



2025/2038(INI)

29.9.2025

PROJET DE RAPPORT

sur l'écart de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes dans l'Union: état des lieux, défis et voie à suivre, ainsi qu'élaboration de lignes directrices en vue d'une meilleure évaluation et d'une rémunération plus équitable du travail dans les secteurs à prédominance féminine (2025/2038(INI))

Commission de l'emploi et des affaires sociales
Commission des droits des femmes et de l'égalité des genres

(Procédure avec commissions conjointes – article 59 du règlement intérieur)

Rapporteuses: Irena Joveva, Mirosława Nykiel

SOMMAIRE

	Page
PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN	3
ANNEXE: DÉCLARATIONS DES CONTRIBUTIONS.....	9

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

sur l'écart de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes dans l'Union: état des lieux, défis et voie à suivre, ainsi qu'élaboration de lignes directrices en vue d'une meilleure évaluation et d'une rémunération plus équitable du travail dans les secteurs à prédominance féminine (2025/2038(INI))

Le Parlement européen,

- vu le traité sur l'Union européenne (traité UE), et notamment son article 2 et son article 3, paragraphe 3,
- vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (traité FUE), et notamment ses articles 8, 19, 151, 153 et 157,
- vu la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, notamment ses dispositions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes,
- vu les articles 22 et 25 de la déclaration universelle des droits de l'homme,
- 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 le socle européen des droits sociaux et son plan d'action (COM(2021)0102), notamment ses grands objectifs pour 2030 et le tableau de bord social de l'Union,
- 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 traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail¹,
- 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 des hommes et des femmes²,
- vu sa résolution du 30 janvier 2020 sur l'écart de salaire entre hommes et femmes³,
- vu sa résolution du 21 janvier 2021 sur la stratégie de l'Union européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes⁴,
- vu la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne⁵,
- vu le rapport de Mario Draghi du 9 septembre 2024 intitulé «The future of European

¹ JO L 204 du 26.7.2006, p. 23, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>.

² JO C 331 du 18.9.2018, p. 60.

³ JO C 331 du 17.8.2021, p. 5.

⁴ JO C 456 du 10.11.2021, p. 208.

⁵ JO L 275 du 25.10.2022, p. 33, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>.

competitiveness» (L’avenir de la compétitivité européenne, ci-après le «rapport Draghi»),

- vu le rapport conjoint de 2024 du comité de la protection sociale et de la direction générale de l’emploi, des affaires sociales et de l’inclusion de la Commission intitulé «The 2024 pension adequacy report - current and future income adequacy in old age in the EU» (Rapport sur l’adéquation des retraites - adéquation actuelle et future des revenus des personnes âgées dans l’UE),
 - vu le rapport de la Commission de mars 2025 intitulé «2025 report on gender equality in the EU» (Rapport 2025 sur l’égalité entre les femmes et les hommes dans l’UE),
 - vu la communication de la Commission du 7 mars 2025 intitulée «Une feuille de route pour les droits des femmes» (COM(2025)0097),
 - vu la directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l’application du principe de l’égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d’application du droit⁶ (directive sur la transparence des rémunérations),
 - vu les conclusions du Conseil du 3 décembre 2024 intitulées «Garantir l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l’égalité de genre pour toutes les générations au regard des défis démographiques»,
 - vu les conclusions du Conseil du 4 décembre 2024 sur les pénuries de main-d’œuvre et de compétences dans l’UE: mobiliser le potentiel de main-d’œuvre inexploité dans l’Union européenne,
 - vu la communication de la Commission du 20 mars 2024 intitulée «Pénuries de main-d’œuvre et de compétences dans l’UE: plan d’action» (COM(2024)0131),
 - vu le rapport de la Commission d’octobre 2024 intitulé «Social Protection Committee Annual Report 2024» (rapport annuel 2024 du comité de la protection sociale),
 - vu la communication de la Commission du 5 mars 2025 intitulée «L’union des compétences» (COM(2025)0090),
 - vu l’article 55 de son règlement intérieur,
 - vu les délibérations communes de la commission de l’emploi et des affaires sociales et de la commission des droits des femmes et de l’égalité des genres au titre de l’article 59 du règlement intérieur,
 - vu le rapport de la commission de l’emploi et des affaires sociales et de la commission des droits des femmes et de l’égalité des genres (A10-0000/2025),
- A. considérant que l’égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l’Union européenne, consacrée par l’article 2 et l’article 3, paragraphe 3, du

