



PARLEMENT EUROPÉEN

2014 - 2019

Commission de l'emploi et des affaires sociales

2014/2152(INI)

20.4.2015

AVIS

de la commission de l'emploi et des affaires sociales

à l'intention de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

sur la stratégie de l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes après 2015
(2014/2152(INI))

Rapporteure pour avis: Agnieszka Kozłowska-Rajewicz

PA_NonLeg

SUGGESTIONS

La commission de l'emploi et des affaires sociales invite la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres, compétente au fond, à incorporer dans la proposition de résolution qu'elle adoptera les suggestions suivantes:

1. rappelle que le travail toujours à accomplir pour résorber les différentes inégalités entre les femmes et les hommes est d'abord motivé par la justice et la cohésion sociales; relève qu'une meilleure intégration des femmes, qui représentent 60 % des diplômés, sur le marché du travail, permettrait de répondre aux défis économiques et démographiques que connaît l'Union européenne;
2. souligne qu'au cours des dix dernières années, l'économie mondiale est passée à côté d'une croissance du PIB par habitant de 27 % du fait de l'écart entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, et que le PIB enregistrerait une croissance comprise entre 15 et 45 % dans les États membres de l'Union si les écarts entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi disparaissaient;
3. est d'avis que l'égalité entre les femmes et les hommes, en améliorant le bien-être social et économique, constitue un avantage non seulement pour les femmes, mais aussi pour la société dans son ensemble; rappelle que lutter efficacement contre les stéréotypes liés au genre est essentiel pour accroître la participation des femmes dans tous les segments du marché du travail; invite l'Union à être le porte-drapeau de la lutte contre les stéréotypes liés au genre, en particulier dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de la formation continue; souligne que la nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes, conformément aux traités, a pour objectif de réduire encore les inégalités;
4. souligne qu'une stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes après 2015 devrait proposer des mesures pour (a) réduire l'écart de salaire entre les femmes et les hommes, (b) accroître l'indépendance économique des femmes, (c) améliorer l'accès des femmes au marché du travail et la progression de leur carrière, (d) augmenter de manière déterminante l'égalité dans les processus de décision et (e) supprimer les structures et pratiques discriminatoires liées au genre;
5. relève que, par ailleurs, un quart de l'ensemble des femmes restent dans la catégorie des aides familiales non rémunérées, ce qui signifie qu'elles ne reçoivent aucun salaire direct pour leur activité, et constate qu'il existe une surreprésentation claire des femmes dans les secteurs qui se caractérisent généralement par des salaires faibles, de grandes amplitudes horaires et des dispositifs de travail souvent informels, ce qui entraîne des gains financiers, sociaux et structurels moins importants pour les femmes que pour le travailleur masculin type; note qu'il subsiste des obstacles spécifiques à la participation des femmes au marché du travail et qu'en moyenne, la rémunération des femmes européennes est inférieure de 16,4 % à celle des hommes; estime qu'au vu de ces structures et pratiques discriminatoires à l'égard des femmes, l'égalité entre les femmes et les hommes doit être garantie dans tous les domaines, y compris l'accès à l'emploi, la progression de carrière, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et la promotion d'un salaire égal pour un emploi de même valeur;

