

Mercredi 14 juin 2017

P8_TA(2017)0260

Nécessité d'une stratégie de l'UE pour éradiquer et prévenir l'écart entre les pensions des hommes et des femmes

Résolution du Parlement européen 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 femmes (2016/2061(INI))

(2018/C 331/08)

Le Parlement européen,

- vu l'article 2 et l'article 3, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne,
- vu les articles 8, 151, 153 et 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE),
- vu la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, notamment ses dispositions relatives aux droits sociaux et à l'égalité entre hommes et femmes,
- vu les articles 22 et 25 de la déclaration universelle des droits de l'homme,
- vu l'observation générale n° 16 du Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU: «Droit égal de l'homme et de la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels» (article 3 du pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) ⁽¹⁾, et l'observation générale n° 19 du Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU: «Le droit à la sécurité sociale» (article 9 du pacte) ⁽²⁾,
- vu la communication de la Commission du 3 mars 2010 intitulée «Europe 2020: stratégie de l'Union européenne pour une croissance intelligente, durable et inclusive» (COM(2010)2020),
- vu l'article 4, paragraphes 2 et 3, et les articles 12, 20 et 23 de la charte sociale européenne,
- vu les conclusions du comité européen des droits sociaux du 5 décembre 2014 ⁽³⁾,
- vu la directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale ⁽⁴⁾,
- vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ⁽⁵⁾,
- vu la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services ⁽⁶⁾,
- 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 travail ⁽⁷⁾,

⁽¹⁾ 11 août 2005, E/C.12/2005/4.

⁽²⁾ 4 février 2008, E/C.12/GC/19.

⁽³⁾ XX-3/def/GRC/4/1/EN

⁽⁴⁾ JO L 6 du 10.1.1979, p. 24.

⁽⁵⁾ JO L 303 du 2.12.2000, p. 16.

⁽⁶⁾ JO L 373 du 21.12.2004, p. 37.

⁽⁷⁾ JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

Mercredi 14 juin 2017

- vu la feuille de route de la Commission d'août 2015 sur un nouveau départ pour relever les défis de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée rencontrés par les familles à moyens revenus,
- vu le document de travail des services de la Commission du 3 décembre 2015 intitulé «Strategic engagement for gender equality 2016-2019» (Engagement stratégique pour l'égalité hommes-femmes 2016-2019) (SWD(2015)0278), en particulier son objectif 3.2,
- vu sa résolution du 13 septembre 2011 sur la situation des femmes proches de l'âge de la retraite ⁽¹⁾,
- vu sa résolution du 25 octobre 2011 sur la situation des mères isolées ⁽²⁾,
- 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 égale ⁽³⁾,
- vu sa résolution du 12 mars 2013 sur les répercussions de la crise économique sur l'égalité entre les hommes et les femmes et les droits des femmes ⁽⁴⁾,
- vu sa résolution du 10 mars 2015 sur les progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union en 2013 ⁽⁵⁾,
- vu sa résolution du 9 juin 2015 sur la stratégie de l'Union pour l'égalité entre les femmes et les hommes après 2015 ⁽⁶⁾,
- vu sa résolution du 8 octobre 2015 sur l'application de 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 travail ⁽⁷⁾,
- vu sa résolution du 13 septembre 2016 sur la mise en place de conditions sur le marché du travail favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ⁽⁸⁾,
- 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 pensions de retraite entre les hommes et les femmes,
- vu la déclaration du 7 décembre 2015 sur l'égalité entre les hommes et les femmes du trio des présidences de l'Union composé des Pays-Bas, de la Slovaquie et de Malte,
- vu le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020) adopté par le Conseil du 7 mars 2011,
- vu l'étude commandée en 2016 par son département thématique des droits des citoyens et des affaires constitutionnelles, intitulée «The gender pension gap: differences between mothers and women without children» (L'écart en matière de pension de retraite en fonction du genre: différences entre les femmes avec et sans enfants) et l'étude de la Commission de 2013, intitulée «The Gender Gap in Pensions in the EU» (L'écart en matière de pension de retraite en fonction du genre dans l'Union),
- vu l'article 52 de son règlement,
- vu le rapport de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres et l'avis de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A8-0197/2017),

⁽¹⁾ JO C 51 E du 22.2.2013, p. 9.

⁽²⁾ JO C 131 E du 8.5.2013, p. 60.

⁽³⁾ JO C 264 E du 13.9.2013, p. 75.

⁽⁴⁾ JO C 36 du 29.1.2016, p. 6.

⁽⁵⁾ JO C 316 du 30.8.2016, p. 2..

⁽⁶⁾ JO C 407 du 4.11.2016, p. 2.

⁽⁷⁾ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2015)0351.

⁽⁸⁾ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2016)0338.

