Parliamentary Assembly
Assemblée parlementaire
https://pace.coe.int

COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

Résolution 2589 (2025)[1]

Les femmes et l'économie: emploi, entrepreneuriat et budgétisation sensible au genre

Assemblée parlementaire

1. Les femmes ont toujours eu leur place dans l'économie et ont sans doute une plus longue expérience que les hommes en termes de gestion de la relation entre la production de biens et de services et la maîtrise des ressources disponibles, au quotidien. Pourtant, cette place n'est pas toujours reconnue et a été occultée, comme dans d'autres domaines tels que les sciences, les arts et la littérature. À travers une histoire ponctuée de succès et de revers, les femmes ont parcouru bien du chemin pour affirmer leur valeur et leur indépendance économiques. Néanmoins, comme dans toutes les autres dimensions de l'égalité entre les femmes et les hommes, il reste encore un long chemin à parcourir, à l'échelle mondiale.

2. L'Assemblée parlementaire a abordé pour la dernière fois le sujet de la place des femmes dans l'économie en 2018, avec un rapport intitulé «L'autonomisation des femmes dans l'économie» qui a donné lieu à la Résolution 2235 (2018). La rapporteure, M^me^ Elena Centemero (Italie, PPE/DC), avait identifié les principaux domaines nécessitant des mesures (écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avec pour conséquence des écarts de retraite, difficultés dans l'accès à l'emploi, progression de carrière plus lente, segmentation en fonction du genre, plafonds de verre) et avait souligné le fait que «l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie conditionne les progrès dans d'autres domaines, dont la vie publique et politique».

3. Une étude réalisée en 2023 par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) met en évidence des avancées notables dans deux domaines essentiels. Tout d'abord, dans la répartition des responsabilités liées à la garde des enfants où, dans plusieurs pays, environ 40 % des pères prennent désormais un congé parental, bien que pour des périodes systématiquement plus courtes que leurs homologues féminines. Deuxièmement, des progrès ont été observés en matière de transparence, notamment en ce qui concerne les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Dans 55 % des 37 pays membres de l'OCDE, les entreprises privées sont désormais tenues de rendre compte des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

4. Malgré tous les avis et constats d'expert·es, les retombées et les impacts négatifs encore persistants des crises récentes, notamment la pandémie mondiale de covid-19 et les conséquences économiques des conflits en Europe et hors d'Europe, ont montré la fragilité des progrès vers l'égalité entre les femmes et les hommes, et l'ampleur de ce qui reste à faire. Cela est particulièrement criant en ce qui concerne le déséquilibre qui perdure dans le partage des responsabilités en matière de soins, encore assumées principalement par les femmes, tant au foyer qu'en institution, et le manque de reconnaissance financière pour ce type de travail. Ainsi, à la lenteur des progrès s'ajoute un risque réel de retour en arrière, surtout dans le contexte actuel. L'Assemblée estime qu'il faudrait davantage tenir compte des recherches qui démontrent le potentiel des femmes et prendre plus de mesures pour accélérer le changement.

5. En raison du manque persistant de reconnaissance de leur juste place dans l'économie, les femmes sont davantage confrontées à la discrimination que les hommes. Les préjugés de genre, conscients ou inconscients, jouent en leur défaveur, notamment dans les processus de recrutement, où il est demandé aux

1. *Discussion par l'Assemblée* le 30 janvier 2025 (8^e^ séance) (voir Doc. 16068, rapport de la commission sur l'égalité et la non-discrimination, rapporteure: M^me^ Sena Nur Çelik Kanat). *Texte adopté par l'Assemblée* le 30 janvier 2025 (8^e^ séance).

femmes de prouver leurs capacités d'engagement, de détermination et de leadership dans une plus large mesure que leurs homologues masculins. De plus, les responsabilités en matière de soins que les femmes assument majoritairement et pour lesquelles elles sont considérées comme indispensables soulèvent des doutes sur la perception de leur capacité à être performantes dans la sphère économique.

6. Malgré l'augmentation du nombre de femmes diplômées de l'enseignement supérieur, les jeunes femmes restent moins enclines que leurs homologues masculins à opter pour des études supérieures dans les sciences, les technologies, l'ingénierie ou les mathématiques (STIM). Les disparités constatées entre les femmes et les hommes dans l'enseignement tertiaire montrent que, bien souvent, les jeunes femmes ne mettent pas à profit leurs bons résultats scolaires pour suivre des études supérieures dans des domaines qui offrent de meilleures perspectives d'emploi, comme les filières STIM et celles de l'intelligence artificielle (IA). Selon l'OCDE, cette situation s'explique en partie par le manque de confiance des filles en leurs capacités en mathématiques et en sciences au cours de leur scolarité, et par l'absence, pour les filles, de modèles féminins dans les domaines des STIM et de l'IA. Les jeunes filles ont donc peu d'éléments pour réfuter l'idée que les mathématiques et les sciences sont des disciplines davantage «masculines».