- 6 demande aux États membres de renforcer et de faire respecter le plein exercice de la négociation collective dans le secteur privé et le secteur public, instrument irremplaçable dans le cadre de la réglementation des relations de travail, dans la lutte contre les discriminations salariales et dans la promotion de l'égalité;
- 7 souligne que mettre fin à la violence à l'égard des femmes relève de la défense des droits de l'homme et que la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, par leurs coûts directs et indirects, nuisent au marché du travail et à l'économie; est d'avis que la violence à l'égard des femmes fait obstacle à leur participation sociale et à la pleine réalisation de leur potentiel sur le marché du travail, et qu'elle peut être préjudiciable à leurs performances dans l'emploi, ainsi qu'à leur qualité de vie; demande à la Commission et aux États membres de reconnaître les incidences économiques, et autres, de la violence à l'égard des femmes en recueillant des données pertinentes ventilées par sexe et insiste sur la nécessité de prendre des mesures efficaces pour lutter contre la violence à l'égard des femmes; estime que mettre fin à la violence à l'égard des femmes devrait être une priorité de la stratégie pour après 2015;
- 8 souligne que, si l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental inscrit dans les traités, ce droit est loin d'être respecté dans l'Union, et estime que l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, associée à des emplois de qualité, est une condition nécessaire à la réalisation de l'objectif de la stratégie Europe 2020 d'un taux d'emploi de 75 %, et qu'elle est essentielle au maintien de systèmes de retraite viables à long terme; demande, par conséquent, l'inclusion, dans la stratégie Europe 2020, d'objectifs en matière d'emploi qui soient aussi ambitieux pour les femmes que pour les hommes et qu'il conviendra de prendre en compte dans l'ensemble du processus du Semestre européen;
9. souligne que des services de garde d'enfants abordables, accessibles et de qualité sont une condition préalable importante en vue de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la participation des femmes au marché du travail; invite la Commission et les États membres à accorder la priorité à la réalisation des objectifs de Barcelone liés à la garde d'enfants dans la nouvelle stratégie sur l'égalité entre les femmes et les hommes; souligne que les objectifs, fixés à l'origine pour 2010, n'ont toujours pas été atteints par une majorité d'États membres;
10. souligne que si les écarts de taux d'emploi et de rémunération entre les hommes et les femmes ont légèrement diminué ces dernières années, ce n'est pas du fait d'une amélioration de la situation des femmes, mais du fait de la baisse des taux d'emploi et des niveaux de rémunération des hommes durant la crise;
11. souligne notamment la dégradation des services publics de prise en charge de l'enfance et des personnes âgées, reportant leur charge le plus souvent sur les femmes;
12. souligne que la croissance et la compétitivité économique dans l'Union dépendent de notre capacité à résorber le décalage entre la réussite des femmes au niveau éducatif (60 % des diplômés universitaires en Europe sont des femmes) et leur insertion et leur place sur le marché du travail; insiste sur la nécessité de lutter contre tous les phénomènes de ségrégation horizontale ou verticale qui limitent l'emploi des femmes dans certains secteurs et les excluent des niveaux les plus élevés de la hiérarchie des entreprises;

souligne que la législation en vigueur, qui comporte des mesures positives, en particulier dans le secteur public de certains États membres, a amélioré l'égalité entre les femmes et les hommes aux premiers échelons, mais que ces progrès doivent être étendus à tous les échelons de carrière;

13. souligne que la discrimination sur le marché du travail est l'une des principales causes de l'inégalité entre les femmes et les hommes et que l'égalité des chances dans la vie professionnelle et l'indépendance économique des femmes sont essentielles; souligne la position d'inégalité et de vulnérabilité des femmes issues des minorités et de l'immigration en ce qui concerne l'accès à l'éducation et au marché du travail; demande à la Commission de proposer, dans sa nouvelle stratégie sur l'égalité entre les femmes et les hommes, des mesures claires de lutte contre la discrimination sur le marché du travail fondée sur le genre et l'identité de genre, en ce qui concerne par exemple le recrutement et l'égalité des salaires et des pensions, et de combattre plus efficacement le harcèlement sexuel sur le lieu de travail; relève qu'en dépit de la législation de l'Union en vigueur protégeant les individus contre la discrimination au travail fondée sur le sexe, 30 % des demandeurs d'emploi transgenres ont été victimes de discrimination, selon une enquête de 2012 de l'Agence des droits fondamentaux (FRA) de l'Union européenne¹; souligne qu'il s'agit d'une violation de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne; invite donc la Commission à surveiller de près l'efficacité des instances et des procédures nationales d'examen des plaintes en matière de mise en œuvre des directives relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes;
14. fait valoir que les inégalités dans la répartition des responsabilités familiales sont l'une des principales causes d'inégalité en matière de place des femmes sur le marché du travail; attire l'attention sur le fait que de nombreuses femmes ne retournent pas sur le marché du travail après avoir eu un enfant; souligne que la conciliation des activités professionnelles et des tâches domestiques est une condition essentielle de l'égalité entre les femmes et les hommes et qu'il convient de la favoriser par:
 - a) des investissements dans des services publics qui favorisent l'intégration des femmes sur le marché du travail, notamment des infrastructures abordables, accessibles et de bonne qualité pour la prise en charge des enfants (dans une perspective de réalisation des objectifs adoptés par les États membres et formulés dans le cadre de Barcelone), ainsi que des personnes handicapées, des adultes dépendants, des personnes âgées et des personnes malades, étant donné que c'est aux femmes que la prise en charge incombe en premier lieu et que leur activité professionnelle est entravée par ces tâches non rémunérées;
 - b) des mesures encourageant la participation des hommes aux tâches domestiques, au moyen d'un renforcement de la législation sur le congé parental, qui doit être accessible aux deux parents, mais assorti d'incitations fortes pour les pères, telles que des périodes de congé non transférables, ainsi que sur le congé de paternité, tant pour les pères biologiques que les pères adoptifs; demande à la Commission européenne et aux États membres de donner la priorité à ces deux mesures législatives, ainsi qu'à d'autres mesures permettant aux hommes, et en particulier aux pères, d'exercer leur droit à concilier vie privée et vie professionnelle;

¹ <http://fra.europa.eu/en/survey/2012/eu-lgbt-survey>.

