COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 3.10.2008
COM(2008) 635 final

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS

Redoubler d'efforts pour mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS

Redoubler d'efforts pour mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille

1. INTRODUCTION

Les choix opérés par les hommes et les femmes pour combiner les dimensions professionnelle, privée et familiale de leurs vies relèvent avant tout de la sphère privée. Les solutions qu'ils trouvent pour équilibrer ces exigences contradictoires ont néanmoins des conséquences sur l'action des pouvoirs publics, notamment par l'influence ainsi exercée sur la participation au marché du travail et sur les taux de fertilité. Inversement, l'action publique influence à son tour les choix privés, par exemple lorsqu'une loi instaure un droit à des congés familiaux ou prévoit la mise à disposition de services publics de garde d'enfants et de prise en charge de la dépendance, ou encore lorsque l'intervention porte sur d'autres paramètres, comme les horaires d'ouverture des magasins ou la durée de la journée scolaire. Si les initiatives visant à faciliter les choix opérés pour concilier ces différentes dimensions ont généralement visé les salariés – ou ceux qui voudraient l'être –, ces questions revêtent la même importance pour les travailleurs non salariés.

Les stratégies visant à faciliter ces choix s'appuient sur toute une série d'éléments et requièrent l'engagement de plusieurs acteurs. Les structures d'accueil de l'enfance, le droit à des congés et la flexibilité des horaires de travail figurent parmi les outils essentiels des combinaisons de mesures arrêtées en la matière, tandis que les compétences sont réparties entre les différents niveaux de pouvoir – européen, national et local – et entre les partenaires sociaux à l'échelon européen, national et sectoriel.

Certes, le rôle de l'Union européenne est ici relativement limité. Certains objectifs européens majeurs – dont l'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi – ne seront toutefois atteints que si les politiques menées pour aider les citoyens à concilier travail et vie privée portent leurs fruits. C'est pourquoi la présente communication comporte un examen de la situation existante, puis l'exposé des mesures en cours d'application pour étendre le cadre législatif, dont les propositions qui accompagnent celle-ci.

2. DES POLITIQUES EN FAVEUR DE L'EQUILIBRE POUR CONTRIBUER A ATTEINDRE LES OBJECTIFS STRATEGIQUES

Pour l'Union européenne, s'assurer que les individus peuvent trouver un équilibre satisfaisant entre travail et vie privée revêt une importance particulière pour une série d'objectifs stratégiques.

La **Stratégie de Lisbonne**, définie en 2000, portait notamment sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Sa relance, en 2005[1], a été marquée par l'accent nouveau mis sur

[1] COM(2005) 24.

la croissance et sur l'emploi, et il a été reconnu à cet égard que le succès de la Stratégie passait nécessairement par la valorisation du potentiel énorme que représentent les femmes sur le marché du travail. Le Conseil européen de mars 2005 a souligné tout l'intérêt de mesures permettant de concilier travail et vie de famille pour rendre le marché du travail attirant pour un plus grand nombre de personnes. En fixant pour les femmes un objectif de taux d'emploi (60 %) inférieur à l'objectif général (70 %), le Conseil a toutefois reconnu le déséquilibre existant entre les taux d'emploi selon le sexe.

Les lignes directrices intégrées définies dans le contexte de la Stratégie de Lisbonne s'attaquent à ce déséquilibre entre les sexes, notamment par des mesures visant à favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Toutefois, de l'aveu même des auteurs du rapport conjoint sur l'emploi pour 2007-2008[2], «dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes, les progrès ont été inégaux», et «de nombreux États membres sont cependant loin d'atteindre les objectifs en matière de garde d'enfants et la plupart d'entre eux n'évoquent même pas cette question dans leurs stratégies nationales». Cela étant, l'emploi féminin a été le principal moteur de la croissance continue de l'emploi dans l'Union au cours de ces dernières années. Entre 2000 et 2007, 14,6 millions d'emplois supplémentaires ont été créés, dont 9,2 millions sont allés à des femmes. Le taux d'emploi des femmes (âgées de 15 à 64 ans) a progressé chaque année pour atteindre 58,3 % en 2007 – soit 4,6 points de plus qu'en 2000 –, mettant ainsi l'objectif visé (60 % en 2010) à portée de la main.