Mercredi 14 juin 2017

- A. considérant qu'en 2015, l'écart des rémunérations de retraite ou écart de pension entre hommes et femmes (le «Gender gap in pensions», que l'on peut définir comme étant l'écart entre la rémunération moyenne perçue (avant impôts et taxes) par les femmes au titre de leur retraite par rapport à celle des hommes, représentait 38,3 % pour la classe d'âge des 65 ans et plus dans les vingt-huit États membres de l'Union, et que cet écart s'est creusé dans la moitié d'entre eux au cours des cinq ans écoulés; considérant que la crise financière des dernières années a eu des incidences négatives sur les revenus de nombreuses femmes; considérant que, dans certains États membres, entre 11 et 36 % des femmes n'ont aucun accès à la retraite;
- B. considérant que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue l'un des principes communs et fondamentaux consacrés à l'article 2 et à l'article 3, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne, à l'article 8 du TFUE et à l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne; considérant également que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être intégrée à l'ensemble des politiques, initiatives, programmes et mesures de l'Union;
- C. considérant que les femmes bénéficient d'une couverture plus faible que les hommes en matière de rémunération de retraite dans la plupart des États membres de l'Union et sont à la fois surreprésentées dans les catégories de retraités les plus pauvres et sous-représentées dans les catégories les plus riches;
- D. considérant que ces écarts sont inacceptables et devraient être comblés, et que toutes les cotisations de retraite devraient être calculées et perçues indépendamment du sexe, étant donné que l'égalité entre les hommes et les femmes est l'un des principes fondateurs de l'Union et que le droit des personnes âgées de mener une vie digne et indépendante est inscrit dans la charte des droits fondamentaux;
- E. considérant qu'une personne sur quatre dans l'UE-28 dépend de sa retraite comme source principale de revenu et que l'accroissement important du nombre de personnes ayant atteint l'âge de la retraite, en raison de l'allongement de l'espérance de vie et du vieillissement général de la population, conduira à un doublement de cette catégorie d'ici à 2060;
- F. considérant qu'en raison de l'évolution démographique, un nombre toujours plus faible d'actifs devra à l'avenir prendre soin d'un nombre toujours plus grand de retraités et que, dans ce contexte, les retraites privées et professionnelles prennent de plus en plus d'importance;
- G. considérant que l'objectif des politiques en matière de retraite consiste à assurer l'indépendance économique, qui est essentielle pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et à garantir que les régimes de sécurité sociale dans les États membres donnent à tous les citoyens de l'Union un revenu décent et adéquat à la retraite et un niveau de vie acceptable et les protègent contre le risque de pauvreté résultant de différents facteurs ou de l'exclusion sociale, de manière à assurer la participation sociale, culturelle et politique active des retraités et à leur permettre de vivre dans la dignité dans leurs vieux jours, afin qu'ils continuent à faire partie de la société;
- H. considérant que la responsabilité individuelle croissante en ce qui concerne les décisions d'épargne comportant différents risques signifie également que les individus doivent être clairement informés des options disponibles et des risques associés; que tant les hommes que les femmes, mais plus particulièrement les femmes, ont besoin d'aide en vue d'améliorer leur niveau d'éducation financière, afin d'être capables de prendre des décisions en connaissance de cause sur des problèmes de plus en plus complexes;
- I. considérant que l'écart de pension tend à aggraver la vulnérabilité économique des femmes et les expose à l'exclusion sociale, à la pauvreté permanente et à la dépendance économique, notamment vis-à-vis de leur conjoint ou d'autres membres de leur famille; que l'écart de pension et de rémunération est encore plus prononcé parmi les femmes qui cumulent les désavantages ou qui appartiennent à une minorité raciale, ethnique, religieuse ou linguistique, car elles occupent souvent des postes qui nécessitent peu de qualifications et qui sont assortis de responsabilités moindres;
- J. considérant que les pensions de retraite liées à un droit individuel plutôt qu'à un droit dérivé pourraient contribuer à assurer l'indépendance économique de chaque individu, encourager la participation au travail formel et réduire les stéréotypes sexistes;