- c) la promotion de dispositifs d'organisation souple du temps de travail, tels que des possibilités de télétravail, tant pour les hommes que pour les femmes, et une aide offerte aux mères pour actualiser leurs compétences professionnelles grâce à des formations et des cours après une interruption de carrière;
- d) la promotion, dans le matériel éducatif scolaire, à tous les niveaux, de modèles positifs de dispositifs de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, tant pour les femmes que pour les hommes;

souligne que l'avancée vers une répartition juste et égale des responsabilités ne peut s'obtenir que par un changement des mentalités; invite la Commission à examiner ces questions dans la nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes;

- 15. est d'avis qu'il est nécessaire et urgent d'adopter une position commune au Conseil relativement à la révision de la proposition de directive concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (COM(2008)0637), afin de protéger les employées contre un licenciement injuste durant leur grossesse;
- 16. souligne que la féminisation de la pauvreté découle de plusieurs facteurs, dont les interruptions de carrière des femmes, les écarts de rémunération (16,4 %) et de retraite (39 %) entre les femmes et les hommes, des inégalités dans la progression de carrière entre les femmes et les hommes, le fait que les contrats de travail des femmes sont fréquemment atypiques (temps partiels forcés, intérim, contrats "zéro heure"), l'absence de statut en matière de sécurité sociale pour les personnes qui aident leur conjoint travailleur indépendant et la pauvreté des ménages dont le chef de famille est une mère célibataire; fait valoir que la réduction de 20 millions du nombre de pauvres d'ici 2020 peut être obtenue par des politiques de lutte contre la pauvreté et la discrimination fondées sur la prise en compte des inégalités entre les femmes et les hommes, par des programmes d'action qui accordent une importance particulière aux femmes défavorisées et s'accompagnent de mesures de lutte contre la pauvreté des femmes, ainsi que par l'amélioration des conditions de travail dans les secteurs à bas salaires, où les femmes sont surreprésentées; souligne que la discrimination multiple dont sont victimes les femmes, fondée notamment sur le handicap, l'origine raciale et ethnique, le statut socio-économique, l'identité de genre, ainsi que d'autres facteurs, contribue à la féminisation de la pauvreté; souligne qu'il importe de surveiller l'effet, du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la fiscalité et des modèles de temps de travail pour les femmes et les familles;
- 17. souligne que l'écart salarial découle de la participation insuffisante des femmes au marché du travail, de la ségrégation verticale et horizontale et du fait que les secteurs où les femmes sont surreprésentées proposent souvent des emplois moins bien rémunérés; souligne qu'il importe de surveiller l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les secteurs public et privé et insiste sur la nécessaire transparence dans la reconnaissance de l'écart salarial entre les femmes et les hommes sur les lieux de travail;
- 18. attire l'attention sur le fait que seuls 8,9 % des membres exécutifs et 15 % des membres non exécutifs des conseils des entreprises sont des femmes et souligne la nécessité de garantir la transparence et un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes, en

appliquant des critères identiques et objectifs lors du recrutement et de la promotion à des postes à responsabilité dans tous les domaines, afin de lutter contre le phénomène du "plafond de verre" que l'on observe dans la quasi-totalité des États membres; estime que la stratégie de l'Union pour l'égalité entre les femmes et les hommes après 2015 devrait comporter un plan d'action à cet égard;