S'il s'agit là d'une performance impressionnante, son incidence sur **l'inégalité entre les sexes** a été moins marquée. Le Traité[3] oblige l'Union à tenter, dans toutes ses activités, d'éliminer les inégalités et de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Or les indicateurs de rémunération, de ségrégation du marché du travail et de présence de femmes aux postes décisionnels ne signalent aucun progrès notable depuis plusieurs années. Ainsi, l'écart de rémunération[4] reste stable (15 %) depuis 2003, et n'a baissé que d'un point depuis 2000. Comme l'a noté la Commission dans son rapport annuel sur l'égalité entre les hommes et les femmes[5], «il apparaît que les efforts importants fournis dans le cadre de la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi afin de parvenir à une augmentation tant quantitative que qualitative de l'emploi des femmes semblent avoir porté leurs fruits davantage sous l'aspect quantitatif que qualitatif».

Cet état de choses ne risque guère d'évoluer tant que la mise à profit des solutions permettant de concilier travail et vie de famille (temps partiel, congés familiaux, etc.) accusera un tel déséquilibre entre femmes et hommes et que subsistera un important écart de taux d'emploi entre les femmes avec et sans enfants. Si, entre 2000 et 2007, les taux d'emploi totaux des deux groupes ont progressé, ils restent séparés par un écart de quelque douze points.

L'importance des politiques de conciliation pour le **renouvellement démographique** est à présent explicitement reconnue au niveau européen[6]. Devant le vieillissement de la population

---

2 *Rapport conjoint sur l'emploi pour 2007-2008* adopté par le Conseil le 29 février 2008 et publié le 3 mars 2008, p. 9. Le rapport critique le fait que «*la capacité de réaction des marchés européens du travail aux défis que constituent la mondialisation et le vieillissement de la population reste insuffisante*» (p. 4).

3 Article 2 et article 3, paragraphe 2.

4 «L'écart de rémunération» mesure la différence relative des rémunérations horaires moyennes brutes des femmes et des hommes pour l'ensemble de l'économie. Voir *Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes* – COM(2007)424.

5 COM(2008) 10.

6 *Une nouvelle solidarité entre générations* – COM(2007) 244.

et la chute de la natalité, ces politiques peuvent aider les femmes et les hommes qui prennent en charge leurs aînés et permettent de combiner plus aisément la condition parentale et le travail. Des éléments probants attestent aussi clairement de taux de fertilité et d'emploi féminin supérieurs dans les États membres qui disposent de politiques efficaces pour que les femmes et les hommes puissent trouver un équilibre entre responsabilités professionnelles et familiales. Il est en outre reconnu que le fait d'exercer un travail de qualité constitue une excellente protection contre l'exclusion sociale et la pauvreté en général. C'est la raison pour laquelle l'accent est mis, dans les politiques **d'intégration sociale active**[7], sur l'offre de services de garde d'enfants et de prise en charge des personnes dépendantes qui soient de qualité et d'un coût abordable. Comme a permis de le souligner le rapport conjoint sur la protection sociale et l'inclusion sociale pour 2008[8], les stratégies ayant pour objet d'accroître l'accès et l'ancrage des parents au marché du travail, notamment par un renforcement des services mis à leur disposition et par un soutien au revenu, constituent un élément particulièrement vital de la lutte contre la pauvreté des enfants. Reconnaissant le rôle majeur que peuvent jouer les mesures favorables à l'équilibre – comme celles qui améliorent la qualité et la disponibilité des structures de garde d'enfants, par exemple –, les auteurs du rapport ont également souligné combien il était important de tenir compte de mesures telles que l'intensité du travail et la qualité des emplois.

Comme indiqué ci-dessus, un large éventail de protagonistes, au niveau européen notamment, est associé à l'élaboration et à l'exécution des politiques visant à permettre de concilier vie professionnelle et la vie privée.