7. L'Assemblée invite les responsables européens à relever l'un des plus grands défis pour assurer la place des femmes dans l'économie, à savoir changer les mentalités. Toutes les parties prenantes doivent avoir la volonté de briser les plafonds de verre et de réparer «l'échelon brisé» pour permettre aux femmes de franchir le tout premier pas vers des postes de direction. Celles qui ont réussi doivent agir en championnes et servir de modèles, en montrant que leurs réalisations sont à la portée de nombreuses autres filles et femmes.

8. L'égalité doit être défendue dans tous les aspects de la vie quotidienne, en veillant particulièrement à ce que les traditions, les identités et les différences culturelles liées au genre ne servent pas à perpétuer les inégalités existantes. Il faut s'attaquer aux effets négatifs de l'intersectionnalité du genre et d'autres motifs de discrimination, et lutter contre le racisme et toutes les formes d'intolérance qui touchent de manière disproportionnée les femmes, notamment celles issues de groupes divers et de milieux défavorisés. Des approches inclusives de la diversité doivent par ailleurs être privilégiées et des efforts concertés devraient être déployés afin de remettre en question et de démanteler les stéréotypes omniprésents.

9. L'Assemblée appelle également à l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques, tous les budgets et tous les domaines d'action politique et de gouvernance, ainsi qu'à l'affectation de fonds suffisants à l'égalité. Des politiques transversales doivent garantir la continuité du soutien à la participation égale des femmes dans tous les domaines. Davantage de données ventilées sont nécessaires pour identifier les causes profondes des inégalités et clarifier les orientations à prendre, pour permettre une analyse des politiques fondée sur des données factuelles, afin de traiter plus précisément les disparités spécifiques et d'orienter des interventions ciblées pour parvenir à l'égalité de genre.

10. À la lumière des considérations ci-dessus, l'Assemblée invite les États membres du Conseil de l'Europe, ainsi que les États observateurs et les États dont les parlements bénéficient du statut d'observateur ou de partenaire pour la démocratie auprès de l'Assemblée à améliorer leur législation et leurs politiques relatives à la budgétisation sensible au genre. Les gouvernements devraient en particulier:

10.1. veiller à ce que la budgétisation sensible au genre soit prévue dans la loi budgétaire et les documents budgétaires, et à ce qu'elle soit clairement définie dans les systèmes de gestion des finances publiques aux niveaux national, régional et local, et à ce que les outils de budgétisation sensible au genre soient intégrés à toutes les étapes du cycle budgétaire;

10.2. élaborer et introduire des orientations claires et des outils, associés au renforcement des capacités des fonctionnaires à tous les niveaux, pour identifier les écarts entre les femmes et les hommes grâce à une analyse de genre et prendre des mesures spécifiques pour évaluer et combler ces écarts;

10.3. renforcer la responsabilité de l'exécution du budget en matière d'égalité de genre et suivre les résultats à l'aide d'une évaluation de l'impact selon le genre;

10.4. renforcer la capacité des institutions supérieures d'audit à contrôler les dépenses dans une optique de genre et à évaluer si les résultats escomptés en la matière ont été atteints;

10.5. veiller à ce que les budgets s'appuient sur une analyse des politiques fondée sur des données factuelles et publier régulièrement des rapports sur les dépenses en temps réel qui soient accessibles au public, afin de permettre au parlement, à la société civile et au grand public de voir comment les ressources sont allouées à l'égalité de genre;

10.6. prendre des mesures pour garantir que les femmes participent aux discussions budgétaires et fassent entendre leur voix.

11. En ce qui concerne le domaine de l'emploi, l'Assemblée appelle les États membres à redoubler d'efforts afin:

11.1. d'imposer la transparence salariale pour mettre en évidence les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et de procéder à des analyses efficaces de ces écarts dans l'ensemble des services publics et des entreprises privées, assorties de sanctions lorsque des différenciations persistent;

11.2. d'élaborer et de mettre en œuvre des lois et des politiques visant à identifier, éradiquer et sanctionner le racisme et toutes les formes d'intolérance et de discrimination, y compris la discrimination intersectionnelle à l'égard des femmes issues de groupes divers sur le marché du travail, qui entravent leur empouvoirement économique, et de répondre aux besoins spécifiques des groupes défavorisés;

11.3. de mettre fin aux préjugés de genre conscients dans les processus de recrutement, de formation et de promotion, et d'apprendre à reconnaître et à écarter les préjugés inconscients;

