



Faire respecter les droits, promouvoir l'égalité : de la directive sur la transparence salariale à la nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Adoptée lors de la réunion du Comité exécutif des 19 et 20 novembre 2025

Quels sont les enjeux ?

Ce document présente les priorités futures de la CES en matière d'égalité de genre, sur la base des développements récents. L'égalité de genre semble avoir perdu de son importance aux yeux de la Commission européenne, malgré les progrès significatifs réalisés au cours du dernier mandat, notamment la directive sur la transparence salariale et la directive sur la violence à l'égard des femmes, entre autres, actuellement en cours de transposition. Dans le même temps, le "retour de bâton" s'intensifie au niveau européen et international. La tentative de l'administration américaine de résilier les politiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, ainsi que les campagnes d'extrême droite contre les mesures en faveur de l'égalité, reflètent deux facettes d'un même programme régressif. Cela se produit dans un contexte d'inégalités persistantes entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, où l'écart salarial moyen est de 12 %, l'écart de retraite de 29 %, et où les femmes sont plus susceptibles d'occuper des emplois précaires comme le travail à temps partiel involontaire, ou à temps partiel et d'être victimes de violence et de harcèlement. Ce projet de résolution s'appuie sur la résolution adoptée en juin 2024 intitulée « [À l'offensive pour lutter contre la violence sexiste dans le monde du travail](#) ».

Les droits des femmes sont des droits des travailleurs-euses et des syndicats — ils ne sont ni négociables ni commercialisables. La défense de l'égalité de genre au travail et dans la société est essentielle non seulement pour protéger *l'acquis communautaire*, mais aussi pour préserver les fondements d'une société démocratique, équitable et inclusive où les femmes s'organisent et conduisent un changement transformateur en matière d'égalité de genre.

Défendre la directive sur la transparence salariale

La transposition de la directive sur la transparence salariale est prévue pour le 7 juin 2026. Cependant, les organisations patronales continuent de s'attaquer à la directive dans le but d'affaiblir ou de déroger à ses dispositions clés. Leurs principales cibles de lobbying sont la transparence salariale et les obligations de déclaration (articles 6



et 9) et la restriction sévère de l'utilisation du comparateur hypothétique en supprimant sa base « à source unique » (article 19).

Sous prétexte de « réduire la charge administrative », ces efforts menacent de saper l'un des piliers du progrès pour les travailleuses, à savoir une directive qui a été difficile à obtenir au départ. Pour la CES, la défense de la transposition intégrale et ambitieuse de la directive, y compris son soutien à la négociation collective, reste une priorité essentielle. Bien que la commissaire Hadja Lahbib et la présidente de la Commission Ursula von der Leyen aient donné des assurances, la vigilance reste de mise.

Points d'action:

- La CES, et en particulier son Comité des femmes, poursuivra le projet Wage Up, en aidant les affiliés à transposer la directive sur la transparence salariale et en surveillant de près sa transposition, y compris dans le secteur public. Les affiliés sont invités à se mettre en contact avec les ministères concernés.
- Le Comité des femmes de la CES se préparera à d'éventuelles procédures judiciaires et d'infraction, en veillant à ce que les outils juridiques et stratégiques soient prêts à défendre l'intégrité de la directive si les États membres ne s'y conforment pas.

De la feuille de route pour les droits des femmes à la nouvelle stratégie pour l'égalité de genre

Après consultation du Comité des femmes de la CES et après avoir reçu l'assurance de la commissaire Hadja Lahbib que la directive sur la transparence salariale serait pleinement mise en œuvre sans être édulcorée, la CES a donné son accord conditionnel à la feuille de route pour les droits des femmes. La CES a activement contribué à son élaboration, en participant à l'audition des partenaires sociaux en janvier 2025 et en soumettant des commentaires écrits. La feuille de route devrait ouvrir la voie à la nouvelle stratégie pour l'égalité de genre 2026-2030, que la Commission européenne présentera le 8 mars 2026. La CES exige que la prochaine stratégie pour l'égalité de genre fasse progresser la justice entre les genres grâce à des mesures législatives et politiques concrètes, notamment pour prévenir et éliminer toutes les formes de violence et de harcèlement sexistes et sexuelles dans le monde du travail. La stratégie doit permettre des progrès tangibles et mesurables pour les femmes dans toute leur diversité.