Mercredi 14 juin 2017

- K. considérant, qu'en raison de leur espérance de vie plus longue, les femmes sont susceptibles d'avoir en moyenne des besoins en revenus plus élevés que les hommes sur l'ensemble de leur retraite; considérant que les mécanismes de pension de survie peuvent leur permettre de disposer de ces revenus supplémentaires;
- L. considérant que le manque de données comparables, complètes, fiables et régulièrement mises à jour permettant d'évaluer l'étendue de l'écart de pension et la pondération des facteurs qui y contribuent fait peser une incertitude sur les moyens les plus efficaces à mettre en œuvre pour lutter contre cet écart;
- M. considérant que cet écart est plus élevé pour la catégorie des 65-74 ans (supérieur à 40 %) par rapport à la moyenne des plus de 65 ans, en raison notamment de transferts de droits, comme ceux liés au veuvage, qui existent dans certains États membres;
- N. considérant que les réductions et les gels des pensions de retraite augmentent le risque de pauvreté chez les personnes âgées, notamment chez les femmes; que le pourcentage de femmes âgées menacées de pauvreté et d'exclusion sociale s'élevait en 2014 à 20,2 % contre 14,6 % chez les hommes et que, d'ici à 2050, la proportion de personnes âgées de plus de 75 ans exposées au risque de pauvreté pourrait atteindre 30 % dans la majorité des États membres;
- O. considérant que les personnes âgées de plus de 65 ans perçoivent des revenus équivalant à quasiment 94 % du revenu moyen de la population totale; que 22 %, approximativement, des femmes âgées de plus de 65 ans se trouvent toutefois sous le seuil de pauvreté;
- P. considérant que la moyenne de l'écart de pension dans l'Union européenne en 2014 cachait de grandes disparités entre les États membres; qu'en comparaison, l'écart de pension le plus faible entre hommes et femmes est de 3,7 %, contre 48,8 % pour l'écart le plus élevé, et que cet écart est supérieur à 30 % dans quatorze États membres;
- Q. considérant que la proportion de la population qui bénéficie d'une pension de retraite varie fortement d'un État membre à l'autre, allant de 15,1 % à Chypre à 31,8 % en Lituanie en 2013, et que la plupart des bénéficiaires de pension de retraite dans la majorité des États membres de l'Union européenne en 2013 étaient des femmes;
- R. considérant que l'écart de pension, produit d'une réalité multifactorielle, est le témoin de déséquilibres entre la situation des hommes et des femmes quant à leurs parcours professionnels et familiaux, à leurs possibilités contributives, à leur position respective au sein de la structure familiale et aux modalités de calcul des rémunérations, telles qu'elles sont fixées dans le cadre du système de retraite; considérant que cet écart reflète la ségrégation du marché du travail, le plus haut pourcentage de femmes qui occupent des emplois à temps partiel, perçoivent un salaire horaire inférieur et disposent de moins d'années de carrière à cause du travail non rémunéré accompli par les femmes et les mères s'occupant de leur famille; considérant par conséquent que l'écart de pension devrait être considéré comme un indicateur clé de l'inégalité entre les sexes sur le marché du travail, d'autant que le niveau actuel de l'écart de pension entre les hommes et les femmes est très proche de l'écart total de rémunérations (39,7 % en 2015);
- S. considérant qu'en tant qu'agrégat des déséquilibres et inégalités entre hommes et femmes rencontrés tout au long du parcours professionnel, notamment du point de vue de l'accès au pouvoir et aux ressources économiques, et qui se reflète dans les retraites du premier et du deuxième pilier, l'écart de pension peut être biaisé pour les femmes par l'existence de mécanismes correcteurs;
- T. considérant que cet écart à un moment donné reflète les conditions régissant la société et le marché du travail durant une période couvrant plusieurs décennies; considérant que ces conditions sont sujettes à des évolutions, parfois importantes, qui se répercuteront sur les besoins des différentes générations de femmes retraitées;
- U. considérant que l'écart de pension présente des caractéristiques différentes selon la situation personnelle, le statut social, marital et/ou familial des retraitées concernées; considérant que, dans ce contexte, une approche unitaire n'est pas forcément susceptible de conduire aux meilleurs résultats;