11.4. de faire en sorte, au moyen de mesures juridiques, de campagnes de sensibilisation et d'une visibilité médiatique, que le lieu de travail soit perçu comme un espace sûr pour tous, et en particulier pour les femmes, qui sont souvent la cible de «microagressions» multiples et persistantes ainsi que d'autres formes de harcèlement fondé sur le genre;

11.5. de reconnaître la valeur des emplois majoritairement occupés par des femmes, en premier lieu dans les domaines des soins et de la santé, et de rétribuer ces aptitudes et compétences à leur juste valeur;

11.6. de promouvoir la participation des femmes dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes, tels que les STIM, ainsi que dans les secteurs émergents comme l'économie numérique et verte, en mettant en œuvre des programmes de formation et de mentorat ciblés, afin d'améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, et de favoriser un avenir numérique et vert plus inclusif;

11.7. d'élaborer des programmes de subventions spécifiques pour les femmes entrepreneures qui créent des entreprises et des start-up, avec des critères de sélection accessibles aux femmes de toutes origines, ainsi que des services d'aide et de conseil pour les accompagner dans les procédures de candidature, et de fournir une éducation financière;

11.8. de s'assurer que la technologie utilisée dans la gestion des ressources humaines prend en compte la diversité et l'intersectionnalité, et que la prise de décision automatisée ne génère pas de discrimination;

11.9. d'adopter des mesures pour améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les rôles de direction dans l'ensemble de l'économie, y compris au sein des conseils d'administration des entreprises, aux postes de l'encadrement supérieur et aux postes de décision de la fonction publique.

12. En ce qui concerne les responsabilités familiales et en matière de soins, l'Assemblée invite les États membres:

12.1. à adopter une législation favorisant le congé parental rémunéré pour les deux parents, des modalités de travail flexibles et un congé pour soins pour les personnes qui s'occupent d'enfants, de membres de la famille âgés ou handicapés;

12.2. à fournir des services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées abordables, accessibles et de qualité, réduisant ainsi la charge en matière de soins qui pèse souvent de manière disproportionnée sur les femmes;

12.3. à promouvoir le partage équitable des responsabilités par le biais de campagnes de sensibilisation du public et de politiques telles que le congé de paternité rémunéré, en particulier pour encourager et inciter les hommes à partager les tâches liées aux soins;

12.4. à introduire des allègements fiscaux ou des subventions pour les familles qui emploient des soignants ou qui aident aux soins à domicile;

12.5. à créer des programmes garantissant à tous les enfants l'accès à l'éducation préscolaire universelle afin de permettre aux parents, en particulier les femmes, de s'engager sur le marché du travail;

12.6. à veiller à ce que le congé pour responsabilités en matière de soins n'affecte pas les droits à pension;

12.7. à inclure le travail non rémunéré dans les statistiques nationales en collectant des données quantitatives et qualitatives, notamment des enquêtes sur l'utilisation du temps.

13. En ce qui concerne l'éducation, l'Assemblée invite les États membres:

13.1. à veiller à ce que, dès le plus jeune âge, les programmes scolaires soient exempts de préjugés et de stéréotypes de genre, qui amènent les enfants à canaliser leur énergie dans des rôles genrés et stéréotypés, et qui, en particulier, entraînent une perte de confiance des filles en leurs capacités en sciences et en mathématiques;

13.2. à donner aux filles et aux garçons les mêmes possibilités d'expérimenter un large éventail d'études théoriques et pratiques dans différents domaines, et à renforcer les programmes destinés aux parents et aux élèves, tels que les journées d'information ou les foires aux métiers dans les écoles, et les expériences professionnelles précoces par le biais de programmes éducatifs et d'apprentissage, afin de susciter chez les filles un intérêt pour les matières scientifiques;

13.3. à organiser des activités extrascolaires qui permettent aux filles de découvrir et d'exercer des compétences technologiques et informatiques, telles que le codage numérique dans un environnement non concurrentiel fondé sur le jeu;

13.4. à veiller à apprendre aux enseignant·es, dans le cadre de la formation initiale et continue, à reconnaître leurs propres préjugés de genre, conscients ou inconscients, et à y remédier.

14. Enfin, l'Assemblée invite tous les États membres du Conseil de l'Europe, ainsi que les États observateurs et les États dont les parlements bénéficient du statut d'observateur ou de partenaire pour la démocratie auprès de l'Assemblée, à se servir des travaux de recherche et des outils à leur disposition pour collecter davantage de données ventilées et intersectionnelles sur la discrimination fondée sur le genre dans l'économie afin de mieux y répondre à tous les niveaux, et à prendre en compte les éléments qui montrent que, si le plein potentiel des femmes venait à se réaliser, les revenus nationaux à court et à moyen terme augmenteraient considérablement.