Les principales revendications de la CES pour la nouvelle stratégie pour l'égalité de genre sont les suivantes : 1) des mesures contraignantes visant à prévenir et à éradiquer les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail, hors ligne et en ligne, y compris la violence conjugale et intrafamiliale ; 2) la mise en œuvre intégrale du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, en particulier par le biais de la directive sur la transparence salariale ; 3) Intégrer l'égalité de dans l'octroi de salaires adéquats et d'emplois de qualité, y compris dans toutes les initiatives futures sur l'IA, les risques psychosociaux, le télétravail et le droit à la déconnexion ; 4) Renforcer les mesures tenant compte des questions de genre dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail ; 5) Investir dans les services publics, afin d'offrir des services de soins de haute qualité et abordables et des emplois de qualité aux travailleurs-euses du secteur public, tels que les travailleurs-euses de la santé ; 6) Protéger les droits fondamentaux et reproductifs, améliorer l'accès à l'avortement gratuit, légal et sûr ; 7) Intégrer le soutien à la négociation collective et au dialogue social ; et 8) Favoriser l'égalité économique et l'indépendance financière, notamment par le biais du semestre européen.

Points d'action:



- La CES et le Comité des femmes de la CES intensifieront leur travail de plaidoyer en faveur d'une stratégie forte en matière d'égalité de genre, qui réponde aux priorités susmentionnées, en élaborant une boîte à outils de plaidoyer et de sensibilisation. La nouvelle stratégie sera évaluée de manière approfondie et présentée au Comité exécutif en 2026.
- Une action du Comité des femmes de la CES, avec le soutien des affiliés de la CES, sera mise en place pour le 8 mars 2026. Étant donné que la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes coïncide avec la publication de la nouvelle stratégie en faveur de l'égalité de genre, cette action devrait mettre l'accent sur la mobilisation des travailleuses à travers l'Europe sur le thème de l'égalité salariale et de la défense de la directive sur la transparence salariale. Les actions possibles comprennent des manifestations ou des grèves des femmes.

Lutter contre le « retour de bâton » contre les droits des femmes et l'égalité de genre

Les forces d'extrême droite et conservatrices, y compris au sein du Parlement européen, cherchent à réduire à néant des décennies de progrès en matière d'égalité de genre en s'attaquant à l'égalité salariale, aux droits reproductifs et à l'indépendance économique des femmes. Sous prétexte de défendre les « valeurs familiales » ou de s'opposer à la soi-disant « idéologie du genre », elles visent à renvoyer les femmes dans la sphère domestique, hors du marché du travail et de la sphère publique. L'extrême droite exploite la question de la violence à l'égard des femmes pour promouvoir des discours racistes et anti-migrants, détournant ainsi l'attention des inégalités structurelles et de la nature systémique des violences sexiste et sexuelles. Elle cherche à affaiblir les lois sur l'égalité et la non-discrimination, ou des textes historiques tels que la Convention d'Istanbul, afin de priver les femmes de leur indépendance économique et de réimposer un modèle patriarcal où l'homme est le soutien de famille. À travers les réseaux sociaux, l'extrême droite diffuse une masculinité toxique qui glorifie l'agressivité, la domination et les attitudes antiféministes, en ciblant particulièrement les jeunes hommes.

Points d'action :

- Le Comité des femmes de la CES intensifiera ses efforts pour lutter contre l'extrême droite et toutes les tentatives visant à démanteler l'égalité de genre et les droits des femmes, y compris la santé et les droits sexuels et reproductifs. Cela se fera, entre autres, par le biais des structures existantes, telles que le Centre d'action Bread and Roses.
- Le Comité des femmes de la CES réitère son appel urgent en faveur de la ratification de la Convention d'Istanbul et invite les pays qui l'ont ratifiée à maintenir leur engagement en conséquence.
- Le Comité des femmes de la CES élaborera un nouveau projet visant à renforcer l'organisation et la mobilisation des jeunes travailleuses et à lutter contre les discours anti-égalité sur les lieux de travail et dans la société.

