financière moindre générés à la fois par l'écart de rémunération et l'écart des pensions de retraite exposent en outre les femmes à des formes de violence fondée sur le sexe, notamment à la violence domestique, ce qui amenuise encore leurs chances de se libérer d'une relation marquée par la violence; considérant que, selon les Nations unies, près de 35 % des femmes dans le monde entier sont victimes de harcèlement psychologique et sexuel au travail ou de

harcèlement lourds de conséquences pour leurs ambitions personnelles et professionnelles, ce qui a également des effets délétères sur l'estime de soi des femmes et leur position de négociation pour obtenir une rémunération plus équitable;

- P. considérant qu'il existe de nombreuses causes à l'origine de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes liées à des facteurs tant structurels que culturels; d'une part, 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, les femmes assumant en priorité la responsabilité de la prise en charge des enfants et des personnes dépendantes, la persistance des «plafonds de verre» empêchant les femmes d'accéder au sommet de leur carrière et donc aux salaires les plus élevés et, d'autre part, les préjugés sexistes sur le rôle et les ambitions des femmes, les inégalités entre les femmes et les hommes dans la structure des salaires et les institutions chargées de la fixation des salaires, et les attentes profondément enracinées à propos du rôle des femmes en tant que mères synonyme d'interruptions ou de pause dans leur carrière ou le passage au travail à temps partiel, de même qu'un manque de transparence quant à la rémunération.
- Q. considérant que les causes de l'écart de rémunération, de revenu et de pension entre hommes et femmes sont nombreuses, structurelles et souvent corrélées; que l'on peut répartir ces causes en deux ensembles: le premier, que l'on peut à première vue «expliquer» par des différences entre les atouts des personnes, femmes et hommes, sur le marché du travail, et le deuxième, qui ne trouve aucune explication manifeste dans ces caractéristiques, et qui constitue la composante dominante de l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans la quasi-totalité des pays du monde;
- R. considérant que ces différences d'atouts sur le marché du travail entre les personnes, hommes et femmes, comprennent l'âge, l'expérience et l'éducation, le secteur d'activité ou l'horaire de travail; que ces différences se reflètent dans le fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, se heurtent au plafond de verre dans les entreprises, travaillent dans des secteurs et à des postes où les femmes sont plus nombreuses et qui rémunèrent moins, ou doivent fréquemment assumer la responsabilité familiale principale en raison des normes sociales attribuant certains rôles aux hommes et d'autres aux femmes, ce qui laisse à ces dernières moins de temps à consacrer à un emploi; que la composante «inexpliquée» et majoritaire peut être attribuée à des stéréotypes de genre, à une discrimination dans la rémunération et à la fréquente sous-évaluation des emplois majoritairement exercés par les femmes, qui peut être à la fois directe et indirecte, et demeure un phénomène insidieux contre lequel il convient de lutter plus efficacement;
- S. considérant que, bien que les femmes représentent près de 60 % des personnes diplômées de l'Union, elles demeurent sous-représentées de façon disproportionnée dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM) ainsi que dans les carrières liées au numérique; que, par conséquent, l'inégalité dans les professions recouvre de nouvelles formes et que malgré les investissements dans l'éducation, les jeunes femmes sont toujours deux fois plus susceptibles que les jeunes hommes d'être économiquement inactives;
1. rappelle que le principe d'un salaire égal pour un travail égal ou un travail de même

valeur est l'un des principes fondateurs de l'Union européenne, et que les États membres sont tenus d'éliminer les discriminations fondées sur le genre en ce qui concerne l'ensemble des aspects et des conditions de rémunération pour un travail égal ou un travail de même valeur; déplore vivement que l'écart de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de même valeur persiste, et que l'on n'ait enregistré que des avancées minimales à cet égard dans les chiffres moyens de l'Union européenne au cours des dix années écoulées;