La **Commission** a inscrit l'amélioration de la conciliation du travail et de la vie privée et familiale parmi les six domaines d'action prioritaires de sa *Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes – 2006-2010*[9]; les mesures prises sont étroitement liées à une priorité connexe: parvenir à une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes.

Cette priorité a été relayée dans le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes adopté par le **Conseil européen** de mars 2006 et elle figure dans le programme et les déclarations conjoints des présidences allemande, portugaise et slovène du Conseil pour la période 2007-2008[10]. En mars 2008, le Conseil européen a conclu que l'offre de structures de qualité abordables pour la garde des enfants devait être augmentée, conformément aux objectifs fixés, et qu'il fallait poursuivre les efforts pour concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée. Dans leur programme conjoint de dix-huit mois[11] allant jusqu'à la fin de 2009, la présidence française et les futures présidences tchèque et suédoise se sont, elles

---

7 COM(2007) 620.

8 http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/publications_en.htm. Voir aussi le rapport intégral de la *Task force* en matière de pauvreté et de bien-être des enfants instituée par le comité de la protection sociale (CPS), à l'adresse suivante: http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_inclusion/2008/child_poverty_en.pdf.

9 COM(2006) 92.

10 Dans une résolution de décembre 2007 intitulée «Équilibrer les rôles des femmes et des hommes dans l'intérêt de l'emploi, de la croissance et de la cohésion sociale», le Conseil a reconnu que des difficultés à concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée subsistent et a appelé la Commission, notamment, à évaluer le cadre juridique en vigueur au niveau communautaire concernant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et privée, en particulier sous l'angle de leur incidence sur la participation au marché du travail.

11 Document 11249/08 POLGEN 76 du Conseil du 30 juin 2008.

aussi, engagées à accorder une attention particulière aux mesures permettant aux femmes comme aux hommes de mieux concilier la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée.

Le **Parlement européen** a, de manière répétée, appelé à des améliorations de la législation communautaire relative au congé de maternité et au congé parental[12]. En mai 2008, dans ses propositions de modification des nouvelles lignes directrices pour l'emploi, il a appelé à l'instauration de **régimes de congé parental et d'autres régimes de cessation provisoire du travail[13]**. Dans sa résolution du 21 février 2008 sur l'avenir démographique de l'Europe[14], le Parlement a demandé aux États membres de s'inspirer des meilleures pratiques en ce qui concerne la durée du congé de maternité; il a souligné qu'il était possible d'infléchir positivement les courbes de la natalité en établissant un environnement matériel et psychologique favorable à la famille et à l'enfance. Dans sa résolution du 27 septembre 2007[15], il a prié instamment les États membres de mutualiser les coûts de maternité et les allocations de congé parental de telle sorte que la main-d'œuvre féminine ne soit pas plus coûteuse que la main-d'œuvre masculine, et il s'est félicité de la procédure de consultation relative à la conciliation entre travail et vie privée engagée avec les partenaires sociaux. Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est une des quatre priorités d'action retenues dans le Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes qu'ont adopté les **partenaires sociaux** européens en 2005. Le dernier rapport annuel[16] publié à ce sujet indique que ce domaine est celui qui suscite le plus grand nombre d'initiatives de la part des partenaires sociaux nationaux. Ceux-ci ont signalé, entre autres, l'introduction ou l'extension du droit à des congés pour prendre soin d'un proche, l'assouplissement des conditions de travail et des mesures destinées à accroître l'exercice de ces différents droits par les hommes.

On peut donc conclure que, si la nécessité de mener des politiques favorisant la conciliation est désormais incontestée à l'échelle européenne, l'inadéquation de celles qui sont menées actuellement, conjuguée au déséquilibre constaté dans la mise à profit des possibilités dans ce domaine par les hommes et les femmes, font qu'elles ne contribuent pas encore de manière optimale à la concrétisation des objectifs stratégiques de l'Union. Mieux équilibrer travail et vie privée offre aussi une possibilité réelle, tant pour les travailleurs que pour les employeurs, de concilier les objectifs de la sécurité et de la flexibilité[17] de l'emploi, des principes qui sont pourtant souvent présentés comme opposés.