Soutenir les jeunes femmes dans notre mouvement

Il est essentiel de soutenir les jeunes femmes au sein de notre mouvement pour renforcer l'égalité entre les sexes et favoriser le renouveau. La CES et ses affiliés doivent créer activement des espaces où les voix des jeunes femmes sont entendues, valorisées et habilitées à diriger, qu'il s'agisse de négociations collectives, de dialogue social, de représentation sur le lieu de travail ou de direction syndicale. Cela signifie qu'il faut donner la priorité au mentorat, à la formation (au leadership) et continuer à créer des environnements sûrs, exempts de harcèlement ou de discrimination, y compris en ligne.

Point d'action :



- Le Comité des femmes de la CES travaille activement à son plan d'action pour la jeunesse. En coopération avec le Comité des jeunes de la CES, le Comité donnera la priorité à construire des ponts pour les jeunes femmes syndicalistes et travailleuses dans le mouvement syndical, y compris vers des postes de direction en Europe.

Conclusions et prochaines étapes

La CES se trouve à un moment charnière pour l'égalité des genres en Europe. Garantir la mise en œuvre complète de *l'acquis social* — notamment la directive sur la transparence salariale —, élaborer une stratégie ambitieuse en matière d'égalité des genres, résister à la montée de l'extrême droite et autonomiser les jeunes femmes dans les syndicats sont essentiels pour défendre les droits des femmes et la justice sociale. À partir du printemps 2026, le Comité des femmes et son présidium prépareront le Congrès 2027 de la CES, qui marquera le 70e anniversaire du traité de Rome et de son principe « à travail égal, salaire égal » — une étape importante pour réaffirmer l'engagement durable de la CES en faveur de l'égalité.



Annexe I

Transposition de la directive sur la transparence salariale et défis

La directive européenne sur la transparence salariale vise à promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail égal et un travail de valeur égale en renforçant les mesures de transparence salariale et leur application dans les États membres. Si elle est correctement transposée, cette directive pourrait constituer une avancée majeure dans la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. La CES suit de près la transposition de la directive sur la transparence salariale, en vigueur depuis le 10 mai 2023 et qui doit être transposée par les États membres avant le 7 juin 2026.

La directive se heurte actuellement à une forte opposition de la part de certaines organisations patronales, en particulier Business Europe, qui a proposé plusieurs amendements susceptibles d'affaiblir ses dispositions clés. Dans ses « 68 propositions de simplification » de janvier 2025, réaffirmées dans une lettre adressée à la présidente de la Commission, Mme Von der Leyen, en date du 15 juillet 2025, Business Europe vise à

- Article 6 (Transparence des politiques de fixation et d'évolution des rémunérations) : Proposition visant à exclure toutes les entreprises de moins de 50 salariés des obligations de transparence.
- Article 9 (Déclaration des rémunérations) :
 - Proposition visant à exclure toutes les PME de moins de 250 salariés des obligations de déclaration.
 - Suggestion d'appliquer une présomption d'adéquation pour les conventions collectives (CC) non seulement en vertu de l'article 9, mais également en vertu de l'
 - Proposition visant à limiter les obligations de déclaration à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, en supprimant les autres éléments de déclaration.
- Alignement sur d'autres législations de l'UE : BusinessEurope a également suggéré d'aligner les obligations de déclaration prévues par la directive sur la transparence salariale sur celles prévues par la directive sur le reporting extra-financier (CSRD).
- Article 19 (comparateur hypothétique) : BusinessEurope propose de limiter les comparaisons aux travailleurs d'une même entreprise ou organisation, en supprimant le principe de « source unique ». Cela limiterait la capacité des travailleurs à utiliser des comparaisons hypothétiques ou interorganisationnelles pour évaluer la discrimination salariale.

