

Conditions de travail des femmes dans le secteur des services

Résolution du Parlement européen du 11 septembre 2012 sur les conditions de travail des femmes dans le secteur des services (2012/2046(INI))

Le Parlement européen,

- vu l'article 2 et l'article 3, paragraphe 3, deuxième alinéa, du traité sur l'Union européenne et l'article 8, l'article 153, paragraphe 1, point i), et l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,
- vu l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,
- vu la communication de la Commission du 18 avril 2012 intitulée "Vers une reprise génératrice d'emplois" (COM(2012)0173) et le document l'accompagnant sur l'exploitation des possibilités de création d'emplois offertes par les services aux personnes et aux ménages (SWD(2012)0095),
- vu la proposition de la Commission du 6 octobre 2011 de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant un programme de l'Union européenne pour le changement social et l'innovation sociale (COM(2011)0609),
- vu le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes couvrant la période 2011-2020, adopté par le Conseil européen en mars 2011¹,
- vu le rapport de 2011 de la Commission sur les progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en 2010 (SEC(2011)0193),
- vu la communication de la Commission du 21 septembre 2010 intitulée "Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes – 2010-2015" (COM(2010)0491),
- vu la proposition de décision du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres – Partie II des lignes directrices intégrées "Europe 2020" (COM(2010)0193),
- vu les conclusions du Conseil du 8 juin 2009 sur la flexicurité en temps de crise,
- vu la directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur²,
- vu la directive 2006/54/CE 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 (refonte)³,
- vu la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe

¹ Annexe aux conclusions du Conseil du 7 mars 2011.

² JO L 376 du 27.12.2006, p. 36.

³ JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

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 services¹,

- vu le rapport de 2008 de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail intitulé "Working in Europe: Gender differences" (Travailler en Europe: les différences entre les hommes et les femmes),
 - vu le rapport de 2007 de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail intitulé "Working conditions in the European Union: The gender perspective" (Conditions de travail dans l'Union européenne: la perspective de genre),
 - vu la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979,
 - vu sa résolution du 13 mars 2012 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne – 2011²,
 - vu sa résolution du 8 mars 2011 sur le visage de la pauvreté féminine dans l'Union européenne³,
 - vu sa résolution du 19 octobre 2010 sur les salariées en situation de travail précaire⁴,
 - vu l'article 48 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 (A7-0246/2012),
- A. considérant que de nombreux pays ont connu une tertiarisation de leur économie, ce qui signifie que le secteur des services regroupe désormais la majorité des emplois et qu'il constitue le principal contributeur au PIB dans les pays concernés, représentant plus de 70 % de l'activité économique dans l'Union européenne et un pourcentage similaire et croissant de l'emploi total; que, au sein de l'Union, en 2010, l'emploi dans le secteur des services représentait, en moyenne, près de 70% de l'emploi total, tandis que l'industrie comptait pour 25,4 % et l'agriculture pour 5,2 %;
- B. considérant qu'actuellement neuf emplois sur dix sont créés dans le secteur des services et que des études indiquent que la poursuite de l'intégration du marché unique des services pourrait contribuer à libérer un important potentiel d'emploi et à créer les emplois dont l'Union a besoin d'urgence en ces temps de crise;
- C. considérant que le taux d'emploi des femmes s'établit à 62,1 % et celui des hommes à 75,1 %, ce qui signifie dès lors que l'objectif phare de la stratégie Europe 2020 consistant à atteindre un taux d'emploi de 75 % d'ici 2020 ne pourra être réalisé que si davantage de femmes accèdent au marché du travail;
- D. considérant que la majeure partie de la population active féminine est employée dans le secteur des services et que cette proportion atteignait en moyenne 83,1 % au sein de l'Union

¹ JO L 373 du 21.12.2004, p. 37.

² Textes adoptés de cette date, P7_TA(2012)0069.

³ JO C 199E du 7.7.2012, p. 77.