Mercredi 14 juin 2017

- V. considérant que les foyers monoparentaux sont particulièrement vulnérables, puisqu'ils représentent 10 % de l'ensemble des foyers avec enfants mineurs à charge et que 50 % d'entre eux sont confrontés au risque de pauvreté et d'exclusion sociale, ce qui double le taux de la population totale exposée à ce risque; considérant que l'écart de pension est positivement corrélé au nombre d'enfants élevés au cours de la vie et que l'écart de pension entre les sexes est bien plus important pour les mères de famille et les femmes mariées que pour les femmes seules et sans enfant; considérant que, de ce point de vue, les inégalités subies par les mères de familles, en particulier si elles sont isolées, sont susceptibles d'être amplifiées au moment de leur retraite;
- W. considérant que la grossesse et le congé parental tendent à pousser les mères de famille — qui représentent 79,76 % des personnes qui réduisent leur temps de travail pour s'occuper d'enfants âgés de moins de huit ans — dans des emplois à temps partiel ou faiblement rémunérés ou à prendre des pauses carrière contre leur gré pour prendre soin de leurs enfants; considérant que les congés de maternité, de paternité et le congé parental sont nécessaires et essentiels pour un meilleur partage de la prise en charge des enfants, en ce qu'ils améliorent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et permettent aux femmes de diminuer leurs interruptions de carrière;
- X. considérant que le nombre d'enfants n'a pas d'incidence sur le salaire des pères de famille et donc également sur le montant de leur retraite, et que cet élément peut même avoir une incidence positive;
- Y. considérant que le taux de chômage des femmes est sous-estimé, étant donné que de nombreuses femmes ne sont pas répertoriées en tant que demandeuses d'emploi, en particulier celles qui vivent dans les zones rurales ou isolées et la plupart de celles qui ne se consacrent qu'aux tâches ménagères et à l'éducation de leurs enfants; considérant que cette situation est source de disparité en matière de retraites;
- Z. considérant que les modalités dites classiques d'organisation du travail font qu'il est difficile pour les couples de parents souhaitant exercer leur activité professionnelle à plein temps de concilier harmonieusement vie familiale et vie professionnelle;
- AA. considérant que les périodes de cotisation prenant en compte la prise en charge des enfants ou d'un membre de la famille, pour les femmes comme pour les hommes, pourraient contribuer à éviter que les périodes d'interruption de carrière pour cette raison n'aient des répercussions négatives sur la pension de retraite, et qu'il est nécessaire de renforcer et d'améliorer le système des cotisations dans tous les États membres;
- AB. considérant que des périodes de cotisation applicables à différentes modalités de travail pourraient aider tous les travailleurs à recevoir une pension de retraite;
- AC. considérant que, malgré certains efforts fournis pour remédier à cette situation, le taux d'insertion des femmes sur le marché du travail est toujours largement inférieur aux objectifs de la stratégie Europe 2020 ainsi qu'à celui des hommes; considérant que la participation accrue des femmes au marché du travail contribue aux efforts de réduction de l'écart de pension entre les hommes et les femmes au sein de l'Union, étant donné qu'il existe un lien direct entre la participation au marché du travail et le niveau des retraites; considérant toutefois que le taux d'activité n'inclut aucune information sur la durée et le type d'activité exercée et s'avère donc peu pertinent pour ce qui est de l'évaluation du niveau des salaires et des retraites;
- AD. considérant que la durée de la carrière a un effet direct sur les rémunérations de retraite; que les femmes ont une carrière moyenne d'une durée inférieure de plus de 10 ans par rapport à celle des hommes et que les femmes qui comptabilisent une carrière d'une durée inférieure à 14 ans sont victimes d'un écart de pension deux fois plus important (64 %) que celui que subissent les femmes créditées d'une carrière plus longue (32 %);
- AE. considérant que les femmes sont davantage sujettes que les hommes à prendre des interruptions de carrière et à travailler à temps partiel (32 % des femmes contre 8,2 % des hommes) ou selon d'autres modalités atypiques d'emploi, voire à ne percevoir aucune rémunération, en particulier lorsqu'elles s'occupent de leurs enfants ou de proches, et qu'elles sont quasiment les seules responsables de cette prise en charge et des tâches ménagères en raison des inégalités persistantes entre les sexes, autant de facteurs qui jouent au détriment de leur pension;
- AF. considérant que les investissements dans les écoles, les jardins d'enfants, les universités et la prise en charge des personnes âgées peuvent contribuer à instaurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et peuvent non seulement déboucher, à long terme, sur la création d'emplois, mais aussi permettre aux femmes d'accéder à des emplois de qualité et de demeurer plus longtemps sur le marché du travail, ce qui, au bout du compte, aura une incidence positive sur leurs retraites;

Mercredi 14 juin 2017

- AG. considérant que la prise en charge informelle de proches est un pilier essentiel de notre société, que cette activité est souvent accomplie par des femmes et que ce déséquilibre se reflète dans l'écart des pensions de retraite entre les hommes et les femmes; considérant que cette forme de travail invisible n'est pas suffisamment reconnue, en particulier en ce qui concerne les droits à pension;
- AH. considérant que d'importants écarts de salaire entre hommes et femmes persistent encore dans l'Union et s'élevaient en 2014 à 16,3 %, en raison notamment de phénomènes de discrimination et de ségrégation, qui entraînent une surreprésentation des femmes dans des secteurs où le niveau de rémunération est plus faible que dans d'autres, essentiellement dominés par des hommes; que d'autres facteurs, comme les interruptions de carrière ou les emplois à temps partiel non choisis pour combiner vie professionnelle et responsabilités familiales, les stéréotypes, la sous-évaluation du travail des femmes et les différences des niveaux d'éducation et d'expérience professionnelle contribuent également aux écarts de salaire entre hommes et femmes;
- AI. considérant que l'article 151 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne prévoit que l'Union a pour objectif la mise en place d'une protection sociale adéquate et que, pour ce faire, elle doit assister les États au moyen de recommandations allant dans le sens d'une amélioration de la protection des personnes âgées qui, en raison de leur âge ou de leur situation personnelle, ont le droit de percevoir une pension de retraite;
- AJ. considérant que le renforcement du lien entre contribution et rémunération, allant de pair avec l'augmentation de la part des deuxième et troisième piliers dans l'organisation des régimes de retraites tend à transférer les risques d'apparition de facteurs sexo-spécifiques dans l'écart de pension vers les acteurs privés;
- AK. considérant que les réformes des régimes de retraite répertoriées dans le livre blanc de la Commission sur les retraites (2012) négligent l'évaluation d'impact ex ante et ex post des pensions de retraite en fonction du sexe;
- AL. considérant que l'organisation des régimes publics de sécurité sociale et des régimes de retraite relève de la compétence exclusive des États membres; considérant qu'en droit primaire, l'Union dispose d'une compétence d'appui en matière de régimes de retraite en vertu, notamment, de l'article 153 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne;