En réponse, la CES, avec le soutien de l'ETUI, a consacré la Journée européenne de l'égalité salariale (15 novembre 2025) et la Journée internationale des femmes 2025 à la défense de la directive. Sous le slogan « Les travailleuses ne paieront pas la note ! », nous avons montré que les exemptions proposées auraient de graves conséquences :

- L'exclusion des entreprises de 100 à 250 salariés toucherait plus de 10 millions de femmes actives en Europe.
- Ces travailleuses perdraient l'accès aux informations sur les inégalités salariales sur leur lieu de travail.
- Le coût total estimé pour les travailleuses concernées s'élève à au moins 4,8 milliards d'euros par an.

En outre, la CES [a contacté tous les représentants permanents](#) afin de corriger les affirmations erronées avancées par BusinessEurope.

S'appuyant sur le travail considérable accompli pour modifier de manière significative et mettre en œuvre la directive, la CES a participé à quatre ateliers de transposition organisés par la Commission européenne (DG JUST). La CES a régulièrement rendu



compte au Comité des femmes et a intégré les questions et remarques des affiliés dans les ateliers de transposition.

Dans le cadre du projet Wage-Up, la CES soutient ses affiliés dans la mise en œuvre ambitieuse de la directive.



Annexe II

Contexte de la feuille de route pour les droits des femmes

Le 8 mars 2025, la Commission européenne a publié sa feuille de route pour les droits des femmes. La CES a contribué à cette initiative par le biais d'une audition des partenaires sociaux et de commentaires écrits (janvier 2025-février 2025). La feuille de route énonce huit principes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, couvrant des aspects importants tels que l'égalité salariale, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la lutte contre la violence fondée sur le genre, entre autres ([texte intégral disponible ici](#)). Il convient de noter que certaines des demandes de la CES concernant la feuille de route ont été prises en compte et reflétées dans le texte final, à savoir :

- Le principe 3 fait référence à la « garantie de la transparence salariale ».
- Le principe 4 fait référence à la « promotion de l'investissement et de l'emploi formel dans le secteur des soins, en garantissant des emplois de qualité dans ce secteur ».
- Le principe 5 inclut désormais « la violence sexiste et le harcèlement sexuel dans le monde du travail » (au lieu de simplement « le harcèlement sexuel »). En outre, la santé et la sécurité sont expressément mentionnées.
- Le principe 6 fait référence à la tolérance zéro pour la violence sexiste, le harcèlement et les intimidations dans l'éducation
- Le principe 7 inclut désormais « l'aménagement du territoire et les infrastructures de transport sensibles au genre ».

La feuille de route est présentée comme une déclaration politique fondée sur le soutien volontaire des États membres et des parties prenantes. Elle ne contient aucune mesure concrète ni contraignante. La CES a critiqué à plusieurs reprises cette approche, soulignant l'absence d'engagements contraignants, le manque de clarté du processus d'approbation et le risque de faire apparaître l'égalité entre les femmes et les hommes comme « facultative ». Le 25 juillet, la CES a été invitée par la commissaire Lahbib à approuver la feuille de route pour les droits des femmes et à participer à un événement festif le 16 octobre 2025. À la suite d'une consultation et d'une recommandation du Comité des femmes, la CES a écrit à la commissaire pour lui faire part de son approbation de la feuille de route sous trois conditions principales, à savoir : La traduction des principes en législation et politiques concrètes, la mise en œuvre et l'application intégrales de la législation existante dans le domaine de l'égalité des genres et le soutien aux syndicats et aux partenaires sociaux. Nous avons souligné que la feuille de route doit faire ses preuves dans le cadre de la prochaine stratégie pour l'égalité des genres, qui doit être publiée le 8 mars 2026. Compte tenu des assurances reçues lors d'une réunion avec la commissaire à l'égalité, Hadja Lahbib, la CES a approuvé la feuille de route sous certaines conditions et a participé à l'événement du 16 octobre 2025. La CES et son Comité des femmes étaient représentés par Gloria Mills, alors présidente du Comité des femmes.