⁶ JO L 132 du 17.5.2023, p. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>.

traité UE, l'article 8 du traité FUE et l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne; considérant que la garantie de l'indépendance économique des femmes est essentielle pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes;

- B. considérant qu'en 2023, l'écart moyen de rémunération horaire entre les femmes et les hommes dans l'Union était de 12 %, avec des variations considérables d'un État membre à l'autre, ce pourcentage étant dans certains cas supérieur à 18 %; que, bien que le taux d'emploi des femmes continue d'augmenter, l'Union n'est pas sur la bonne voie pour réduire de moitié, d'ici à 2030, son écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes, qui s'élève à 10 %, et que l'écart pour les femmes ayant des enfants est encore plus élevé (16,5 %); qu'en 2024, seuls 7,7 % des hommes dans l'Union travaillaient à temps partiel, contre 27,9 % des femmes, leur principale raison de travailler à temps partiel étant les responsabilités familiales;
- C. considérant que, dans l'ensemble de l'Union, les femmes sont plus susceptibles de travailler dans des emplois moins bien rémunérés, ce qui limite leurs revenus et contribue à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes;
- D. considérant que les effets des écarts de rémunération et d'emploi entre les femmes et les hommes s'accroissent encore pour les femmes plus tard dans leur vie, comme en témoigne l'écart de retraite entre les femmes et les hommes, qui s'élevait à 25,4 % en 2023; que les femmes âgées continuent d'être plus exposées au risque de pauvreté que les hommes âgés dans l'ensemble des États membres;
- E. considérant que la pénalisation entraînée par la maternité, à savoir l'écart de rémunération entre les mères et les pères ainsi qu'entre les femmes avec et sans enfants à charge, constitue un obstacle important à la pleine égalité entre les femmes et les hommes et à la stabilité démographique et économique à long terme;
- F. considérant qu'une économie de l'Union plus compétitive, dotée d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, associée à des mesures proactives, sera essentielle pour combler les écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes d'une manière durable et axée sur la croissance;
- G. considérant qu'une économie sociale de marché, dynamique et axée sur l'innovation, récompense les compétences, la productivité et les performances, créant ainsi davantage de possibilités pour les femmes de progresser dans des secteurs à haute valeur ajoutée tels que la technologie, l'agriculture, l'industrie, la défense, la médecine, le droit et la finance;

État des lieux

1. rappelle que l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur est un principe fondateur de l'Union et que les États membres ont l'obligation d'éliminer la discrimination fondée sur le genre dans tous les aspects de la rémunération;
2. regrette que, bien que l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes ait légèrement diminué dans l'Union au cours des dix dernières années, le rythme actuel de changement reste insuffisant pour combler cet écart avant 2100;

3. rappelle que, dans l'ensemble de l'Union, les femmes, en particulier les femmes âgées et les femmes handicapées, sont davantage exposées au risque de pauvreté que les hommes et souligne que l'écart de retraite entre les femmes et les hommes est le résultat de l'accumulation d'inégalités salariales tout au long de la vie;
4. reconnaît que la pénalisation entraînée par la maternité contribue non seulement à la persistance des écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes, mais qu'elle peut également décourager les femmes qui souhaitent avoir des enfants à franchir le pas à un moment où de nombreux pays de l'Union sont confrontés à un déclin démographique;