---

12 Voir, notamment, la résolution 2003/2129 (INI), P5_TA(2004)0152), point 26.

13 http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0207+0+DOC+XML+V0//FR&language=FR.

14 Voir 2007/2156 (INI), points 14 et 15, à l'adresse suivante: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//FR&language=FR.

15 Voir 2007/2065(INI)) à l'adresse suivante: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=FR&reference=P6-TA-2007-0423, points 13, 28 et 29.

16 http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm.

17 Voir «Vers des principes communs de flexisécurité – Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité combinant flexibilité et sécurité» – COM(2007) 359 final.

3. REDOUBLER D'EFFORTS POUR MIEUX CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

Dans sa stratégie politique annuelle pour 2008, la Commission s'est engagée à proposer de nouvelles initiatives visant à favoriser la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Les mesures exposées ci-dessous s'inscrivent dans le droit fil des valeurs qui sous-tendent l'Agenda social renouvelé[18]: créer des possibilités, assurer l'accès et faire preuve de solidarité.

Les propositions législatives traitent de la façon dont il est possible:

- de renforcer le droit légal des travailleurs à des congés familiaux;
- d'assurer l'égalité de traitement des travailleurs indépendants et des conjoints aidants.

La possibilité pour les parents de faire des choix équilibrés est conditionnée par une offre suffisante de structures de garde d'enfants accessibles, de qualité et d'un coût abordable. En conséquence, les propositions législatives sont assorties d'un rapport décrivant les progrès accomplis par les États membres pour atteindre les objectifs fixés en matière de structures d'accueil d'enfants lors du Conseil européen de Barcelone en 2002.

3.1. Les congés familiaux

En 2006, la Commission a entamé ses délibérations actuelles par une consultation formelle des partenaires sociaux européens dans le contexte de la procédure de dialogue social européen. Cette procédure permet notamment aux partenaires sociaux européens de négocier des accords auxquels il peut ensuite être donné force de loi. La première directive adoptée en application de cette procédure s'est appuyée sur l'accord-cadre de 1995 relatif au congé parental[19]. Les documents de consultation de la Commission[20] envisageaient des mesures, législatives ou non, propres à faciliter la conciliation et recensaient une série d'options sous la forme de nouveaux types de congés susceptibles de mieux répondre aux besoins des travailleurs en conciliant la vie professionnelle, la vie privée et la vie de famille, à savoir le congé de paternité (une brève période de congé réservée aux pères, à prendre autour de la date de la naissance ou de l'adoption d'un enfant), le congé d'adoption (un congé similaire au congé de maternité, à prendre autour de la date de l'adoption d'un enfant) et le congé dit «filial» (pour prendre soin de membres de la famille devenus dépendants).

La Commission a également proposé des pistes pour améliorer la réglementation protégeant la maternité (directive 92/85/CEE) et l'accord-cadre sur le congé parental annexé à la directive 96/34/CE. Les propositions relatives au congé parental portent sur des mesures qui incitent les pères à prendre ce congé, sur la protection des droits au travail et l'interdiction de toute discrimination, sur la durée du congé et les modalités de rémunération y afférentes ainsi que sur la flexibilité laissée pour prendre ce congé parental par rapport à l'âge de l'enfant.

Parmi les autres mesures mises en avant par la Commission figurent des structures d'accueil des enfants et des autres personnes à charge, de nouveaux modes de travail (dont le télétravail) et des mesures visant à encourager les hommes à recourir davantage aux possibilités qui leur sont offertes pour concilier vie professionnelle et vie privée.

---

18 COM(2008) 412.

19 Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO L 145 du 19.6.1996, p. 4).

