

**Bruxelles, le 17 juin 2026
(OR. en)**

**10320/1/26
REV 1**

**SOC 383
EMPL 204
ECOFIN 794
GENDER 110
EDUC 258
COMPET 740
SAN 461**

NOTE

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
Objet:	Messages clés du comité de l'emploi sur les aspects de la qualité de l'emploi liés au genre - <i>Présentation par la présidence du comité de l'emploi</i> - <i>Échange de vues</i>

Les délégations trouveront ci-joint les messages clés du comité de l'emploi sur les aspects de la qualité de l'emploi liés au genre, qui seront présentés par la présidence du COEM au Conseil EPSCO lors de la session qu'il tiendra le 29 juin 2026.

Aspects de la qualité de l'emploi liés au genre

Messages clés

1. INTRODUCTION

Les 24 et 25 mars 2026, le groupe d'analyse politique du comité de l'emploi a convoqué une réunion tripartite réunissant les représentants des partenaires sociaux au niveau de l'UE et au niveau national, les États membres et la Commission afin de discuter de la dimension de genre de la qualité de l'emploi. La réunion s'est tenue dans le contexte plus large des travaux en cours du Comité de l'emploi (COEM) concernant la qualité de l'emploi, sur la base de l'avis présenté au Conseil en juin 2025¹ et dans la perspective de la mise à jour du cadre de suivi correspondant par le groupe "Indicateurs" du COEM². Les discussions ont été alimentées par des éléments concrets présentés par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), Eurofound, Eurostat et l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), axés sur trois thèmes étroitement liés: i) la négociation collective et la ségrégation sectorielle; ii) l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la progression de carrière et la protection sociale; et iii) le stress lié au travail, la santé mentale et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

¹ [Avis du Comité de l'emploi sur les dimensions de la qualité de l'emploi](#), 6 juin 2025.

² Relevé 2026 des résultats en matière d'emploi, *à paraître*.

2. PRINCIPAUX ASPECTS POLITIQUES DE LA DIMENSION DE GENRE DE LA QUALITE DE L'EMPLOI

Les discussions ont mis en évidence une réalité sous-jacente commune dans l'ensemble de l'UE: les inégalités entre les hommes et les femmes en matière de qualité de l'emploi restent de nature structurelle et cumulative. Les écarts persistants en matière de rémunération, de progression de carrière, de conditions de travail et d'adéquation des pensions témoignent de l'effet combiné de la segmentation du marché du travail, de l'inégalité des responsabilités familiales, des stéréotypes de genre persistants et des interruptions de carrière répétées tout au long de la vie. Ces dynamiques se renforcent mutuellement au fil du temps, ce qui se traduit par des revenus inférieurs tout au long de la vie, de moins bons résultats en matière de protection sociale et des possibilités réduites pour les femmes sur le marché du travail.

La négociation collective et le dialogue social ont été considérés comme des leviers de progrès importants, mais leur contribution reste inégale d'un secteur à l'autre et d'un État membre à l'autre. Les éléments concrets présentés au cours de la réunion ont indiqué que la négociation collective peut contribuer à réduire les écarts entre les hommes et les femmes lorsqu'une perspective de genre est systématiquement intégrée dans les conventions collectives et lorsque les femmes sont représentées de manière adéquate dans les structures syndicales et les structures des partenaires sociaux. Dans le même temps, des contraintes structurelles persistantes continuent de limiter les progrès, notamment la sous-représentation des femmes aux postes de direction et leur concentration dans des secteurs tels que les soins de santé, le commerce et le tourisme, où les conditions de travail sont souvent moins propices à l'égalité de genre et où le travail à temps partiel involontaire reste répandu.

