



Résolution 2235 (2018)¹

Version provisoire

L'autonomisation des femmes dans l'économie

Assemblée parlementaire

1. Malgré les progrès notables obtenus ces dernières décennies, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent encore dans les États membres du Conseil de l'Europe et au-delà, de manière particulièrement évidente dans l'économie.
2. Ces inégalités se manifestent dans l'économie sous des formes variées, notamment les difficultés que rencontrent les femmes dans l'accès au marché du travail et dans la progression de leur carrière, particulièrement aux fonctions supérieures (plafond de verre). Les disparités injustifiées de rémunération (fossé salarial) sont une forme flagrante de discrimination entre les sexes sur le marché du travail.
3. Les femmes sont sous-représentées dans les fonctions d'encadrement et surreprésentées dans les emplois hors norme, à temps partiel et précaires, généralement moins ouverts sur le développement professionnel et l'avancement dans la carrière. On constate également des différences entre les femmes et les hommes parmi les travailleurs indépendants et les entrepreneurs: les hommes sont plus de 50 % plus nombreux que les femmes à exercer une activité indépendante et le fossé se creuse avec la taille de l'entreprise.
4. La segmentation de l'économie en fonction du genre contribue aussi aux disparités, car les rémunérations sont tendanciellement inférieures dans les activités à dominante féminine telles que l'éducation, l'action sociale et les soins. Les femmes sont particulièrement sous-représentées dans les disciplines STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques), où les possibilités d'emploi et de progression professionnelle sont meilleures.
5. L'Assemblée parlementaire a systématiquement prôné l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie par des mesures comme les actions positives (quotas de femmes dans les conseils d'administration, mesures de conciliation entre vie professionnelle et familiale), et avec des textes comme la [Résolution 1719 \(2010\)](#) et la [Recommandation 1911 \(2010\)](#) sur les femmes et la crise économique et financière, la [Résolution 1825 \(2011\)](#) et la [Recommandation 1977 \(2011\)](#) « Davantage de femmes dans les instances de décision économiques et sociales », la [Résolution 1921 \(2013\)](#) « Égalité des sexes, conciliation vie privée-vie professionnelle et coresponsabilité », ainsi que la [Résolution 1939 \(2013\)](#) « Le congé parental, moyen d'encourager l'égalité des sexes ».
6. La situation s'est améliorée dans certains États membres du Conseil de l'Europe, grâce à une pluralité de mesures allant de la discrimination positive à des efforts de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, notamment par des horaires flexibles et le congé parental. Les actions de sensibilisation, de formation et d'éducation tout au long de la vie ont aussi contribué à cette amélioration, qui reste toutefois lente et ne touche pas tous les pays au même degré.
7. L'expérience des sociétés plus égalitaires dans ce domaine montre que l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie conditionne les progrès dans d'autres domaines, dont la vie politique et publique. Aussi l'Assemblée considère-t-elle que la maternité doit être soutenue et protégée dans l'espace

1. *Discussion par l'Assemblée* le 29 juin 2018 (27^e séance) (voir [Doc. 14573](#), rapport de la commission sur l'égalité et la non-discrimination, rapporteure: M^{me} Elena Centemero). *Texte adopté par l'Assemblée* le 29 juin 2018 (27^e séance).



professionnel et ne doit pas être considérée comme un obstacle au déroulement de carrière d'une femme. L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans la sphère économique est essentielle pour la société.

8. L'Assemblée constate avec inquiétude que les inégalités au travail ont de graves répercussions sur le bien-être économique des femmes, non seulement dans l'immédiat, mais aussi à plus longue échéance, du fait que les bas salaires, l'emploi précaire et les possibilités réduites de progression dans la carrière se conjuguent au fil du temps pour résulter en un patrimoine et une retraite bien inférieurs. Elle observe que les manifestations de la discrimination entre les femmes et les hommes dans l'économie sont interconnectées et liées aux inégalités de genre au sein du foyer. Il convient de ne jamais perdre de vue cette interconnexion dans l'analyse des diverses formes d'inégalité et dans la recherche des contre-mesures possibles.

9. L'Assemblée estime que l'éducation a un rôle crucial à jouer dans la lutte contre les facteurs culturels qui entravent la participation des femmes à la vie économique, particulièrement les stéréotypes restreignant la liberté des femmes dans le choix d'études et d'une carrière, et leur attribuant une part disproportionnée des tâches non rémunérées ménagères et de soins aux personnes. Il serait aussi possible de lutter contre la ségrégation sur le marché du travail par la formation et l'éducation tout au long de la vie. Les femmes et les filles devraient en particulier être fortement encouragées à étudier les disciplines STIM, eu égard à leur importance croissante et au déséquilibre actuellement observé dans ce domaine.