20 SEC(2006) 1245 et SEC(2008) 571.

Un rapport présenté au sommet social tripartite de mars 2008 annonçait un accord conclu par les partenaires sociaux autour d'un ensemble de mesures conjointes favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. En juillet 2008, ces mêmes partenaires ont confirmé leur intention d'engager la procédure de négociation visée à l'article 138 du traité CE pour «mieux atteindre les objectifs de la directive sur le congé parental». Dans la mesure où il ne peut être exclu que les négociations portent également sur d'autres formes de congés familiaux, comme le congé de paternité, le congé d'adoption et le congé filial ou de soutien familial, la Commission n'entend pas soumettre à ce stade de propositions relatives au congé parental ou à des congés liés à d'autres événements familiaux. Les partenaires sociaux ont toutefois confirmé qu'ils n'avaient pas l'intention de traiter du congé de maternité au cours de leurs négociations.

3.1.1. La révision de la directive 92/85/CEE sur la protection de la maternité

À l'évidence, le congé de maternité a ceci d'unique parmi les types de congés familiaux qu'il est réservé à la mère. La Commission estime opportun de présenter une proposition[21] dès maintenant, de sorte que, lorsque les partenaires sociaux entameront l'examen du congé parental, ils disposeront déjà d'une indication quant au congé minimal auquel la mère pourrait prétendre et aux conditions régissant ledit congé après une révision de la directive. Ces propositions sont les suivantes:

– porter la durée minimale du congé de maternité de 14 à 18 semaines (conformément à la recommandation de l'OIT);

– accroître la flexibilité offerte aux femmes pour ce qui est de décider quand elles prennent leur congé de maternité avant ou après l'accouchement;

– améliorer la protection de l'emploi des femmes en congé de maternité ou de retour d'un tel congé.

Ces mesures devraient inciter les femmes à rester sur le marché du travail après l'accouchement, dans la mesure où il devrait leur être plus facile de retourner travailler après un congé de maternité allongé plutôt que de devoir prendre un congé parental pour s'occuper de leur enfant, encore trop jeune, comme c'est le cas lorsque le congé de maternité est d'une durée plus brève. En outre, la décision de revenir travailler sera facilitée si les droits à l'emploi de la femme sont respectés. Cette amélioration des modalités du congé et de la rémunération durant celui-ci, et ce renforcement du droit du travail aideront à concilier travail et vie de famille et à accroître la participation des mères au marché du travail.

3.1.2. Les autres propositions relatives à des congés familiaux

Dans une lettre du 10 juillet 2008, les partenaires sociaux ont annoncé qu'ils comptaient entamer les négociations en septembre. Au terme de la durée prévue par le traité pour cette procédure (neuf mois, sauf prolongation décidée de commun accord), la Commission prendra, si les partenaires sociaux lui en font la demande, les mesures nécessaires pour donner force de loi au nouvel accord en l'adoptant sous la forme d'une proposition de directive. Si les négociations ne débouchent pas sur un nouvel accord, et comme prévu dans le document de deuxième phase de consultation, elle étudiera la possibilité de présenter des propositions pour compléter le cadre législatif actuel en matière de conciliation du travail et de la vie privée.

---

[21] COM(2008) 600.

La Commission a procédé à une analyse de l'impact[22] de toutes les options législatives décrites dans le document de consultation de deuxième phase soumis aux partenaires sociaux en 2007. Si la Commission restreint pour le moment la portée de sa proposition au seul congé de maternité, l'évaluation des autres options pourrait être utile aux partenaires sociaux lors de leurs négociations.

3.2. L'égalité de traitement des travailleurs indépendants et des conjoints aidants

Trouver un juste équilibre entre vie de famille et travail constitue un défi non seulement pour les hommes et les femmes salariés par un employeur, mais pour les travailleurs indépendants et les conjoints qui les aident dans l'exercice de leur profession libérale ou dans la gestion de leur entreprise. La directive 86/613/CEE a étendu l'application du principe de l'égalité de traitement aux travailleurs indépendants. Elle a également permis de reconnaître la nécessité de prévoir des mesures de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, particulièrement en matière de maternité.