Remarques générales

1. demande à la Commission, en étroite coopération avec les États membres, de mettre en place une stratégie visant à éradiquer les écarts des rémunérations de retraite entre hommes et femmes dans l'Union européenne («la stratégie») et à les aider à établir des lignes directrices en la matière;
2. approuve et soutient l'appel du Conseil en faveur d'une nouvelle initiative de la Commission visant à établir une stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2016-2020, qui adopte la forme d'une communication comme ce fut le cas lors des stratégies précédentes, et en faveur du renforcement du compromis stratégique de l'Union européenne en matière d'égalité des genres, lequel devrait être étroitement lié à la stratégie Europe 2020;
3. estime que cette stratégie ne doit pas se limiter à corriger les effets de l'écart de pension dans les États membres, notamment auprès des personnes les plus vulnérables, mais doit viser à le prévenir, en s'attaquant à ses causes profondes, telles que les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi, du point de vue des rémunérations, de la progression de la carrière et des perspectives d'emploi à temps plein, ou encore la ségrégation sur le marché du travail; encourage à cet égard le dialogue et les échanges de bonnes pratiques entre les gouvernements des États membres;
4. insiste sur le caractère multiforme (une combinaison de mesures au titre de diverses politiques destinées à améliorer l'égalité hommes-femmes) de l'approche nécessaire pour mener à bien la stratégie, qui doit envisager la retraite en tenant compte de toute la durée de vie active de la personne, des écarts entre hommes et femmes du point de vue du niveau des emplois, des carrières, des possibilités contributives et de ceux qui résultent de l'organisation des systèmes de retraite; invite la Commission et les États membres à respecter les conclusions du Conseil du 18 juin 2015 sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes en ce qui concerne les revenus: combler l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes;
5. attire l'attention sur le rôle important joué par les partenaires sociaux dans les débats relatifs au revenu minimum, tout en respectant le principe de subsidiarité; insiste sur le rôle important des syndicats et de la négociation collective pour permettre aux personnes âgées d'accéder à des pensions de retraite publiques conformes au principe de solidarité intergénérationnelle et au principe d'égalité entre les hommes et les femmes; souligne l'importance de prendre dûment compte des partenaires sociaux lors de décisions politiques qui modifient des aspects juridiques majeurs en ce qui concerne

Mercredi 14 juin 2017

les conditions d'octroi des pensions de retraite; invite l'Union et les États membres, en coopération avec les partenaires sociaux et les organismes de promotion de l'égalité entre les genres, à définir et à mettre en œuvre des politiques visant à remédier à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes; recommande que les États membres envisagent d'effectuer régulièrement une enquête sur les salaires afin de compléter ces efforts;

6. invite les États membres à mettre en place des mesures respectueuses de lutte contre la pauvreté pour les travailleurs dont la santé ne permet pas de travailler jusqu'à l'âge légal de la retraite; estime que les mesures de retraite anticipée pour les travailleurs qui s'exposent à des conditions de travail jugées pénibles ou à risque devraient être maintenues; considère qu'augmenter les taux d'emploi grâce à des emplois de qualité pourrait contribuer à contenir considérablement la hausse future des personnes incapables de travailler jusqu'à l'âge légal de départ en retraite et, partant, à soulager la charge financière du vieillissement;

7. est profondément préoccupé par l'impact sur un nombre croissant d'États membres des recommandations par pays sur les régimes de retraite et leur viabilité, rédigées dans un esprit d'austérité, ainsi que sur l'accès aux pensions de retraite contributives, et par les effets néfastes de ces recommandations sur les niveaux de revenu et sur les transferts sociaux nécessaires pour éradiquer la pauvreté et l'exclusion sociale;

8. souligne que le principe de subsidiarité doit également être appliqué de manière stricte, y compris en matière de pensions;

Mesurer et sensibiliser pour mieux combattre l'écart de pension

9. demande aux États membres et à la Commission de continuer leurs recherches sur l'écart de pension et d'élaborer, en partenariat avec Eurostat et avec l'Institut européen pour l'égalité des genres (IEEG), des indicateurs formels et fiables de cet écart, ainsi que de déterminer les différents facteurs responsables de cet écart, de le surveiller et de fixer des objectifs pour le réduire, et d'en rendre compte au Parlement européen; invite les États membres à fournir à Eurostat des statistiques annuelles sur l'écart salarial et l'écart de pension entre hommes et femmes afin qu'il soit possible d'évaluer les évolutions dans l'ensemble de l'Union et les moyens de résorber ces écarts;

10. demande à la Commission de procéder à une évaluation approfondie des incidences sur les personnes les plus vulnérables, en particulier sur les femmes, des recommandations du livre blanc de 2012 sur les pensions de retraite, en vue de combattre les causes de l'écart de pension entre hommes et femmes, et de créer un indicateur formel de ce phénomène et de procéder systématiquement à son suivi; plaide pour une évaluation adéquate et un suivi de l'impact générique des recommandations et mesures prises jusqu'à présent; invite la Commission à soutenir le développement de statistiques ventilées par sexe et les recherches visant à améliorer le suivi et l'évaluation des incidences des réformes des régimes de retraite sur la prospérité et le bien-être des femmes;