⁴ JO C 70E du 8.3.2012, p. 1.

en 2010, alors qu'elle s'élevait à 58,1 % pour la population active masculine;

- E. considérant que la représentation des femmes dans le marché des emplois flexibles et à temps partiel est disproportionnée à cause des stéréotypes de genre en vigueur dans notre société qui renvoient l'idée que les femmes auraient pour responsabilité première de s'occuper du bien-être de la famille, et qu'elles sont dès lors jugées plus aptes à effectuer des travaux temporaires, intermittents ou à horaire réduit ainsi qu'à travailler de chez elles; que les formules d'horaires de travail flexibles, y compris le télétravail, le travail à temps partiel ou le travail à domicile, sont toujours largement considérées comme un mode "féminin" d'organisation du temps de travail;
- F. considérant que le secteur des services offre beaucoup de possibilités de contrats de travail flexibles, comme les horaires flexibles, les contrats de travail à temps partiel et à durée déterminée, qui, lorsqu'ils sont choisis librement, peuvent aider les aidants, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, à concilier le travail et les soins qu'ils prodiguent; que les femmes sont plus susceptibles de recourir aux emplois flexibles ou à temps partiel afin de concilier leurs obligations professionnelles et familiales, alors qu'il existe un écart de rémunération en termes de tarif horaire entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein; que les femmes comptent plus d'interruptions de carrière et moins d'heures de travail que les hommes, ce qui peut influencer sur leur évolution de carrière et leurs perspectives de promotion sociale, et dès lors se traduire également par un parcours professionnel moins rémunérateur;
- G. considérant que le travail précaire est une caractéristique persistante du marché du travail de l'Union, que les femmes sont les premières victimes de cette précarité, qu'elles font l'objet de discriminations sur le plan salarial, qu'elles sont plus concernées par le travail à temps partiel et qu'elles perçoivent dès lors des salaires moins élevés que les hommes, qu'elles jouissent d'une moins bonne protection sociale, que leurs évolutions de carrière sont plus limitées, et qu'elles ont de moins bonnes perspectives en matière d'indépendance économique, ce qui favorise leur retour à la sphère privée et entraîne par conséquent un recul dans le partage des responsabilités; que les femmes représentent une part importante des travailleurs non déclarés, principalement actifs dans le domaine de l'aide au ménage et des soins aux personnes;
- H. considérant que le taux d'emploi des hommes est supérieur à celui des femmes à tous les niveaux de formation, bien que ces dernières aient un niveau de formation équivalent voire plus élevé que celui des hommes, mais que leurs compétences sont souvent moins bien considérées et que leurs carrières évoluent moins rapidement;
- I. considérant que les femmes représentent environ 60 % des diplômés universitaires, mais que leur représentation à des postes d'encadrement ou de direction dans le secteur des services est toutefois disproportionnellement faible;
- J. considérant que les femmes sont surreprésentées aux postes les moins qualifiés, les moins rémunérés et les moins prestigieux du secteur des services, et que les femmes sont dès lors confrontées à une plus grande insécurité professionnelle et moins bien payées que les hommes;
- K. considérant que la contribution des femmes à la main-d'œuvre est habituellement sous-estimée par les employeurs, les femmes étant plus susceptibles d'interrompre leur carrière au moment de leur grossesse et pour élever leurs enfants;

- L. considérant que l'octroi de meilleures opportunités de carrière aux femmes doit être considéré comme un atout et un investissement pour la société dans son ensemble, en particulier au vu des évolutions et défis démographiques actuels en Europe;
- M. considérant que les femmes éprouvent de très grandes difficultés à concilier vie professionnelle et vie de famille, étant donné que les responsabilités familiales ne font toujours pas l'objet d'un partage équitable et que la prise en charge des membres familiaux dépendants incombe majoritairement aux femmes; que la création d'un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle contribuera dès lors à libérer un important potentiel d'emploi pour les femmes et facilitera une meilleure adéquation des femmes aux emplois disponibles dans le secteur des services et tous les autres secteurs d'activité, tout en stimulant la croissance, l'emploi et l'innovation; que, à cet égard, les politiques publiques prévoyant des services de soins aux enfants et aux personnes dépendantes influent largement sur la capacité des femmes et des hommes à faire face aux différentes exigences émanant de leur activité professionnelle et de leurs activités de dispense de soins;
- N. considérant que les rôles et stéréotypes traditionnels associés aux hommes et aux femmes continuent d'avoir une forte influence sur la répartition des rôles à la maison, sur le lieu de travail et dans la société au sens large, et qu'ils tendent à maintenir le statu quo en ce qui concerne les obstacles hérités du passé, lesquels compromettent la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes, et limitent l'éventail des possibilités d'emploi et d'évolution des femmes dans le secteur des services, ce qui les empêche d'exploiter pleinement leur potentiel en tant que personnes et agents économiques;
- O. considérant que les violences domestiques, conjugales, économiques et sexuelles à l'égard des femmes constituent une violation des droits de l'homme touchant toutes les couches sociales, culturelles et économiques;
- P. considérant que l'indépendance économique des femmes est une condition sine qua non pour qu'elles puissent maîtriser leurs trajectoires personnelle et professionnelle, et se voir offrir de réels choix;
- Q. considérant que les inégalités entre les hommes et les femmes en matière d'accès et d'utilisation des nouvelles technologies et de l'internet persistent, ce qui provoque souvent un écart de compétences, voire un "analphabétisme numérique", phénomène souvent connu sous le nom de "fracture numérique entre les sexes";
- R. considérant qu'on trouve dans le secteur des services des écarts de salaire parmi les plus importants entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale;
1. met en évidence l'existence d'une importante ségrégation horizontale ou division sexuelle du marché du travail dans le secteur des services, près de la moitié des femmes ayant une occupation professionnelle sont concentrées dans 10 des 130 professions répertoriées par la classification internationale type des professions de l'Organisation internationale du travail: vendeuses et démonstratrices en magasin, aides de ménage, nettoyeuses, blanchisseuses et repasseuses, personnel soignant et assimilé, employées de bureau, professions intermédiaires des services d'administration, personnel de l'hôtellerie et de la restauration, secrétaires et opératrices sur clavier, gérantes/directrices de petite entreprise, professions intermédiaires des opérations financières et commerciales, et personnel infirmier et sages-femmes intermédiaires;