2. demande à la Commission de présenter une nouvelle stratégie ambitieuse de l'Union européenne pour l'égalité entre hommes et femmes, en s'appuyant sur la stratégie précédente et sur des engagements stratégiques, stratégie qui doit intégrer des mesures contraignantes en matière de lutte contre l'écart de rémunération entre hommes et femmes et de transparence relative au salaire, ainsi que des objectifs clairs et des processus de suivi pour promouvoir l'égalité hommes-femmes et mesurer les progrès accomplis pour faire de cette égalité une réalité, en particulier en ce qui concerne l'écart de revenu et de pension entre hommes et femmes et la promotion de l'égalité entre hommes et femmes pour ce qui est de gagner de l'argent et de s'occuper de la famille;
3. demande la révision immédiate et une mise à jour ambitieuse du plan d'action sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici la fin de l'année 2020, qui devrait fixer des objectifs clairs aux États membres pour réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes au cours des cinq années à venir et garantir que ces objectifs soient pris en compte dans les recommandations par pays; met en particulier l'accent sur la nécessité d'inscrire une perspective intersectionnelle dans le nouveau plan d'action; invite la Commission à prêter une attention particulière aux facteurs menant aux écarts de pension dans le plan d'action, et à examiner la nécessité de mesures spécifiques pour combler ces écarts au niveau de l'Union et au niveau national;
4. salue l'engagement pris par la présidente de la Commission ainsi que par la commissaire chargée de l'égalité de présenter des propositions pour intégrer des mesures contraignantes en matière de transparence des rémunérations au cours des 100 premiers jours du mandat de la Commission; estime que la directive à venir devrait s'appliquer aussi bien au secteur privé qu'au secteur public ainsi qu'à l'ensemble du train de mesures sur la rémunération, et sur toutes les composantes de ce dernier, et qu'elle devrait avoir un vaste champ d'application en tenant dûment compte des spécificités des petites et moyennes entreprises (PME); demande à la Commission d'envisager de mettre en place des mesures concrètes, en s'appuyant sur ses recommandations de 2014; est convaincu que ces mesures sont nécessaires pour repérer les cas de discrimination dans la rémunération pour que les travailleurs puissent prendre des décisions éclairées et agir si nécessaire; invite la Commission à promouvoir le rôle des partenaires sociaux et de la négociation collective à tous les niveaux (national, sectoriel, local et au niveau des entreprises) dans les actes législatifs à venir sur la transparence en matière de rémunération;
5. invite la Commission à compléter cette initiative en élaborant des lignes directrices pour des systèmes d'évaluation et de classification des emplois qui soient neutres du point de vue du genre et pour la définition de critères clairs pour l'évaluation de la valeur d'un travail;

6. demande à la Commission de prendre le réexamen en cours du fonctionnement et de la mise en œuvre des actes législatifs de l'Union sur l'égalité des rémunérations et le principe d'égalité de rémunération comme bases de son action, et de présenter une révision en temps utile de la directive 2006/54/CE en vue de mettre à jour et d'améliorer la législation existante sur le principe d'égalité de rémunération dans la pratique, d'améliorer l'application de ce principe conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), et d'inscrire l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la réassignation sexuelle; demande que l'accès à la justice soit amélioré et que soient renforcés les droits procéduraux pour lutter contre la discrimination en matière de rémunération;
7. rappelle que le rapport 2017 de la Commission sur la mise en œuvre de la recommandation de la Commission relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence (COM(2017)0671) a constaté que les mesures prises n'étaient pas efficaces et que leur mise en œuvre était inadéquate; salue dès lors l'engagement pris par la présidente de la Commission, dans ses orientations politiques pour la prochaine Commission européenne 2019-2024, de faire de l'égalité de rémunération pour un travail égal le principe fondateur d'une nouvelle stratégie européenne d'égalité entre les hommes et les femmes, et se félicite également que l'égalité entre hommes et femmes ait été reconnue comme une composante primordiale de la croissance économique, ainsi qu'une question de droits fondamentaux et d'équité;
8. demande une nouvelle fois que le socle européen de droits sociaux, qui promeut la convergence ascendante, devienne une réalité aussi bien au niveau de l'Union qu'au niveau des États membres afin de garantir l'égalité de traitement et des chances pour les femmes et les hommes, et de faire appliquer le droit à l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de même valeur pour les femmes et les hommes; souligne que l'élimination de l'écart de rémunération entre hommes et femmes devrait constituer un objectif spécifique du programme devant succéder à la stratégie Europe 2020;
9. invite les États membres à déployer davantage d'efforts pour éliminer définitivement l'écart de rémunération entre hommes et femmes en appliquant strictement le principe d'égalité de rémunération, en veillant à ce que les salaires des travailleurs à temps partiel soient cohérents par rapport à leur équivalent à temps plein, en adoptant des actes législatifs renforçant la transparence de la rémunération et renforçant la clarté juridique pour repérer les préjugés et la discrimination selon le genre dans les structures des rémunérations, en luttant contre la ségrégation professionnelle, qu'elle soit verticale ou horizontale, et en combattant les préjugés des employeurs dans le cadre des décisions de recrutement et de promotion;
10. demande également aux États membres d'investir comme il se doit dans la fourniture, l'accessibilité, le caractère abordable et la qualité des services formels d'accueil et d'éducation pour la petite enfance, en ayant recours aux Fonds européens structurels et d'investissement conformément aux objectifs de Barcelone, et d'investir dans les services d'accueil et de soins à long terme et dans des modalités de travail propices à la vie de famille pour garantir la participation ininterrompue et à égalité des femmes au marché du travail en offrant une souplesse adéquate pour contribuer à augmenter le taux d'emploi des femmes; rappelle que, pour prévenir le risque de pauvreté chez les femmes

