

IV

(Informations)

INFORMATIONS PROVENANT DES INSTITUTIONS, ORGANES ET
ORGANISMES DE L'UNION EUROPÉENNE

CONSEIL

**Conclusions du Conseil du 7 mars 2011 sur la Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les
femmes (2011-2020)**

(2011/C 155/02)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

RAPPELANT CE QUI SUIT:

1. l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une valeur fondamentale de l'Union européenne, qui est consacrée dans les traités et compte parmi les objectifs et les missions de l'Union européenne, et l'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses activités constitue un objectif général de l'Union ⁽¹⁾;
2. l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne consacre l'égalité entre les femmes et les hommes;
3. bien que l'Union européenne dispose d'un arsenal législatif important visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans des domaines tels que l'emploi et l'accès aux biens et services ⁽²⁾, des rapports annuels successifs sur l'égalité entre les femmes et les hommes ⁽³⁾ adoptés par la Commis-

sion européenne démontrent que les progrès sont lents et que, dans les faits, l'égalité entre les sexes n'est pas encore une réalité;

4. Europe 2020, la nouvelle stratégie de l'Union européenne pour l'emploi et une croissance intelligente, durable et inclusive ⁽⁴⁾, aidera les États membres et l'Union européenne à atteindre des niveaux de compétitivité, de productivité, de croissance, de cohésion sociale et de convergence économique élevés;
5. la stratégie Europe 2020 a entre autres pour grand objectif de s'employer à porter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans, ce qui signifie qu'il faut en priorité, dans la mise en œuvre de la stratégie, s'attaquer aux obstacles à la participation des femmes au marché du travail;
6. les lignes directrices pour l'emploi, qui font partie des lignes directrices intégrées Europe 2020 ⁽⁵⁾ et font l'objet d'un suivi au sein du cadre d'évaluation conjointe ⁽⁶⁾, soulignent à cet égard qu'il importe de mettre en œuvre, d'évaluer et de suivre les politiques de l'emploi qui favorisent l'égalité entre les sexes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
7. l'examen annuel de la croissance ⁽⁷⁾ adopté par la Commission européenne montre que le travail à temps partiel non choisi pose toujours problème dans certains États membres et que les femmes qui souhaitent entrer à nouveau sur le marché du travail continuent à rencontrer des obstacles;
8. la stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 fait suite à la feuille de route de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010 ⁽⁸⁾, qui a fait l'objet d'une évaluation à mi-parcours ⁽⁹⁾, ainsi qu'à la Charte des femmes adoptée par la Commission européenne le 5 mars 2010 ⁽¹⁰⁾;

⁽¹⁾ Article 2 et article 3, paragraphe 3, du traité UE et article 8 du traité FUE.

⁽²⁾ Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1); directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (JO L 373 du 21.12.2004, p. 37); directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23); directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BusinessEurope, l'Ueapme, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13); directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1).

⁽³⁾ Cf. doc. 6571/11 pour le rapport le plus récent. Les documents cités dans les notes de bas de page 3 et 4 ainsi que 6 à 12 figurent dans le registre public des documents du Conseil: <http://register.consilium.eu.int/>

⁽⁴⁾ Doc. EUCO 13/1/10 REV 1.

⁽⁵⁾ JO L 308 du 24.11.2010, p. 46.

⁽⁶⁾ Doc. 16984/10 + ADD 1.

⁽⁷⁾ Doc. 18066/10 + ADD 1 à 3.

⁽⁸⁾ Doc. 7034/06.

⁽⁹⁾ Doc. 17495/08.

⁽¹⁰⁾ Doc. 7370/10.

9. la stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 met l'accent sur cinq priorités, à savoir: l'indépendance économique égale, l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur, l'égalité dans la prise de décision, la dignité, l'intégrité et la fin des violences fondées sur le sexe et l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures; la stratégie traite également d'une série de questions transversales importantes concernant les rôles attribués aux hommes et aux femmes, la législation, la gouvernance et les outils pour l'égalité entre les femmes et les hommes;
10. en 2006, le Conseil européen a adopté le premier pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes ⁽¹⁾ et, en mars 2010, le trio de présidences a demandé que l'on célèbre le cinquième anniversaire de ce pacte;
- TENANT COMPTE DU FAIT QUE:
11. le 6 décembre 2010, le Conseil a adopté des conclusions visant à soutenir la mise en œuvre de la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015) de la Commission européenne ⁽²⁾, ainsi que des conclusions sur le renforcement de l'engagement et des actions visant à éliminer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes et sur le bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin ⁽³⁾, dans lesquelles il invite le Conseil européen à adapter et à améliorer le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes au printemps 2011, au regard de la nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 de la Commission, de la stratégie Europe 2020 et desdites conclusions;
12. il est nécessaire de prendre des mesures appropriées en vue de combattre toutes les formes de discrimination contre les femmes, d'examiner les causes de la discrimination multiple et d'étudier les moyens permettant de l'éliminer;
13. ADOPTE le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020) figurant en annexe;
14. INVITE le Conseil européen à approuver ce pacte dans les conclusions de son sommet de printemps, l'objectif étant de relever les défis qui se posent actuellement en matière de politique d'égalité entre les sexes et de faire en sorte que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes soit prise en compte dans tous les domaines d'action, et notamment dans le cadre de la stratégie Europe 2020;
15. ENCOURAGE le Conseil européen à inscrire la thématique de l'égalité entre les sexes à son ordre du jour avant l'échéance de la stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015.

⁽¹⁾ Doc. 7775/1/06 REV 1.

⁽²⁾ Doc. 16880/10.