La directive a eu une incidence limitée, et sa formulation vague rend difficile le contrôle de son application. La nécessité d'agir en la matière n'en demeure pas moins grande, aiguisée par la conscience croissante du fait qu'il faut régler la question de l'écart entre les femmes et les hommes pour ce qui est de l'esprit d'entreprise. Une des raisons de cet écart pourrait être la piètre protection sociale – si tant est qu'il en existe une – accordée aux femmes indépendantes, particulièrement en matière de protection de la maternité[23]. Quelque 11 % des travailleurs non salariés comptent sur leurs conjoints aidants pour gérer l'entreprise familiale. Un tiers des conjoints aidants travaille plus de vingt-cinq heures par semaine sans la moindre protection en cas de divorce ou de décès de leur partenaire indépendant.

La Commission a décidé de proposer l'abrogation de la directive 86/613/CEE et son remplacement par une nouvelle directive pour atteindre plus efficacement les objectifs assignés par la directive initiale. Les principales propositions[24] sont les suivantes:

– les travailleuses indépendantes et les conjointes et partenaires de vie aidantes devraient pouvoir bénéficier, à leur demande, du même droit à congé de maternité que celui prévu pour les travailleuses salariées par la législation communautaire, dans la directive 92/85/CEE;

– les conjoints ou partenaires de vie aidants reconnus par le droit national devraient, sur une base volontaire, pouvoir s'affilier au même régime de sécurité sociale que les travailleurs non salariés, aux conditions applicables à ces derniers.

Ces modifications devraient atténuer les obstacles qui découragent les femmes de se lancer comme indépendantes et réduire la vulnérabilité des conjoints aidants.

---

22 SEC(2008) 2526.

23 Document de travail des services de la Commission SEC(2008) 2101 – Analyse d'impact accompagnant la communication de la Commission «*Think Small First»: Priorité aux PME — Un «Small Business Act» pour l'Europe* –COM(2008) 394 final.

24 COM(2008) 601.

3.3. Le rapport relatif à la mise en œuvre, par les États membres, des objectifs en matière de structures d'accueil d'enfants

En 2002, le Conseil européen réuni à Barcelone avait invité les États membres à éliminer les obstacles à la participation des femmes au marché du travail et à s'efforcer de mettre en place, d'ici à 2010, des structures d'accueil pour 90 % au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans. Ces objectifs font à présent partie intégrante de la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi et de l'Agenda de Lisbonne.

Dans un rapport accompagnant la présente communication, la Commission indique:

– que la plupart des États membres ne pourront atteindre ces objectifs, particulièrement en ce qui concerne les enfants de moins de trois ans;

– que, dans les cas où des structures d'accueil des enfants existent, elles sont souvent peu abordables et leurs heures d'ouverture sont peu compatibles avec un emploi rémunéré à temps plein ou aux horaires atypiques;

– que la qualité des structures (qualifications du personnel et nombre d'enfants par membre du personnel, par exemple) pourrait faire reculer les parents qui envisagent d'y recourir.

Dans une récente lettre à la Commission, les partenaires sociaux ont indiqué combien ils étaient préoccupés de voir que les objectifs de Barcelone ne seraient pas atteints et, tout en reconnaissant que la responsabilité première en incombait aux pouvoirs publics dans les États membres, ils suggéraient qu'ils pourraient apporter leur soutien sur ce plan.

Pour donner suite au rapport sur les progrès accomplis pour atteindre les objectifs fixés en matière de garde des enfants, rapport mentionné ci-dessus, la Commission:

– contrôlera le suivi donné aux politiques menées par les États membres dans ce domaine au titre de la stratégie pour la croissance et l'emploi, alimentera ce suivi en statistiques comparables actualisées et, le cas échéant, proposera des recommandations adressées aux États membres où ces politiques sont insuffisamment appliquées;

– analysera l'extension des services de garde d'enfants et leur contribution particulière à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes présenté à chaque Conseil européen de printemps;

– favorisera l'échange de bonnes pratiques dans ce domaine et stimulera la recherche en matière d'emplois dans le secteur de l'accueil de l'enfance;

– favorisera l'extension de services d'accueil de l'enfance de qualité et abordables, notamment en tirant pleinement parti du potentiel offert par la politique de cohésion de l'Union, en collaboration avec l'ensemble des protagonistes (États membres et partenaires sociaux).