âgées et lutter contre les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes, les États membres devraient se pencher sur la situation des femmes âgées, par exemple à l'aide de mesures telles que des crédits pour les périodes consacrées à s'occuper d'enfants ou de proches, des pensions minimales adéquates, des allocations versées au conjoint survivant et des droits au congé parental pour les hommes, afin de prévenir la féminisation de la pauvreté; invite le Conseil à introduire des objectifs en matière de soins aux personnes âgées et aux personnes dépendantes qui soient semblables à ceux figurant dans les objectifs de Barcelone relatifs à la garde d'enfants;

11. demande à la Commission et aux États membres d'appliquer des politiques favorisant l'emploi des femmes et leur indépendance financière, y compris des politiques promouvant l'intégration des femmes des groupes marginalisés sur le marché du travail; invite les États membres à lutter contre la ségrégation selon le genre sur le marché du travail au moyen d'investissements dans l'éducation formelle, informelle et non formelle ainsi que dans l'apprentissage tout au long de la vie et dans la formation professionnelle pour les femmes en vue de leur assurer un accès à des emplois de haute qualité et de leur offrir la possibilité de se reconvertir et de renforcer leurs compétences pour répondre aux évolutions futures du marché du travail; demande en particulier d'encourager davantage l'esprit d'entreprise et de mieux promouvoir les filières des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques, l'enseignement numérique et la culture financière des filles dès le plus jeune âge afin de lutter contre les stéréotypes existants dans l'éducation et de faire en sorte que davantage de femmes accèdent aux secteurs en développement et bien rémunérés;
12. demande aux États membres de veiller à adopter et à transposer rapidement la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et invite la Commission à suivre attentivement leurs progrès à cet égard en vue de rédiger au final un rapport et des études sur sa mise en œuvre;
13. relève que la sous-représentation des femmes à des postes à responsabilités a une forte incidence sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes, et souligne qu'il est urgent de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes à tous les niveaux décisionnels dans le domaine commercial et de gestion; demande aux États membres de débloquent les négociations au Conseil relatives à la proposition de directive sur la présence des femmes dans les conseils des sociétés, car cette directive pourrait contribuer à l'élimination du plafond de verre;
14. invite la Commission et les États membres à recueillir des données ventilées selon le genre pour mieux évaluer et surveiller les progrès réalisés dans l'élimination de l'écart de rémunération entre hommes et femmes, tout en accordant une attention particulière aux groupes confrontés à des formes multiples et intersectionnelles de discrimination, comme les femmes handicapées, les migrantes et les femmes des minorités ethniques, les femmes roms, les femmes âgées, les femmes des zones rurales et faiblement peuplées, les mères célibataires et les personnes LGBTIQ;
15. demande à la Commission d'associer les partenaires sociaux à l'élaboration de nouvelles politiques pour éliminer l'écart de rémunération entre hommes et femmes; invite dans ce contexte les partenaires sociaux à discuter entre eux et à collaborer pour traiter l'écart de rémunération entre hommes et femmes, y compris au moyen de

mesures de discrimination positive, et à collaborer avec les organisations de la société civile pour sensibiliser fortement l'opinion publique, puisque l'élimination de l'écart de rémunération entre hommes et femmes constitue une priorité universelle;

16. invite la Commission et les États membres à déployer davantage d'efforts pour lutter contre le travail précaire majoritairement accompli par les femmes et contre la féminisation de la pauvreté; insiste sur le niveau élevé de travail non déclaré chez les femmes, qui a une incidence négative sur leurs revenus, leur couverture sociale et leur protection, et invite les États membres à ratifier la convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques, de 2011;
17. reconnaît que la violence et le harcèlement sexistes peuvent être aggravés par l'écart de rémunération entre hommes et femmes, puisque les victimes sont souvent obligées d'exercer des emplois moins bien payés à cause d'un environnement de travail hostile; demande aux États membres de signer et ratifier la convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement, de 2019, de mettre en place des mesures efficaces pour définir, prévenir et interdire la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, y compris des mécanismes sûrs et efficaces de plainte et de résolution des différends, un soutien, des services et des recours;
18. invite la Commission à montrer l'exemple et à présenter une analyse exhaustive de l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans les institutions de l'Union européenne pour la Journée européenne de l'égalité salariale;
19. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission ainsi qu'aux gouvernements des États membres.