11. demande aux États membres de promouvoir des mesures destinées à combler l'écart de pension entre les hommes et les femmes dans le cadre de leurs politiques sociales, en sensibilisant les acteurs décisionnels compétents en la matière et en développant des programmes visant à accroître l'information des femmes sur les conséquences de cet écart et à leur procurer des outils leur permettant de mettre en place des stratégies de financement de leur retraite qui soient pérennes, durables et adaptées à leurs besoins spécifiques, ainsi que sur leur accès aux retraites du deuxième et du troisième pilier, en particulier dans les secteurs majoritairement féminins, où la rémunération peut être basse; demande à la Commission et aux États membres de continuer à sensibiliser l'opinion publique aux questions liées à l'égalité salariale et à l'écart de pension, ainsi qu'aux discriminations directes et indirectes à l'encontre des femmes sur le lieu de travail;

12. réitère la nécessité d'élaborer, à des fins de comparaison au niveau de l'Union, des définitions claires et harmonisées de concepts tels que l'écart de rémunération et l'écart de pension entre les femmes et les hommes;

13. demande aux États membres et aux institutions de l'Union de promouvoir des études sur les effets de l'écart de pension entre les femmes et les hommes sur les retraites et l'indépendance économique des femmes, qui tiennent compte de sujets tels que le vieillissement de la population, les différences entre les femmes et les hommes en matière de santé et d'espérance de vie, le changement des structures familiales et l'augmentation du nombre de foyers unipersonnels, ou encore les différentes situations personnelles des femmes; leur demande également d'élaborer des stratégies pour combler l'écart de pension entre les femmes et les hommes;

Mercredi 14 juin 2017

Réduire les inégalités dans les possibilités contributives

14. demande à la Commission et aux États membres de veiller à la bonne mise en œuvre de la législation européenne contre les discriminations directes et indirectes entre les hommes et les femmes, à ce que son progrès soit supervisé de manière continue, à ce que des procédures d'infraction soient ouvertes en cas de non-respect et à ce que cette législation puisse être révisée en vue de garantir une égalité entre hommes et femmes dans les facultés contributives au schéma de retraite;

15. condamne sans réserve les écarts de salaire entre hommes et femmes et leur caractère prétendument «inexplicable», alors qu'ils résultent de phénomènes de discrimination sur le lieu de travail, et réitère son appel à la révision de la directive 2006/54/CE, qui n'a été transposée clairement et suffisamment que dans deux États membres, afin d'assurer une meilleure égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de rémunération, en application du principe «à travail égal, salaire égal», que le traité garantit depuis la création de la CEE;

16. invite les États membres et la Commission à veiller à l'application du principe de non-discrimination et d'égalité sur le marché du travail et dans l'accès à l'emploi et, en particulier, à adopter des mesures de protection sociale afin de garantir que la rémunération et les droits sociaux des femmes, y compris les retraites, sont conformes au principe de l'égalité des salaires entre hommes et femmes à travail égal ou de valeur égale; invite les États membres à prévoir des mesures appropriées afin de réduire les cas de violation du principe d'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale entre hommes et femmes;

17. invite les États membres, les employeurs et les syndicats à élaborer et à mettre en œuvre des outils d'évaluation utiles et concrets en matière d'emploi, permettant de déterminer ce qu'est un travail de même valeur, afin de garantir l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes et, par conséquent, l'égalité des retraites qu'ils percevront plus tard; invite les entreprises à mener des audits annuels concernant l'égalité de rémunération, à publier leurs résultats avec la plus grande transparence possible et à réduire l'écart de salaire entre les femmes et les hommes;

18. invite la Commission et les États membres à lutter contre la ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail, en éliminant les inégalités et les discriminations entre hommes et femmes en matière d'emploi et en encourageant les femmes et les jeunes filles, en particulier à travers l'enseignement et des mesures de sensibilisation, à se tourner vers des études, des métiers et des carrières dans les secteurs porteurs en matière d'innovation et de croissance, qui sont aujourd'hui essentiellement dominés par les hommes en raison de stéréotypes persistants;

19. invite la Commission et les États membres à élaborer des mesures visant à inciter les femmes à participer plus longtemps, et avec des interruptions plus courtes, au marché du travail, afin de renforcer leur indépendance économique, pour leur situation actuelle comme dans la perspective de leur retraite;

20. rappelle l'importance, dans le contexte du transfert croissant de la responsabilité des régimes de retraite vers des régimes de financement personnel, de garantir la non-discrimination et l'application de critères actuariels non spécifiques au sexe dans l'accès aux services financiers couverts par la directive 2004/113/CE; est d'avis que l'application de la règle sur les primes et prestations unisexes permettra de réduire l'écart de pension; demande aux États membres et à la Commission de renforcer la transparence, l'accès aux informations et la sécurité pour les membres et les bénéficiaires de régimes de retraite professionnelle, en prenant en considération les principes de non-discrimination et d'égalité hommes-femmes de l'Union;

21. rappelle que la Cour de justice de l'Union européenne a clairement affirmé que les régimes professionnels de retraite doivent être considérés comme un versant des rémunérations et sont, par conséquent, soumis au principe d'égalité de traitement;