Annexe III

Résumé des revendications pour la prochaine stratégie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le Comité des femmes de la CES a contribué au processus de consultation pour la prochaine stratégie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes par le biais d'une audition des partenaires sociaux le 25 juin 2025 et [de commentaires écrits ultérieurs](#), résumés ci-dessous.

Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes est une obligation découlant des traités ; la stratégie doit prévoir des mesures contraignantes, des financements, des objectifs et des calendriers, et non de simples promesses. Elle doit s'opposer aux programmes de déréglementation/d'austérité qui portent atteinte aux droits des femmes et intégrer un rôle important pour les partenaires sociaux, le dialogue social et la négociation collective, avec une perspective intersectionnelle explicite (femmes migrantes, racialisées, handicapées, LGBTQI+, etc.).

La stratégie doit :

- inclure de nouvelles initiatives législatives et garantir la transposition et l'application intégrales et ambitieuses de la législation européenne existante
- inclure un soutien transversal aux partenaires sociaux, au dialogue social et à la négociation collective
- Garantir un financement adéquat au titre du CFP et une budgétisation sensible au genre ; intégrer les objectifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le semestre européen.
- Intégrer le monde du travail dans l'ensemble de la stratégie (coopération étroite entre la DG JUST et la DG EMPL).
- Rejeter les discours sur la « compétitivité » qui justifient la déréglementation ou affaiblissent les garanties en matière de rémunération, de santé et de sécurité au travail et d'égalité.

Priorités :

1) Prévenir et éliminer la violence fondée sur le genre (VFG) dans le monde du travail

- Nouvelles mesures contraignantes sous la forme d'une directive visant à lutter contre toutes les formes de violence sexiste liée au travail : harcèlement sexuel, violence par des tiers, cyberviolence et violence domestique/économique, avec des dispositions intersectionnelles, des mesures de prévention, d'évaluation des risques, de formation et de lutte contre la victimisation.
- Soutenir les conventions C190 et R206 de l'OIT : suivi de la ratification/mise en œuvre à l'échelle de l'UE et mesures visant à combler les lacunes.
- Intégrer systématiquement la prévention de la violence sexiste dans la santé et la sécurité au travail, y compris dans les prochains dossiers sur l'IA au travail et dans une directive sur les risques psychosociaux ; inclure la cyberviolence comme un problème sur le lieu de travail.
- Améliorer la collecte de données sur la violence sexiste au travail et renforcer la démocratie au travail afin de prévenir la violence sexiste.



2) Égalité de rémunération et rémunération égale pour un travail de valeur égale

- Mesures concrètes en vue d'une transposition complète et rapide de la directive sur la transparence salariale, avec supervision de la Commission, poursuites en cas de non-respect et résistance à tout affaiblissement
- Mesures complémentaires pour lutter contre la sous-évaluation des emplois principalement occupés par des femmes (soins, éducation, services publics) et renforcer la négociation collective.
- Étudier la mise en place d'un outil européen d'évaluation des emplois et de registres salariaux au niveau des entreprises ; promouvoir une compréhension plus claire de la notion d'« égalité de valeur » au sein de l'UE.
- Garantir la mise en œuvre rigoureuse de la directive sur les salaires minimums adéquats.
- Lutter contre la ségrégation horizontale/verticale

3) Soins et services publics

- Investissements publics pour développer des services de soins abordables et de qualité (pour les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées) et réduire la charge des soins non rémunérés.
- Garantir des emplois de qualité dans le secteur des soins : rémunération équitable, contrats stables, inspections, protection contre la violence de tiers, reconnaissance des maladies professionnelles.
- Formalisons et professionnalisons le travail domestique/à domicile, encourageons les négociations collectives et soutenons la ratification de la convention C189 de l'OIT.
- Utiliser le semestre européen pour adapter les systèmes de protection sociale et lutter contre les inégalités territoriales ; promouvoir le congé parental/paternité rémunéré à 100 %.