2. invite la Commission à lutter contre cette division sexuelle au moyen de campagnes promouvant les métiers précités;
3. souligne qu'il importe de réduire la ségrégation professionnelle afin de combler l'écart des salaires entre les sexes, souvent pire pour les femmes exerçant des emplois dominés par les femmes, que pour les femmes ayant les mêmes qualifications mais employées dans d'autres secteurs;
4. affirme qu'une concentration de l'emploi des femmes est également observée dans le secteur public, où l'on retrouve 25 % de la population active féminine contre seulement 17 % de la population active masculine; souligne que, dans ce secteur, les femmes sont plus exposées au risque de perdre leur emploi en raison des coupes budgétaires; relève que, pour atteindre l'objectif de la stratégie Europe 2020 (la stratégie de croissance de l'Union) visant à porter à 75 % le taux d'emploi chez les femmes et les hommes, des efforts sont nécessaires afin de permettre à davantage de femmes d'avoir accès au marché du travail, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé; fait observer que bon nombre d'États membres comptent un nombre bien plus élevé de femmes que d'hommes médecins;
5. demande aux États membres de veiller à ce que le secteur public, qui se caractérise par des critères de recrutement et d'avancement transparents et précis, ait une attitude exemplaire en matière d'égalité d'accès aux emplois dans l'administration, et particulièrement aux emplois de direction; souligne la nécessité d'introduire des règles transparentes de sélection et de recrutement du personnel dans le secteur privé;
6. invite la Commission et les États membres à prendre des mesures concrètes pour poursuivre l'intégration du marché des services afin de développer son important potentiel d'emplois;
7. souligne qu'il importe de lutter contre les stéréotypes et les discriminations basés sur le genre en adoptant des politiques actives pouvant réduire le réel handicap dont souffrent les femmes dans le secteur des services, où a cours le postulat selon lequel il existe des emplois pour les hommes et pour les femmes, et que cette dernière catégorie est associée aux tâches dont sont chargées les femmes dans le domaine domestique et est considérée comme une prolongation de celles-ci (habillement et confection textile, enseignement, infirmerie, services de nettoyage, etc.); plaide pour que l'orientation scolaire et professionnelle joue un plus grand rôle à l'école, pour que l'égalité entre les hommes et les femmes soit promue auprès des jeunes et pour que la lutte contre les stéréotypes contribue à diriger les jeunes femmes vers des qualifications et des professions où elles sont sous-représentées; note que les hommes embrassant la profession d'enseignant sont, en pourcentage, bien moins nombreux que les femmes et souligne qu'il convient d'accroître le nombre d'hommes dans la profession;
8. fait remarquer que, parmi les femmes employées dans le secteur des services, la plupart d'entre elles sont actives dans les secteurs sociaux, de l'aide à la personne et des télécommunications, qui, bien souvent, requièrent un niveau de qualification inférieur, ne jouissent pas d'un fort prestige social et correspondent aux rôles traditionnellement dévolus aux femmes dans la société, tandis que les secteurs les plus prestigieux et rémunérateurs (les secteurs financier et bancaire) sont dominés par les hommes;
9. relève que les politiques et les services de soins aux personnes âgées, aux personnes dépendantes et aux enfants, notamment les dispositions en matière de congés de maternité, de paternité et parentaux, sont des éléments absolument fondamentaux en vue de réaliser

l'égalité entre les hommes et les femmes; note dès lors que les femmes et les hommes devraient avoir le choix d'exercer un emploi rémunéré et d'avoir des enfants et une famille, sans être privés de leur liberté d'utiliser pleinement leur droit à l'emploi et à l'égalité des chances;