⁽³⁾ JO C 345 du 18.12.2010, p. 1.

ANNEXE

Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE considère que l'égalité entre les hommes et les femmes est une valeur fondamentale de l'Union européenne et que les politiques d'égalité entre les sexes sont essentielles à la croissance économique, à la prospérité et à la compétitivité. Cinq ans après l'adoption du premier pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, une nouvelle impulsion est nécessaire, en particulier en vue de réaffirmer et de favoriser le lien étroit qui existe entre la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 de la Commission et la stratégie Europe 2020 pour l'emploi et une croissance intelligente, durable et inclusive. LE CONSEIL réaffirme par conséquent qu'il est déterminé à réaliser les ambitions de l'UE en matière d'égalité entre hommes et femmes prévues dans le traité, et notamment à:

- 1) combler les écarts entre hommes et femmes dans les domaines de l'emploi et de la protection sociale, y compris les écarts de salaires, en vue d'atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020, notamment dans trois domaines très importants du point de vue de l'égalité des sexes, à savoir l'emploi, l'éducation et la promotion de l'inclusion sociale, en particulier grâce à la réduction de la pauvreté, contribuant ainsi au potentiel de croissance de la main-d'œuvre européenne;
- 2) promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes et des hommes tout au long de leur vie, de manière à améliorer l'égalité entre les sexes, à renforcer la participation des femmes au marché du travail et à contribuer à répondre aux défis démographiques; et
- 3) lutter contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes, afin que celles-ci puissent jouir pleinement de leurs droits fondamentaux et afin d'assurer l'égalité des sexes, y compris en vue d'une croissance inclusive.

LE CONSEIL demande instamment que des mesures soient prises au niveau des États membres et, le cas échéant, au niveau de l'Union, dans les domaines suivants:

Mesures destinées à combler les écarts entre hommes et femmes et à lutter contre la ségrégation sexuelle sur le marché du travail:

- a) promouvoir l'emploi des femmes dans toutes les tranches d'âge et combler les écarts entre hommes et femmes dans ce domaine, notamment en combattant toutes les formes de discrimination;
- b) mettre un terme à la conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme et œuvrer en faveur de l'égalité entre les sexes à tous les niveaux de l'éducation et de la formation, ainsi que dans la vie professionnelle, afin de limiter la ségrégation sexuelle sur le marché du travail;
- c) garantir l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur;
- d) favoriser un plus grand pouvoir des femmes dans la vie politique et économique et faire progresser l'esprit d'entreprise des femmes;
- e) encourager les partenaires sociaux et les entreprises à élaborer et à mettre effectivement en œuvre des initiatives en faveur de l'égalité des sexes et des plans visant à instaurer l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail; et
- f) encourager une participation égale des femmes et des hommes au processus de prise de décision à tous les niveaux et dans tous les domaines, de manière à tirer pleinement parti de toutes les compétences.

Mesures destinées à promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes et des hommes:

- a) améliorer l'offre de services d'accueil adéquats, abordables et de qualité pour les enfants n'ayant pas atteint l'âge de la scolarité obligatoire, en vue de réaliser les objectifs fixés lors du Conseil européen de Barcelone de mars 2002, en tenant compte de la demande en matière de services de garde d'enfants et conformément aux systèmes nationaux existant en la matière;
- b) améliorer l'offre en matière d'infrastructures d'accueil et de soins d'autres personnes dépendantes; et
- c) favoriser des formules souples de travail et différentes formes de congés, tant pour les femmes que pour les hommes.

Mesures destinées à lutter contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes:

- a) adopter et mettre en œuvre des stratégies au niveau national et de l'Union en vue d'éliminer la violence à l'égard des femmes, et assurer le suivi de ces stratégies;
- b) renforcer la prévention de la violence à l'égard des femmes et la protection des victimes et des victimes potentielles, y compris des femmes issues des groupes défavorisés; et
- c) insister sur le rôle et la responsabilité des hommes et des garçons dans le processus d'éradication de la violence à l'égard des femmes.

Gouvernance, mise en œuvre et suivi:

Il convient de prendre en compte, dans les mécanismes de la stratégie Europe 2020, les aspects pertinents du présent pacte et des rapports annuels de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes, le cas échéant.

LE CONSEIL réaffirme sa détermination à renforcer la gouvernance grâce au paritarisme, en intégrant une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans tous les domaines d'action, y compris les politiques extérieures de l'UE, en tenant également compte du rôle essentiel des hommes et des garçons dans la promotion de l'égalité des sexes, et en veillant à ce que les conséquences de l'égalité entre hommes et femmes soient prises en compte dans les analyses d'impact des nouvelles politiques de l'UE. LE CONSEIL encourage les États membres et la Commission, en particulier par l'intermédiaire d'Eurostat, à développer les statistiques et indicateurs existants ventilés par sexe, et à utiliser pleinement les moyens dont dispose l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

Lorsqu'ils élaborent et mettent en œuvre leurs programmes nationaux de réforme, les États membres sont encouragés à adopter une démarche soucieuse d'équité entre les sexes et à promouvoir des politiques d'égalité entre les sexes, en particulier en ce qui concerne les lignes directrices pour l'emploi, et sont invités à faire bon usage des indicateurs d'égalité entre les hommes et les femmes élaborés au sein du cadre d'évaluation conjointe et dans le cadre du suivi du programme d'action de Pékin dans tous les domaines d'action et processus pertinents.

La Commission et le Conseil sont également invités à intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans l'examen annuel de la croissance, les avis par pays et les recommandations par pays. Les progrès réalisés dans la mise en œuvre du pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes devraient être examinés tous les ans par les ministres, au niveau du Conseil.