19. estime que des initiatives et des mesures doivent être prises, principalement dans le domaine de l'éducation et de la formation, y compris l'enseignement supérieur, pour lutter contre les perceptions stéréotypées de l'emploi des femmes; souligne la nécessité de promouvoir et d'encourager l'esprit d'entreprise chez les femmes, notamment les mères de famille, ainsi que les perspectives de carrière pour les femmes dans les secteurs scientifiques et des TIC; insiste sur l'importance d'encourager les femmes à poursuivre des études dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, ainsi qu'à s'engager dans les secteurs industriels à forte croissance, comme la recherche et le développement, ce qui améliorerait considérablement la croissance et la compétitivité économiques de l'Europe;
20. fait valoir qu'il est nécessaire de promouvoir des procédures transparentes de nomination des femmes à des postes de membre non exécutif d'organes dirigeants des entreprises cotées en bourse; encourage les secteurs public et privé à envisager des systèmes volontaires pour promouvoir l'accès des femmes à des postes de direction, et invite le Conseil européen à adopter enfin une position commune après la première lecture au Parlement de la directive relative à la présence des femmes dans les conseils des sociétés;
21. attire l'attention sur le fait que la forte prévalence du travail non déclaré et du faux travail indépendant, qui touchent une large proportion de femmes, notamment dans le cadre des emplois domestiques, grève le revenu et l'accès à la sécurité sociale des femmes, fragilise les acquis sociaux en matière de santé et de sécurité au travail et diminue les niveaux de PIB de l'Union européenne; demande l'adoption de mécanismes qui encouragent et facilitent le passage de l'économie informelle à l'économie déclarée; rappelle le levier essentiel que représente, à cet égard, l'établissement d'une plateforme européenne dans l'objectif de renforcer la coopération visant à prévenir et à décourager le travail non déclaré;
22. invite les États membres à intensifier la lutte contre le travail non déclaré et précaire, y compris les "mini-emplois" et les faux emplois à temps partiel, et à garantir une protection sociale adéquate pour tous les travailleurs; déplore, en outre, l'utilisation abusive de contrats de travail atypiques dans le but de se soustraire aux obligations en matière de droit du travail et de protection sociale;
23. recommande que, puisque la composition et la définition des familles évoluent dans le temps, les législations sur la famille et l'emploi soient plus complètes en ce qui concerne les familles monoparentales et les parents LGBT;
24. estime que les politiques et instruments visant à lutter contre le chômage des jeunes, tels que la garantie pour la jeunesse et l'initiative pour l'emploi des jeunes, doivent répondre aux besoins spécifiques des jeunes hommes et des jeunes femmes afin de leur permettre d'accéder au marché du travail; rappelle que le taux des jeunes femmes qui n'occupent pas d'emploi, ni ne poursuivent d'études ou de formation est supérieur à celui des jeunes

hommes dans le même cas; demande ainsi la collecte de données ventilées par sexe relatives à l'emploi des jeunes afin de pouvoir prendre des mesures spécifiques fondées sur des éléments concrets;

25. encourage les États membres à identifier les perspectives offertes par la dernière directive sur les marchés publics en date, dans l'objectif de contribuer à la promotion et au renforcement de la prise en compte des inégalités entre les femmes et les hommes, et à envisager de fixer des exigences, à partir de la législation en vigueur dans les États membres, faisant de l'égalité de traitement et de l'égalité entre les femmes et les hommes des conditions préalables pour l'obtention de marchés publics, le cas échéant; reconnaît que cette idée ne peut être développée que dans le respect du droit de la concurrence de l'Union.

RÉSULTAT DU VOTE FINAL EN COMMISSION

Date de l'adoption	16.4.2015
Résultat du vote final	+: 38 -: 6 0: 9
Membres présents au moment du vote final	Laura Agea, Tiziana Beghin, Brando Benifei, Mara Bizzotto, Vilija Blinkevičiūtė, David Casa, Ole Christensen, Martina Dlabajová, Elena Gentile, Arne Gericke, Danuta Jazłowiecka, Rina Ronja Kari, Jan Keller, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Patrick Le Hyaric, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Anthea McIntyre, Elisabeth Morin-Chartier, Georgi Pirinski, Terry Reintke, Maria João Rodrigues, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Romana Tomc, Ulrike Trebesius, Ulla Tørnæs, Renate Weber, Tatjana Ždanoka, Jana Žitňanská, Inês Cristina Zuber
Suppléants présents au moment du vote final	Georges Bach, Elmar Brok, Lampros Fountoulis, Sergio Gutiérrez Prieto, Eva Kaili, Dominique Martin, Joëlle Mélin, Neoklis Sylikiotis, Ivo Vajgl
Suppléants (art. 200, par. 2) présents au moment du vote final	Amjad Bashir, Enrique Calvet Chambon, Tania González Peñas, Maria Grapini, Ivan Jakovčić