10. attire l'attention sur le fait que l'emploi à temps partiel (19,2 % de l'emploi total de l'Union en 2010) reste un emploi essentiellement féminin; relève qu'en 2010, au sein de l'Union, 31,9 % de la population active féminine travaillait à temps partiel, contre seulement 8,7 % de la population masculine, autrement dit, 78 % du travail à temps partiel est exercé par des femmes; fait observer que, dans l'ensemble de l'Union, 19 % des femmes et 7 % des hommes travaillent à temps partiel "court" (moins de 20 heures par semaine) et que seuls 3 % des hommes âgés de 35 à 49 ans travaillent à temps partiel "court", contre 18 % des femmes du même groupe d'âge; note également que les emplois à temps partiel se concentrent dans certains secteurs spécifiques, plus de 38 % des travailleurs à temps partiel "court" et "substantiel" (entre 20 et 34 heures par semaine) étant employés dans le secteur de l'éducation, des services sociaux et des soins de santé, d'autres services ou dans les secteurs de la vente en gros et au détail;
11. attire l'attention sur la généralisation du concept des horaires flexibles: travail pendant le week-end, irrégularité et imprévisibilité des horaires de travail ainsi que prolongation de la durée de travail journalière, et sur le fait que, puisque la flexibilité concerne dans une plus grande mesure les travailleurs à temps partiel, qui sont majoritairement des femmes, cela suppose qu'un nombre plus élevé de femmes que d'hommes subissent des variations de leurs horaires d'une semaine à l'autre, ce qui rend la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle encore plus difficile pour les femmes, particulièrement pour les mères célibataires et celles qui doivent s'occuper de membres dépendants de leur famille; souligne que les contrats de travail doivent être stables et les horaires de travail programmés, mais que ces derniers peuvent être négociés à la demande des employés dans l'optique de mieux concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée; souligne que la flexibilité des horaires devrait relever du choix des travailleurs, et non pas être imposée ou décrétée par l'employeur; rejette les situations de flexibilité et d'insécurité sur le plan contractuel qui ne permettent pas la formation et la stabilité familiales;
12. rappelle que la flexibilité de l'organisation du travail est propre à de nombreux emplois dans ce secteur; souligne que, d'une part, une flexibilité accrue de l'organisation du travail – à condition qu'elle soit volontaire et axée sur les véritables besoins des travailleurs, que ces derniers en soient à l'initiative et que l'organisation de leur temps de travail et les modalités de travail à temps partiel soient claires – accroît les chances des femmes de participer activement au secteur des services et favorise la conciliation entre vie privée, vie familiale et vie professionnelle, mais que, d'autre part, la flexibilité peut avoir des répercussions négatives sur les salaires et les retraites des femmes ainsi que des conséquences négatives pour les femmes qui travaillent, telles que l'absence de contrat en bonne et due forme, de couverture sociale et de sécurité de l'emploi; relève que cette flexibilité peut également donner lieu à une absence de dispositions prises par les employeurs pour garantir des conditions satisfaisantes en matière de santé et de sécurité au travail;
13. souligne l'importance du "travail à domicile", qui est de plus en plus en vogue; souligne que plus de 90 % des entreprises en Allemagne et en Suède divisent leur semaine de travail de nouvelles manières, jugeant leur personnel sur la base d'horaires annuels plutôt qu'hebdomadaires, permettant ainsi aux maris et à leurs épouses de partager leurs emplois;