Avantages économiques de l'égalité de genre pour la compétitivité

5. rappelle qu'il existe un impératif économique et moral à combler les écarts de rémunération et d'emploi entre les femmes et les hommes; souligne que ces écarts ont coûté 390 milliards d'euros à l'Union en 2023 en raison du manque à gagner, des cotisations sociales non perçues et des coûts pour les finances publiques; note que combler l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi entraînerait une augmentation de 3,2 à 5,5 % du PIB par habitant d'ici à 2050 et que des salaires plus élevés inciteraient davantage de femmes à entrer sur le marché du travail;
6. rappelle que le rapport Draghi souligne que les pénuries de compétences et de main-d'œuvre entravent fortement la productivité et la croissance de l'Union; souligne que l'amélioration de la participation des femmes au marché du travail et des conditions de travail, en particulier dans les secteurs émergents liés à la double transition, pourrait contribuer à atténuer ces pressions; demande que l'égalité entre les femmes et les hommes soit intégrée dans tous les programmes de l'Union en faveur de la compétitivité, de l'industrie, des compétences et du numérique;
7. rappelle que la concurrence sur les marchés du travail de l'Union encourage les pratiques d'embauche et de promotion fondées sur le mérite, ce qui contribue à réduire les préjugés qui ont une incidence négative sur l'avancement professionnel des femmes et par conséquent sur leurs revenus; note, en outre, qu'une économie résiliente et axée sur la croissance se traduit par des emplois formels mieux rémunérés qui permettent aux femmes d'acquérir des droits à la retraite solides tout au long de leur carrière;
8. estime que les États membres devraient se concentrer sur la réduction des obstacles à l'entrepreneuriat, le soutien à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce à des formules de travail flexibles et à des services de soins accessibles et abordables, et l'investissement dans le renforcement des compétences, y compris pour les femmes âgées, les femmes handicapées et celles qui résident dans des zones rurales et ultrapériphériques;

Défis

9. souligne que la segmentation genrée entre les secteurs et les professions est un facteur structurel de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes; souligne que cette segmentation est à la fois horizontale, les femmes étant surreprésentées dans des secteurs faiblement rémunérés, et verticale, car, au sein d'un même secteur, les femmes sont moins susceptibles d'occuper des postes de haut niveau mieux rémunérés; souligne

que les secteurs à prédominance féminine ont tendance à être sous-payés et sous-évalués, souvent avec des régimes de retraite professionnelle limités;

10. souligne qu'un facteur clé des écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes est la répartition inégale des responsabilités familiales et domestiques, assumées presque exclusivement par les femmes; rappelle que les femmes sont plus susceptibles d'être au chômage, de travailler à temps partiel, de travailler dans des secteurs à prédominance féminine moins bien rémunérés et d'interrompre leur carrière, et que cela peut être attribué en partie à l'effet pénalisant des responsabilités familiales, ce qui a des répercussions sur leur rémunération et leur progression de carrière;

La voie à suivre

11. invite la Commission à présenter une nouvelle stratégie ambitieuse en faveur de l'égalité de genre, en s'appuyant sur les progrès antérieurs, et à proposer un plan d'action spécifique visant à éliminer les écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes, contenant des objectifs quantitatifs assortis d'échéances au niveau de l'Union;
12. invite les États membres à promouvoir des solutions qui renforcent les familles dans toute leur diversité et à récompenser le travail, par exemple en élargissant les formules de travail flexibles pour les parents, en proposant des incitations fiscales pour les années consacrées à une prise en charge familiale et pour les parents isolés, et en investissant dans la fourniture de services de garde d'enfants et de soins de longue durée de qualité, abordables et accessibles afin d'aider les femmes à intégrer le marché du travail et de réduire les taux plus élevés d'interruptions de carrière et de travail à temps partiel;
13. souligne le rôle que jouent l'entrepreneuriat féminin et les entreprises dirigées par des femmes dans l'amélioration de leur autonomisation économique et de leurs revenus potentiels tout au long de la vie; souligne la nécessité d'un meilleur soutien, tant au niveau de l'Union qu'au niveau national, en particulier en ce qui concerne le développement des entreprises, le mentorat, l'accès au financement et au capital-risque, ainsi que l'amélioration de la culture financière des femmes; invite la Commission à examiner ces aspects dans la nouvelle stratégie en faveur de l'égalité de genre;
14. souligne la nécessité d'éliminer la segmentation professionnelle entre les femmes et les hommes afin de permettre à un plus grand nombre de femmes de participer aux secteurs à forte rémunération, ainsi qu'aux postes d'encadrement supérieur et de direction, sur le lieu de travail et dans la vie publique et politique; souligne la nécessité de veiller à ce qu'une orientation professionnelle plus sensible à la dimension de genre et plus dynamique soit généralisée afin de lutter le plus tôt possible contre les cloisonnements;
15. souligne la nécessité de mieux valoriser le travail effectué dans les secteurs à prédominance féminine et d'améliorer les conditions de travail, notamment en matière de rémunération et de progression de carrière, ce qui améliorera l'indépendance financière des femmes; invite la Commission à inclure une forte dimension de genre dans la prochaine initiative en faveur d'un cadre visant à relever les défis en matière de soins de longue durée et de main-d'œuvre et dans toutes les actions menées dans le cadre de l'union des compétences;