22. demande aux États membres de prêter une attention particulière au cas des femmes, qui n'ont souvent pas constitué de droits à pension et qui ne disposent de ce fait d'aucune autonomie financière, notamment en cas de divorce;

Réduire les inégalités entre hommes et femmes dans les parcours professionnels

23. se félicite du fait que la Commission a répondu à son appel à améliorer la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée par plusieurs propositions non législatives et une proposition législative qui instaurent plusieurs types de congé en vue de relever les défis du 21^e siècle; souligne que les propositions de la Commission constituent une bonne base de départ pour répondre aux attentes des citoyens européens; invite l'ensemble des institutions à mettre en œuvre ce paquet de mesures dans les plus brefs délais;

Mercredi 14 juin 2017

24. exhorte les États membres à respecter et à faire respecter la législation sur les droits liés à la maternité, de manière à ce que les femmes ne se trouvent pas lésées sur le plan des retraites parce qu'elles ont eu des enfants au cours de leur carrière professionnelle;

25. invite les États membres à étudier la possibilité de permettre aux salariés de négocier des accords volontaires sur la flexibilité au travail, notamment des formules d'«aménagement intelligent» du travail, conformément aux pratiques nationales, afin qu'hommes et femmes puissent de mieux concilier vie privée et vie professionnelle, indépendamment de l'âge de leurs enfants ou de leur situation familiale, de sorte qu'ils ne soient pas contraints de privilégier l'une par rapport à l'autre face à des responsabilités familiales;

26. prend acte de la proposition de la Commission de congé pour les proches aidants dans la directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et renouvelle sa demande de rémunération adéquate et de protection sociale; encourage les États membres à mettre en place des «crédits de prise en charge» au bénéfice tant des hommes et des femmes, sur la base d'échanges de bonnes pratiques, visant à compenser les interruptions de carrière destinées à la prise en charge informelle d'un membre de la famille, ainsi que les périodes de congé officielles, telles que le congé de maternité et de paternité et le congé parental, et à les valoriser équitablement dans le calcul des droits à la retraite; estime que ces points de retraite pour les soins et la prise en charge doivent être accordés pour des périodes courtes et limitées, pour éviter de creuser encore davantage les stéréotypes et les inégalités;

27. invite les États membres à élaborer des stratégies pour reconnaître l'importance des soins informels effectués pour les membres de la famille et les autres personnes à charge, ainsi que leur partage équitable entre les femmes et les hommes, dont l'absence est une source potentielle d'interruptions de carrière et de travail précaire pour les femmes, ce qui compromet leurs droits à la retraite; souligne à cet égard l'importance de prendre des mesures qui incitent les hommes à recourir au congé parental et au congé de paternité;

28. demande aux États membres de permettre aux salariés de retrouver des conditions de travail comparables après leur congé de maternité ou leur congé parental;

29. rappelle que l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des hommes et des femmes n'est atteignable que si des structures d'accueil adéquates, de haute qualité, proches du domicile et abordables pour les enfants, les personnes âgées et autres personnes à charge sont disponibles, et si le partage des responsabilités et des dépenses de prise en charge est encouragé; invite les États membres à augmenter les investissements dans les services de garde des enfants, souligne la nécessité pour ces structures d'être disponibles dans les zones rurales et demande instamment à la Commission d'aider les États membres, y compris par l'octroi de financements de l'Union, à mettre en place de tels services, sous une forme qui soit accessible à tous; invite les États membres non seulement à se conformer aux objectifs de Barcelone dans les plus brefs délais, au plus tard d'ici à 2020, mais aussi à fixer des objectifs similaires en ce qui concerne les services de prise en charge à long terme, et, parallèlement, à laisser la liberté de choix aux familles qui privilégient un autre modèle d'éducation; félicite les États membres qui ont déjà atteints ces deux séries d'objectifs;

Effets des régimes de retraites sur l'écart de pension

30. appelle les États membres, à évaluer, sur la base de données fiables et comparables, les effets de leur régime de retraite sur l'écart de pension et les facteurs qui le sous-tendent, afin de lutter contre les discriminations et d'assurer la transparence de ces régimes dans l'Union;

31. souligne qu'afin d'être viables, les régimes de retraite doivent tenir compte des défis que représentent les changements démographiques, le vieillissement de la population, le taux de natalité et le rapport entre la population active et la population en âge de percevoir une pension de retraite; rappelle que la situation de ces personnes est conditionnée, dans une grande mesure, par le nombre d'années travaillées et le montant des cotisations payées;

32. invite les États membres, compte tenu de l'espérance de vie croissante dans l'Union, à apporter de toute urgence les changements structurels nécessaires aux régimes de retraite pour assurer une sécurité sociale viable;

33. invite la Commission et les États membres à étudier d'une manière plus approfondie l'effet potentiel que pourrait avoir sur l'écart de pension une évolution des régimes de retraite d'État vers des mécanismes plus flexibles de régimes professionnels et privés de contribution au régime des pensions, que ce soit quant au calcul de la durée de contribution au système de retraite ou quant à la progressivité du départ du marché du travail;