10. Considérant ce qui précède, l'Assemblée appelle les États membres et observateurs du Conseil de l'Europe et les États dont le parlement bénéficie du statut d'observateur ou de partenaire pour la démocratie auprès de l'Assemblée parlementaire:

10.1. en ce qui concerne les salariées:

10.1.1. à encourager les entreprises publiques et privées à adopter des politiques visant à renforcer l'équilibre entre femmes et hommes et l'égalité des chances au travail, par des politiques de gestion des ressources humaines couvrant des domaines tels que le recrutement, la formation et l'avancement professionnel ;

10.1.2. à exiger que les entreprises publiques et privées adoptent des politiques de transparence des salaires, fondées sur des barèmes publiés de rémunération par secteur et type d'emploi, en vue de garantir l'application du principe de l'égalité de salaire à égalité de travail;

10.1.3. à envisager l'introduction d'un système de certification attestant du fait que le régime de rémunération d'une entreprise n'est pas discriminatoire, notamment entre les femmes et les hommes ;

10.1.4. à reconnaître que la maternité et la parentalité constituent des contributions essentielles et positives pour la société, qui ne doivent pas être considérées d'un point de vue négatif ni en aucune manière comme un obstacle au déroulement de carrière, en adoptant une législation et des politiques prévoyant des mesures de conciliation de la vie professionnelle et privée, dont des formules de travail flexibles (travail à temps partiel, télétravail, horaires flexibles), ainsi que des congés parentaux attrayants ;

10.1.5. à proposer des services financièrement abordables de garde d'enfants de tous âges et à encourager les entreprises à faire de même ;

10.1.6. à mettre en place des mesures incitatives en matière de garde d'enfants, comme déductions fiscales ou chèques de garde d'enfants ;

10.1.7. à promouvoir, notamment par des incitations financières et fiscales, des politiques d'entreprises encourageant les femmes à reprendre le travail après un congé de maternité, y compris par la formation ou l'orientation professionnelles ;

10.2. en ce qui concerne les femmes ayant des fonctions directoriales, à introduire des quotas de 30 % au moins de sièges réservés au sexe sous-représenté au sein des organes de direction, assortis de sanctions financières et non financières telles que la révocation de l'ensemble du conseil dans les cas graves de non-respect;

10.3. en ce qui concerne les femmes entrepreneures:

10.3.1. à promouvoir l'accès des femmes à des financements pour la création d'entreprises et à la propriété foncière, notamment par des crédits spéciaux à taux d'intérêt réduit ;

- 10.3.2. à offrir aux femmes des possibilités de formation et des conseils gratuits ou à prix abordable en matière de création d'entreprises, spécialement conçus à leur intention ;
- 10.3.3. à encourager les programmes de mentorat et d'accompagnement des femmes entrepreneures et à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des pépinières d'entreprises ;
- 10.4. en ce qui concerne les mères à envisager de prendre en compte les tâches ménagères et de soins non rémunérées dans le système de retraite, de manière à garantir un traitement adéquat pour les femmes et les hommes qui choisissent d'avoir des responsabilités de soins aux personnes;
- 10.5. en ce qui concerne l'éducation:
 - 10.5.1. à introduire dans les programmes scolaires des cours d'éducation à la citoyenneté mettant particulièrement l'accent sur l'égalité de genre et fondés sur une approche holistique englobant l'égalité entre femmes et hommes dans la vie privée et publique, y compris en ce qui concerne l'éducation et la participation dans la vie professionnelle ;
 - 10.5.2. à dispenser au personnel enseignant et non enseignant des établissements scolaires des formations sur les questions de genre et d'égalité, en vue de lutter contre les stéréotypes sexistes dans l'éducation, notamment en ce qui concerne l'orientation scolaire et professionnelle ;
 - 10.5.3. à inciter les jeunes filles, par des actions d'orientation organisées tout au long de leur formation scolaire et universitaire, à opter pour les disciplines STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) ;
 - 10.5.4. à encourager les établissements d'enseignement scolaire et universitaire à rechercher de nouveaux modes de recrutement des élèves et des étudiants dans les disciplines STIM, pour y redresser l'équilibre entre les sexes ;
 - 10.5.5. à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux technologies de l'information et de la communication ainsi qu'à la formation tout au long de la vie dans ce domaine;
 - 10.5.6. à introduire dans les programmes scolaires d'économie et finance la connaissance des instruments normatifs et financiers qui permettent aux femmes de mieux s'intégrer dans le vie économique et qui assurent l'égalité entre les femmes et les hommes;
- 10.6. en ce qui concerne l'information et la sensibilisation, à encourager l'organisation de campagnes d'information et de sensibilisation afin de lutter contre les stéréotypes de genre, en particulier dans le monde du travail, en s'appuyant notamment sur des modèles et des témoignages pertinents;
- 10.7. en ce qui concerne la collecte de données, à promouvoir la collecte et l'analyse de données sur les effets des pratiques de gestion innovantes visant à l'égalité entre les femmes et les hommes.