14. souligne également qu'il importe de garantir des conditions de travail décentes associées à des droits en ce qui concerne, notamment, la rémunération, les normes de santé et de sécurité, les perspectives de carrière, la formation continue, la sécurité sociale et l'apprentissage tout au long de la vie;
15. constate qu'au sein de l'Union, en 2010, le pourcentage de la population active féminine ayant un contrat à durée déterminée était légèrement supérieur à celui de la population active masculine, à savoir 14,5 % contre 13 %;
16. rappelle, une nouvelle fois, que les femmes gagnent, en moyenne, 16,4 % de moins que les hommes au sein de l'Union; indique que les femmes ne perçoivent pas le même salaire lorsqu'elles occupent les mêmes fonctions que les hommes ou des fonctions équivalentes; relève que, dans d'autres cas, elles n'occupent pas les mêmes fonctions, en raison de la persistance de la ségrégation verticale et horizontale du marché du travail et du plus grand nombre d'emplois à temps partiel; invite par conséquent 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 salariale entre les femmes et les hommes, et encourage les entreprises à procéder à des audits annuels sur l'égalité des salaires et à publier leurs données afin d'assurer une transparence maximale et de réduire les écarts de salaires entre les sexes; souligne que les écarts de salaires entre les hommes et les femmes conduisent souvent à un écart au niveau des allocations de retraite, lequel peut avoir pour conséquence de placer les femmes sous le seuil de pauvreté;
17. souligne par conséquent qu'il importe d'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins sur un même lieu de travail, lequel est consacré par l'article 157 du traité de Lisbonne; rappelle sa résolution du 24 mai 2012 sur l'application du principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur¹ et réitère sa demande formulée dans la résolution précitée en faveur d'une révision de la directive 2006/54/CE au plus tard le 15 février 2013;
18. constate avec inquiétude que la grande majorité des bas salaires et la quasi-totalité des salaires très bas correspondent à des contrats à temps partiel et que près de 80 % des salariés pauvres sont des femmes; souligne la nécessité de prendre des mesures concrètes pour lutter contre l'emploi précaire dans le secteur des services, problème qui affecte plus particulièrement les femmes, et invite dès lors la Commission et les États membres à élaborer des stratégies visant à combattre l'emploi précaire;
19. dénonce une pratique discriminatoire assez habituelle qui consiste à attribuer des catégories professionnelles différentes aux hommes et aux femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale: par exemple, dans les services de nettoyage, les hommes sont qualifiés de techniciens de maintenance, alors que les femmes sont désignées comme auxiliaires de nettoyage, réalité qui est utilisée pour justifier l'application d'une rémunération inférieure pour le travail des femmes;
20. note que l'élévation du niveau d'études des femmes est rarement accompagnée de leur ascension dans la hiérarchie professionnelle ni d'une amélioration de leurs conditions de travail, de telle manière qu'on pourrait parler de l'existence d'une surqualification au sein de

¹ Textes adoptés de cette date, P7_TA(2012)0225.

la population féminine;

21. attire l'attention sur le fait que, étant donné que les femmes sont de plus en plus employées à temps partiel et que les employeurs préfèrent investir dans des employés qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, l'accès des femmes à une large offre de formation et de reconversion est limité, ce qui diminue leurs chances d'avancement professionnel;
22. souligne la nécessité pour tous les travailleurs du secteur des services, en particulier ceux appartenant aux groupes les plus vulnérables, d'avoir accès à des programmes permanents d'amélioration des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie afin d'améliorer leurs futures possibilités sur le marché du travail et de réduire l'inadéquation entre les compétences et les obligations professionnelles en évolution constante;
23. relève, dans le secteur des services, le faible taux de participation des femmes à la formation professionnelle dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie et invite les États membres à prendre des mesures à ce sujet;
24. souligne la nécessité de renouveler les compétences des travailleurs les plus âgés, mais aussi celles des parents qui reviennent sur le marché du travail après avoir pris en charge des enfants et des membres dépendants de leur famille;
25. affirme qu'en 2010, seul un membre sur sept des conseils d'administration des entreprises européennes les plus importantes était des femmes (13,7 %) et que seuls 3,4 % des conseils d'administration des plus grandes entreprises étaient présidés par des femmes;
26. souligne qu'il importe d'œuvrer pour diriger davantage de femmes vers le secteur de la recherche et que, dans le secteur des services, les femmes peuvent jouer un rôle décisif dans le développement de systèmes nouveaux et innovants ainsi que de produits et de services nouveaux, notamment compte tenu du fait que, bien que les femmes soient à l'origine de 80 % des décisions d'achat dans le monde, la plupart des produits sont conçus par des hommes, y compris 90 % des produits techniques; estime que la participation accrue des femmes aux processus d'innovation ouvrirait de nouveaux marchés et améliorerait la compétitivité des entreprises; estime que des services innovants sont essentiels pour relever les défis à venir, particulièrement la croissance de la demande en matière de services sociaux de la part d'une population vieillissante, et qu'ils peuvent améliorer les conditions de vie et de travail des citoyens dans les villes, les zones urbaines et les zones rurales de toute l'Union, en fournissant des moyens de communication et des services commerciaux de qualité;
27. souligne que, étant donné que de nombreuses femmes continuent de choisir de suivre une formation dans le secteur des services et d'y acquérir leur expérience et leur connaissance du commerce, il y a une large place pour l'entrepreneuriat féminin; estime que, pour que les efforts visant à favoriser l'esprit d'entreprise des femmes soient efficaces, il est nécessaire d'appliquer au secteur de la production des conditions identiques à celles en vigueur dans le secteur des services; se félicite, à cet égard, de la proposition consistant à poursuivre le microfinancement sous la forme d'un axe à part entière du programme pour le changement social et l'innovation sociale et souligne l'importance du microfinancement en tant qu'instrument de soutien aux femmes entrepreneurs et aux personnes se trouvant dans une position désavantageuse sur le marché du travail dans le secteur des services; salue la communication de la Commission intitulée "Initiative pour l'entrepreneuriat social" (COM(2011)0682), dans la mesure où les femmes sont justement plus nombreuses à