Mercredi 14 juin 2017

34. alerte sur les risques pour l'égalité entre hommes et femmes que représente le passage de régimes de retraite de la sécurité sociale à des régimes de retraite privés par capitalisation puisque ceux-ci sont fondés sur les contributions individuelles et ne tiennent compte ni du temps passé à s'occuper des enfants et des autres personnes à charge ni des périodes de chômage, des congés de maladie ou d'invalidité; pointe le fait que les réformes des régimes de pension qui font un lien entre, d'une part, les prestations sociales et, d'autre part, la croissance et la situation du marché du travail et des marchés financiers, ne se focalisent que sur les aspects macroéconomiques et négligent la visée sociale des pensions;

35. invite les États membres à supprimer, dans leurs régimes de pension et les réformes qu'ils mettent en œuvre, les éléments qui accroissent les déséquilibres dans les prestations, notamment les déséquilibres génériques, comme l'actuel écart dans les pensions, en tenant compte de l'impact générique de toute réforme future des retraites, ainsi qu'à mettre en œuvre des mesures visant à éradiquer ces discriminations; insiste pour que chaque changement stratégique lié aux pensions de retraite soit mesuré par rapport à son incidence sur l'écart entre les hommes et les femmes, pour que des analyses spécifiques comparent l'incidence des changements proposés sur les hommes et les femmes, et pour que ceci soit un élément essentiel dans les processus de planification, de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques publiques;

36. invite la Commission à encourager les échanges de bonnes pratiques afin de circonscrire à la fois les mécanismes correcteurs les plus efficaces et ceux susceptibles de lutter contre les facteurs qui nourrissent l'écart de pension;

37. invite la Commission et les États membres à prévoir l'introduction de tarifs unisexes pour la vie dans les régimes de pension et les crédits de prise en charge, ainsi que pour les droits dérivés, de sorte qu'à cotisations égales, les femmes puissent percevoir des annuités de pension égales, même s'il faut s'attendre à ce qu'elles vivent plus longtemps que les hommes, et à veiller à ne pas faire de l'espérance de vie des femmes le prétexte d'une discrimination, en particulier dans le calcul des pensions;

38. demande une révision de l'ensemble des mesures d'incitation qui existent au titre des systèmes fiscaux et des régimes de retraite et de leur incidence sur l'écart entre les pensions des hommes et des femmes, en particulier lorsque le chef de famille est une mère célibataire; réclame également la suppression des mesures d'incitation contreproductives et l'individualisation des droits;

39. souligne le rôle important de la pension de réversion, qui protège et préserve de nombreuses femmes âgées des risques de pauvreté et d'exclusion sociale, plus élevés que chez les hommes âgés; invite les États membres à réformer, le cas échéant, leur régime de pensions de réversion, comme l'allocation de veuvage, afin que les femmes non mariées ne soient pas pénalisées; demande aux États membres, avec l'aide de la Commission, d'examiner les effets des différents régimes offrant des pensions de réversion à la lumière du taux élevé de divorce, du taux de pauvreté parmi les couples non mariés et du taux d'exclusion sociale parmi les femmes âgées, et d'envisager la mise en place d'instruments juridiques pour garantir des droits à pension partagés en cas de divorce;

40. souligne que tout le monde a droit à l'accès universel à une pension de retraite publique et rappelle l'article 25 de la charte des droits fondamentaux de l'Union, qui consacre le droit des personnes âgées à mener une vie décente et indépendante, et l'article 34, qui reconnaît le droit d'accès aux prestations de sécurité sociale et aux services sociaux qui garantissent une protection dans des cas tels que la maternité, la maladie, les accidents du travail, le handicap, la dépendance à des soins de longue durée ou la vieillesse, ainsi que dans le cas de la perte d'un emploi; souligne que les régimes publics de sécurité sociale financés par répartition constituent un élément fondamental pour garantir une pension de retraite suffisante;

41. demande aux États membres de veiller à ce que les femmes comme les hommes aient la chance d'avoir une période de cotisation complète et le droit à une pension, en vue de combler l'écart des pensions en luttant contre la discrimination fondée sur le sexe au travail, en adaptant les plans de carrière et les cursus d'éducation, en améliorant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et en augmentant l'investissement dans la prise en charge des enfants et des personnes âgées; estime aussi que sont aussi pertinents la mise en place de règlements bien conçus sur la santé et la sécurité au travail, qui tiennent compte des risques professionnels spécifiques à chaque sexe, ainsi que des risques psychosociaux, l'investissement dans des services publics de l'emploi, qui aient la capacité de guider les femmes de tout âge dans leur recherche d'emploi, et l'introduction de règles souples de transition du travail à la retraite;

Mercredi 14 juin 2017

42. rappelle que le comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations unies a signalé, dans son observation générale n° 16 (2005) relative au droit égal de l'homme et de la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels, que l'article 3 du pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, lu en relation avec son article 9, impose, entre autres, que l'âge de départ à la retraite obligatoire doit être le même pour les hommes et pour les femmes et que les femmes doivent bénéficier des mêmes prestations des régimes de retraite, qu'ils soient publics ou privés;

o

o o

43. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission.