4) Emplois de qualité

- Intégrer la dimension de genre dans le paquet « Emplois de qualité », en totale conformité avec les revendications de la CES et la mise en œuvre de la PESR.
- Prendre des mesures contre la pauvreté au travail, le travail précaire/à durée déterminée et le travail à temps partiel involontaire ; protéger contre les réformes nationales discriminatoires.
- Appliquer la directive « Femmes dans les conseils d'administration » et étendre les objectifs aux cadres supérieurs ; améliorer les statistiques afin de révéler les écarts cachés.
- Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre en améliorant les conditions de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la mobilité/le logement et les compétences/l'EFP sensibles au genre.
- Programme législatif visant à inclure la transition juste au travail (avec droits à la formation/SURE 2.0) ; réglementation des intermédiaires du travail/sous-traitance (responsabilité conjointe) ; directive sur les risques psychosociaux/le harcèlement en ligne ; directive sur l'IA au travail ; télétravail et droit à la déconnexion ; renforcement de l'information/consultation/participation des travailleurs.

5) Intelligence artificielle



- Intégrer les dimensions de genre et de lieu de travail dans l'ensemble de la politique en matière d'IA ; lutter contre les biais algorithmiques et les liens avec la cyberviolence (deepfakes, abus basés sur des images).
- Aller au-delà du « contrôle humain » avec une directive spécifique sur l'IA au travail et des interdictions effectives de la surveillance émotionnelle ; envisager la création d'une autorité de contrôle dédiée axée sur les médias.

6) Santé et sécurité au travail et lieux de travail inclusifs

- Réforme et plan d'action en matière de santé et de sécurité au travail tenant compte des questions de genre (avec l'EU-OSHA/EIGE/les partenaires sociaux) couvrant la conception des EPI, les risques psychosociaux, les droits sexuels et reproductifs, la menstruation/la ménopause/l'allaitement.
- Évaluations obligatoires des risques liés au genre ; davantage de recherches sur les expositions liées au genre (par exemple, CMR, TMS, stress).
- Inclure les travailleurs domestiques dans les protections en matière de SST ; garantir une couverture inclusive des travailleurs LGBTQ+ et intersexués.

7) Protéger les droits fondamentaux (droits sexuels et reproductifs)

- Ancrer les droits sexuels et reproductifs, y compris l'accès à l'avortement gratuit, légal et sûr, dans la Charte de l'UE, en tenant compte de leur pertinence pour le travail et la sécurité et la santé au travail.

8) Équilibre entre vie professionnelle et vie privée et lutte contre la discrimination

- Appliquer la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (congé parental rémunéré, travail flexible, droit à la déconnexion, etc.), sanctionner les cas de non-respect et lutter contre la discrimination liée à la grossesse et au congé parental.
- Surveiller et traiter les mesures nationales qui renforcent la discrimination.

9) Éducation, compétences et EFP

- Emplois de qualité et meilleures conditions dans l'éducation ; financer l'éducation publique.
- Éducation précoce à l'égalité, au consentement et aux relations respectueuses ; formation obligatoire à l'égalité des genres pour les professions clés.
- Inverser la tendance à la réduction du financement des organismes chargés de l'égalité ; lutter contre les écarts entre les sexes dans les filières STEM/vertes/numériques ; garantir un temps rémunéré pour la formation professionnelle, la mise à niveau et la reconversion, avec un accès intersectionnel.

10) Budgétisation sensible au genre et politique économique

- Garantir les ressources du CFP 2028-2034 pour l'égalité des genres ; renforcer le suivi sensible au genre des fonds de l'UE (par exemple, les PNR).
- Améliorer les statistiques et la budgétisation sensible au genre dans la gouvernance économique ; donner la priorité à l'autonomisation économique et à l'éducation financière ; lutter contre l'austérité.

11) Politique extérieure et commerciale

- Intégrer la dimension de genre dans les accords de libre-échange (ODD 5), le semestre européen (au niveau interne) et le programme NDICI Global Europe (au niveau externe) ; approfondir la coopération avec l'OIT/ONU et le CEN/CENELEC-ISO sur les normes sensibles au genre.