travailler dans le secteur de l'entrepreneuriat social;

28. observe que les femmes occupant des postes de direction dans le secteur des services ont tendance à travailler principalement dans des secteurs tels que la distribution au détail ou l'hôtellerie, bien que des avancées soient réalisées dans des secteurs moins traditionnels, comme les assurances ou la banque, et que, dans la majorité des cas, les femmes sont gérantes de petites entreprises ou d'entreprises ne comptant aucun salarié; constate également que, dans les organisations de grande envergure, les femmes atteignent généralement des postes de haut rang uniquement dans les domaines les moins stratégiques de l'entreprise, comme les ressources humaines et les tâches administratives; encourage les entreprises à proposer régulièrement des formations aux débutants et à mettre en œuvre des régimes efficaces d'aide à la maternité, paternité et parentalité;
29. demande qu'il soit mis fin au plafond de verre existant dans l'administration publique qui empêche les femmes d'atteindre les emplois à haute responsabilité; relève que le secteur public doit jouer un rôle exemplaire dans ce domaine;
30. souligne que, dans le secteur des services, les femmes participent dans une plus grande mesure que les hommes à l'économie parallèle, en partie parce que les secteurs dans lesquels les femmes sont traditionnellement actives, tels que l'aide au ménage ou les soins aux personnes, se caractérisent par une plus grande déréglementation; constate, par ailleurs, que la crise a profité à l'économie parallèle, bien qu'il soit très difficile d'en déterminer les contours précis, vu l'absence de données fiables sur son incidence et son poids;
31. se félicite du document de travail des services de la Commission sur l'analyse annuelle de la croissance intitulé "Exploitation des possibilités de création d'emplois offertes par les services aux personnes et aux ménages" et invite les États membres, les partenaires sociaux et toutes les autres parties concernées à accepter l'invitation de la Commission à mener une discussion sur cette question;
32. invite les États membres à élaborer des politiques visant à faire des travailleurs précaires de l'économie parallèle des travailleurs légaux, par exemple en instaurant des avantages fiscaux et des chèques services; demande la mise au point d'un programme visant à éduquer les travailleurs du secteur des services à leurs droits et à promouvoir leur organisation; appelle de ses vœux des initiatives destinées aux employeurs et au grand public dans l'optique de sensibiliser aux conséquences et aux effets négatifs du travail illégal précaire, notamment sur la sécurité professionnelle et la santé;
33. invite la Commission à commander une étude indépendante sur les effets de la libéralisation du secteur des services d'aide à domicile sur la situation et les conditions des travailleurs;
34. exprime son inquiétude en ce qui concerne la situation des travailleuses immigrées et non déclarées dans le secteur des services, en particulier de celles qui sont employées dans les ménages privés, étant donné qu'elles occupent, pour la plupart, un emploi précaire sans contrat ou un emploi dans le domaine de l'aide au ménage dans de mauvaises conditions de travail, en gagnant des salaires bien plus bas que les travailleurs déclarés et en ne bénéficiant d'aucun droit social; souligne dès lors la nécessité d'élaborer des politiques adéquates visant à garantir le respect des droits humains fondamentaux des travailleurs immigrés, notamment le droit aux soins de santé, à des conditions de travail équitables, à l'éducation et à la formation, à l'intégrité morale et physique et à l'égalité devant la loi; invite les États membres à réviser les politiques et pratiques nationales afin d'accorder

davantage d'attention aux pratiques de recrutement, à l'accès à l'information et à la protection des droits de l'homme, et à encourager ces travailleurs à signaler les conditions de travail abusives, sans risquer de conséquences pour leur statut de résident;