L'écart de rémunération et les différences de progression de carrière entre les femmes et les hommes ne doivent pas être considérés uniquement comme des questions d'égalité salariale, mais comme le résultat de désavantages cumulés qui s'accroissent tout au long de la vie. La ségrégation professionnelle, la répartition inégale des responsabilités familiales et les interruptions de carrière répétées ont été recensées comme des facteurs déterminants des revenus inférieurs tout au long de la vie et des moins bons résultats en matière de pension pour les femmes. À cet égard, les participants ont souligné qu'il importait de combiner les politiques du marché du travail avec les politiques de la famille et de protection sociale, notamment au moyen de services de garde d'enfants abordables, de systèmes de congé parental encourageant un partage plus équitable des responsabilités familiales et d'une meilleure couverture sociale pour les formes de travail atypiques.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que la santé mentale sont apparus comme une dimension de plus en plus importante de la qualité de l'emploi, en particulier dans le contexte de l'inégalité des charges en matière de soins et de l'évolution des formes d'organisation du travail. Si les formules de travail flexibles et à distance peuvent améliorer l'autonomie et favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, elles peuvent également brouiller les frontières entre vie professionnelle et vie privée et accroître le risque de surcharge de travail, en particulier pour les femmes qui continuent d'assumer une part disproportionnée des responsabilités familiales non rémunérées. Des préoccupations particulières sont également apparues en ce qui concerne l'incidence persistante de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, y compris le harcèlement sexuel. Plus généralement, les discussions ont souligné que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ne peut pas uniquement se réduire à la flexibilité, mais nécessite des garanties, de la prévention, le droit à la déconnexion et des cadres de sécurité et de santé au travail qui intègrent une perspective de genre plus forte.

Dans l'ensemble des thèmes abordés, le dialogue a également mis en évidence des points de vue divergents en ce qui concerne les instruments stratégiques les plus efficaces pour accélérer les progrès. Les syndicats ont souligné que les approches volontaires n'ont pas apporté à elles seules un changement suffisant et ont insisté sur le fait qu'il importe de renforcer le contrôle du respect de la législation, le suivi et les cadres contraignants. Les organisations d'employeurs, tout en étant conscientes de la nature structurelle des défis recensés, ont fait valoir que les problèmes tels que la ségrégation sectorielle et hiérarchique ne peuvent pas être résolus seulement au moyen de la législation et ont souligné l'importance des mesures d'incitation, des initiatives de renforcement des compétences, des solutions au niveau du lieu de travail et des exigences proportionnées en matière de mise en œuvre, en particulier pour les petites et moyennes entreprises (PME).

3. CONCLUSIONS

Il n'est pas possible d'améliorer encore la qualité de l'emploi des femmes au moyen de mesures ou d'interventions isolées limitées aux secteurs à prédominance féminine. Les éléments concrets mettent plutôt en évidence des dynamiques structurelles qui nécessitent une action coordonnée sur l'ensemble des marchés du travail, des systèmes de protection sociale, des politiques en matière de compétences et un dialogue social, ainsi que des mesures qui soutiennent un partage plus équilibré des responsabilités familiales et qui s'attaquent aux stéréotypes de genre persistants dans l'influence sur les choix éducatifs et professionnels.

Une conséquence majeure est que les inégalités persistantes en matière de rémunération, de progression de carrière, de conditions de travail et de pensions témoignent de l'effet cumulatif des désavantages additionnés tout au long de la vie. En l'absence de politiques susceptibles d'interrompre cette dynamique, les progrès devraient rester limités. Bien que les approches diffèrent en ce qui concerne le poids relatif de la réglementation contraignante et des mesures incitatives, il est largement admis qu'une action plus décisive et mieux alignée entre les politiques en matière d'emploi, de soins, de protection sociale et de compétences est nécessaire pour réduire durablement les écarts entre les hommes et les femmes.

Pour ce qui est de l'avenir, plusieurs priorités d'action au niveau de l'UE sont ressorties des discussions. Il s'agit notamment de veiller à une mise en œuvre efficace et proportionnée de la directive sur la transparence des rémunérations, d'assurer une forte dimension de genre dans les futures initiatives relatives à la qualité de l'emploi, d'améliorer la collecte des données et les cadres de suivi, et de veiller à une utilisation efficace des fonds disponibles de l'UE, notamment le Fonds social européen plus (FSE +), pour soutenir les réformes et les efforts de renforcement des compétences. Le dialogue avec les partenaires sociaux a également confirmé que la négociation collective et le dialogue social peuvent jouer un rôle important dans la lutte contre la ségrégation sur le marché du travail, l'inégalité des responsabilités familiales et les stéréotypes de genre persistants dans le monde du travail.