3.4. Les autres actions

Comme indiqué au point 2, plusieurs objectifs stratégiques sont directement liés aux mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie privée. Ainsi, dans le domaine du renouvellement démographique, la création d'un groupe d'experts des questions

démographiques et de l'Alliance européenne pour les familles stimulera le débat et les échanges relatifs aux questions de conciliation.

Cependant, ces mesures continueront à s'articuler essentiellement autour des questions d'égalité entre les hommes et les femmes; en effet, parvenir à concilier efficacement vie professionnelle et vie privée est une condition *sine qua non* de l'égalité dans le domaine de l'indépendance économique, première priorité de la feuille de route. La Commission élabore actuellement le rapport à mi-parcours sur la concrétisation de la feuille de route. Les deux programmes de travail relatifs à cette dernière pour les années 2007 et 2008[25] indiquent déjà que la Commission avance bien dans l'exécution des mesures qui y figurent mais qu'un engagement plus marqué de tous les protagonistes est nécessaire pour une intégration plus efficace de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques socio-économiques.

Pour améliorer les connaissances en matière de politiques de conciliation ainsi que les outils analytiques permettant de les évaluer, la Commission:

– favorisera les échanges et la diffusion de bonnes pratiques entre États membres; l'accent sera mis, en 2008, sur la mise à disposition de structures d'accueil de l'enfance et sur les mesures permettant de lutter contre le déséquilibre entre les hommes et les femmes dans le recours aux congés familiaux;

– favorisera l'utilisation, par les États membres et d'autres protagonistes, des manuels produits par la Commission en 2007 et 2008 sur l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques de l'emploi, de l'intégration sociale et de la protection sociale[26];

– continuera, de concert avec les États membres, à élaborer, à l'échelle communautaire, une base commune permettant d'obtenir des statistiques récentes, comparables et pertinentes à propos de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et familiale, en particulier dans le domaine de la garde des enfants, de l'assouplissement des conditions de travail et du recours aux congés familiaux.

Enfin, il sera toujours fait appel à la politique européenne de cohésion (particulièrement par l'intermédiaire du Fonds social européen) pour cofinancer des initiatives prises à l'échelon national et local afin de promouvoir la conciliation, notamment en apportant un concours financier à des services d'accueil d'enfants et d'autres personnes dépendantes, à des actions de formation et de qualification des travailleurs du secteur et aux employeurs qui offrent à leurs travailleurs des interruptions de carrière, des services d'accueil des enfants et d'autres services de soutien familial.

4. CONCLUSIONS

La Commission estime qu'un meilleur soutien en faveur de mesures de conciliation permettra aux hommes et aux femmes d'opérer plus facilement des choix dans le sens d'un équilibre entre les facettes professionnelle et privée de leur vie et qu'il contribuera aussi à atteindre les principaux objectifs stratégiques de l'Union européenne, notamment sur le plan de la

---

25 SEC(2007)537 et SEC(2008)338

26 http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/tools_fr.html.

croissance et de l'emploi, de l'inclusion sociale des groupes à risque et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'amélioration et la modernisation du cadre juridique européen, qui devraient être rendues possibles par les propositions accompagnant la présente communication et les négociations lancées par les partenaires sociaux, permettront aux femmes d'atteindre une indépendance économique accrue et encourageront les hommes à jouer un plus grand rôle dans la vie de la famille. Il est nécessaire et approprié d'agir au niveau communautaire en définissant des obligations minimales d'amélioration de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et familiale pour atteindre l'objectif communautaire de l'égalité entre les femmes et les hommes et les objectifs de la Stratégie de Lisbonne.

La responsabilité de l'élaboration et de la diffusion de mesures de conciliation incombe en premier lieu aux États membres. Par conséquent, la Commission invite ceux-ci à veiller à ce que ces mesures soient appliquées de telle sorte que les femmes et les hommes puissent réellement opérer des choix. La Commission exhorte en particulier les États membres à prendre les mesures nécessaires pour rattraper le retard important enregistré dans la poursuite des objectifs qu'ils se sont eux-mêmes assignés en ce qui concerne la mise à disposition de structures d'accueil de l'enfance.