35. appelle les États membres à ratifier sans tarder la convention n° 189 de l'Organisation internationale du travail relative aux travailleurs domestiques, adoptée par l'organisation tripartite en 2011 en vue d'assurer des conditions de travail décentes aux travailleurs domestiques et les mêmes droits fondamentaux en matière de travail que ceux dont jouissent les autres travailleurs et de soutenir le développement du secteur officiel des services ménagers et de soin;
36. demande aux États membres d'envisager l'introduction d'un régime spécial pour le secteur des services à la personne et aux ménages afin de régulariser le phénomène répandu du travail non déclaré qui touche particulièrement les femmes et, partant, de garantir des conditions de travail décentes; invite les États membres à communiquer sur leurs efforts pour combattre le travail non déclaré dans leurs programmes nationaux de réforme présentés dans le cadre de la stratégie Europe 2020;
37. invite les États membres à adopter des politiques de réinsertion sur le marché du travail destinées aux travailleurs les plus vulnérables, en particulier les moins qualifiés, les chômeurs, les jeunes et les travailleurs âgés, les personnes handicapées ou présentant des troubles mentaux, ou encore les minorités (comme les migrants ou les Roms, par exemple), au travers de programmes d'orientation professionnelle, de formation et d'acquisition d'expérience professionnelle bien ciblés et adaptés;
38. affirme que la crise économique et les mesures dites d'austérité ont entraîné une réduction des mesures en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et qu'elles constituent un obstacle supplémentaire à l'application du principe d'égalité entre les genres, particulièrement en matière de perte d'emplois, d'accès à des nouveaux emplois et d'aggravation de la situation de précarité des femmes, ce qui, associé au fait que l'emploi des hommes tend à récupérer plus rapidement que celui des femmes, a des répercussions très négatives sur l'emploi de ces dernières dans le secteur des services, sur leur carrière et leur retraite; invite la Commission à recueillir des données concernant les retombées des mesures d'austérité sur les femmes sur le marché du travail, en insistant particulièrement sur le secteur des services; insiste sur la nécessité de reconnaître davantage l'interdépendance entre les questions sociales et économiques, étant donné qu'il est indispensable de prêter une attention accrue aux questions sociales pour lutter efficacement contre les inégalités fondées sur le sexe;
39. signale que la cinquième enquête européenne sur les conditions de travail, publiée en avril 2012, fait valoir que 18 % des travailleurs font état d'un équilibre médiocre entre vie professionnelle et vie privée; insiste sur la nécessité de renforcer les politiques en faveur de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle et appelle de ses vœux, en particulier, un renforcement des outils et des services sociaux publics, gratuits et de qualité, d'aide aux mineurs et aux autres personnes dépendantes qui soient compatibles avec la conciliation de la vie familiale, personnelle et professionnelle, et accessibles en milieu rural comme en milieu urbain; souligne que la mise en place de structures d'aide contribuera également à réduire la pauvreté des femmes en leur permettant de travailler;
40. souligne que la participation et l'implication actives des hommes dans les mesures de conciliation, comme le travail à temps partiel, sont essentielles pour atteindre un équilibre

entre vie privée et vie professionnelle, étant donné que les femmes comme les hommes peuvent bénéficier de politiques de l'emploi favorables à la famille ainsi que d'un partage équitable du travail non rémunéré et des responsabilités dans le ménage; invite la Commission et les États membres à prendre des mesures politiques décisives pour lutter contre les stéréotypes et à encourager les hommes à partager équitablement les responsabilités familiales et domestiques, en particulier en les incitant à prendre des congés parentaux et de paternité, ce qui renforcera leurs droits en tant que parents, contribuera à un degré accru d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à un meilleur partage des responsabilités familiales et domestiques, et améliorera les possibilités qu'ont les femmes de participer pleinement au marché du travail; invite les États membres à mettre en œuvre correctement la directive 2010/18/UE¹ du Conseil sur le congé parental, au travers de mesures à la fois législatives et éducatives ayant trait à l'égalité entre les genres;