16. souligne que seul un travail formel assorti de conditions de travail de qualité, en particulier dans les secteurs à prédominance féminine, peut renforcer les bases d'imposition et garantir que les travailleuses sont reconnues et protégées par la loi;
17. invite les États membres à garantir des systèmes de protection sociale solides, tenant compte de la dimension de genre; souligne l'importance de pensions de retraite minimales adéquates et de crédits liés aux responsabilités familiales pour les droits à pension pour les personnes qui interrompent leur carrière pour s'occuper de personnes à charge; souligne la nécessité de garantir une protection adéquate et une aide au revenu pour les aidants informels et de garantir l'inclusion des travailleurs à temps partiel dans le deuxième pilier des retraites; souligne la nécessité d'intégrer des indicateurs d'écart de pension de retraite entre les femmes et les hommes dans le tableau de bord social de l'Union;
18. souligne le rôle des partenaires sociaux dans l'éradication de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et les encourage à inclure des mesures de lutte contre les inégalités salariales et les préjugés sexistes dans les conventions collectives; demande à la Commission d'associer de manière significative les partenaires sociaux à l'élaboration de nouvelles politiques pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la prochaine stratégie en faveur de l'égalité de genre;
19. demande que l'intégration de la dimension de genre soit appliquée dans le prochain cadre financier pluriannuel, afin de veiller à ce que les ressources de l'Union contribuent à combler les écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes, à renforcer les infrastructures de soins et à soutenir des services de santé mentale tenant compte de la dimension de genre;
20. demande la transposition et la mise en œuvre rapides de la directive sur la transparence des rémunérations et de celle relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées⁷ et demande instamment à la Commission de veiller à leur application rigoureuse; invite la Commission à veiller à ce que la directive sur la transparence des rémunérations, en tant que principal acte législatif de l'Union visant à lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, ne soit pas incluse dans les prochains trains de mesures de simplification omnibus;

o

o o

21. charge sa Présidente de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission.

⁷ Directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes (JO L 315 du 7.12.2022, p. 44, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj>).

ANNEXE: DÉCLARATIONS DES CONTRIBUTIONS

Les rapporteuses déclarent, sous leur responsabilité exclusive, n'avoir inclus dans leur rapport aucune contribution de représentants d'intérêts relevant du champ d'application de l'accord interinstitutionnel sur un registre de transparence obligatoire⁸, ou de représentants des autorités publiques de pays tiers, y compris leurs missions diplomatiques et ambassades, devant être énumérés dans la présente annexe en vertu de l'article 8 de l'annexe I du règlement intérieur.

⁸ Accord interinstitutionnel du 20 mai 2021 entre le Parlement européen, le Conseil de l'Union européenne et la Commission européenne sur un registre de transparence obligatoire (JO L 207 du 11.6.2021, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinst/2021/611/oj).