41. invite la Commission et le Conseil à adopter un plan d'action permettant d'atteindre les objectifs de Barcelone en matière de prestations de garde d'enfants et à établir un calendrier visant à accroître progressivement les niveaux cibles;
42. attire l'attention sur les possibilités limitées dont jouissent les femmes pour s'adapter aux exigences du marché du travail en cette ère moderne de mondialisation intense, dans laquelle une caractéristique essentielle des travailleurs est leur mobilité et leur capacité à se déplacer pour occuper des postes éloignés de leur lieu de résidence, ce qui est souvent impossible pour les femmes, qui s'occupent davantage des enfants et des tâches ménagères, et les empêche de profiter pleinement des possibilités qu'offre le marché du travail;
43. prie instamment le Conseil de débloquent l'adoption de la modification de la directive relative aux travailleuses enceintes en acceptant la flexibilité proposée par le Parlement européen pour que l'Europe puisse progresser en matière de protection des droits et d'amélioration des conditions de travail des travailleuses enceintes ou accouchées; souligne qu'il importe, à cet égard, de protéger efficacement la maternité et la paternité en luttant contre i) le licenciement pendant et après la grossesse; ii) les diminutions salariales pendant le congé de maternité; et iii) la dévalorisation de l'emploi et de la rémunération au retour au travail; souligne la nécessité de garantir que les travailleuses atypiques des entreprises, telles que les employées temporaires, les travailleuses indépendantes et d'autres travailleuses à mi-temps, puissent jouir de ces droits dans une mesure qui reflète leur rendement personnel au travail durant la période précédant la grossesse et l'accouchement, et qui garantit la meilleure égalité de traitement possible par rapport à leurs collègues titulaires;
44. demande à la Commission et aux États membres d'élaborer des stratégies, dans le respect du principe de subsidiarité et en consultation avec les partenaires sociaux, pour établir des normes minimales dans le secteur des services, y compris des contrats réguliers et des conventions collectives, et pour tenter de lutter contre les conséquences négatives de la ségrégation horizontale et verticale;
45. insiste sur la nécessité de combattre toute forme de violence à l'égard des femmes dans le secteur des services, en particulier la violence économique, le harcèlement psychologique et sexuel au travail, les abus sexuels et la traite des êtres humains;
46. souligne la nécessité pour la Commission et les États membres de veiller à ce que les

¹ JO L 68 du 18.3.2010, p. 13.

conditions de travail (la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que l'environnement de travail) des femmes dans le secteur des services soient conformes à la déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en juin 1998, et à ses conventions fondamentales spécifiques;

47. invite les États membres à prendre des mesures pour lutter contre l'usage abusif des services de soins à la personne, tels que les massages et les saunas, pour masquer des services de nature sexuelle souvent exercés sous la contrainte et contrôlés par des réseaux de traite des êtres humains;
48. demande à la Commission et aux États membres de garantir la protection des droits sociaux et du travail au très grand nombre de travailleurs mobiles dans le secteur des services et de lutter contre toute forme d'exploitation et tout risque d'exclusion sociale, tout en s'assurant que les informations sur les droits des travailleurs sont facilement accessibles; souligne que la mobilité doit se faire sur une base volontaire;
49. souligne la nécessité de promouvoir des parcours ciblés de formation initiale et continue destinés aux femmes qui soient conformes à l'objectif de développer les compétences scientifiques et techniques qui leur sont nécessaires pour trouver un emploi et poursuivre une carrière;
50. constate que, bien que le nombre de femmes utilisant des ordinateurs et navigant sur l'internet de manière élémentaire soit en augmentation, la fracture numérique relative aux compétences demeure très marquée, ce qui restreint l'accès des femmes aux technologies de l'information et de la communication et réduit leurs possibilités de chercher et de trouver un emploi qualifié et, en conséquence, renforce les inégalités au sein des ménages, des communautés, des marchés du travail et de l'économie en général; préconise dès lors que des efforts soient consentis pour promouvoir l'accès des femmes aux nouvelles technologies en leur donnant un accès prioritaire aux cours de formation gratuits; invite les États membres et les régions à élaborer des cours de formation en informatique gratuits au travers de projets financés par le Fonds social européen, ce qui donnerait aux femmes la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences techniques dans des domaines concernant les nouvelles technologies et l'informatique, ainsi que de plus grandes chances d'être embauchées dans le secteur des services; invite les gouvernements à mettre en œuvre des politiques (par exemple, des campagnes de promotion et des bourses spécifiques) visant à accroître le niveau de participation des étudiantes aux cours sur les technologies de l'information et de la communication;
51. demande un dialogue social fort et la participation des représentants des employeurs et des travailleurs à la définition des priorités de l'Union dans le secteur des services en ce qui concerne la protection des droits sociaux et du travail, les allocations de chômage et les droits de représentation;
52. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission ainsi qu'aux gouvernements des États membres.