

Mardi 11 juin 2013

73. rappelle l'importance des programmes visant à améliorer la performance énergétique pour rendre plus abordables les logements sociaux et les logements dans le secteur privé; insiste sur la nécessité pour la Commission de clarifier les lignes directrices en matière d'aides d'État en ce qui concerne les fonds nationaux et européens destinés à ces rénovations et investissements et de permettre, dans la mesure du possible, une certaine flexibilité afin de garantir que ces investissements réalisés par des associations de logement et des propriétaires privés peuvent bénéficier des sources de financement les plus appropriées pour atteindre ce double objectif social et environnemental sans enfreindre les règles européennes de la concurrence;

74. se félicite du fait que les mesures tendant à promouvoir l'efficacité énergétique et l'utilisation des énergies renouvelables dans les logements seront éligibles aux financements du FEDER et des Fonds de cohésion pour la période 2014-2020; encourage les États membres, leurs autorités locales et régionales et l'ensemble des partenaires associés à recourir au FEDER et au Fonds de cohésion pour financer les travaux améliorant la performance énergétique, en particulier à destination des ménages les plus touchés par la précarité énergétique;

75. insiste sur le rôle à jouer des fournisseurs d'énergie en matière de prévention et de règlement des contentieux, notamment par l'installation de compteurs intelligents, la mise en place d'un service clientèle, et l'amélioration de la transparence sur les prix;

76. invite les États membres à mieux informer les ménages par des campagnes d'information pour avoir une consommation plus responsable des ressources et sur les aides qui leurs sont accessibles par un accompagnement social adapté, et à mener des campagnes de formation et de sensibilisation auprès notamment des professionnels du secteur social sur les enjeux de la précarité énergétique;

77. invite les États membres à élaborer des bases de données nationales relatives à la précarité énergétique;

o

o o

78. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission ainsi qu'aux parlements nationaux et aux gouvernements des États membres.

P7_TA(2013)0247

Mobilité éducative et professionnelle des femmes

Résolution du Parlement européen du 11 juin 2013 sur la mobilité éducative et professionnelle des femmes dans l'Union européenne (2013/2009(INI))

(2016/C 065/05)

Le Parlement européen,

- vu le traité sur l'Union européenne, et notamment ses articles 2 et 3,
- vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment ses articles 8, 45, 165 et 166,
- vu la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et notamment ses articles 21, 23 et 25,
- vu la convention des Nations unies de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes,
- vu la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles ⁽¹⁾,
- 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),

⁽¹⁾ JO L 255 du 30.9.2005, p. 22.

Mardi 11 juin 2013

- vu la communication de la Commission du 23 novembre 2010 intitulée «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi» (COM(2010)0682),
 - vu la communication de la Commission du 9 juin 2010 intitulée «Donner un nouvel élan à la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnelle pour appuyer la stratégie Europe 2020» (COM(2010)0296),
 - vu sa résolution du 25 octobre 2011 sur les mesures d'encouragement de la mobilité des travailleurs à l'intérieur de l'Union européenne ⁽¹⁾,
 - 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 (A7-0164/2013),
- A. considérant que le droit de vivre et travailler dans un autre pays de l'Union est une des libertés fondamentales garantie aux citoyens européens par le traité sur l'Union européenne et que la mobilité est un phénomène à plusieurs facettes, ayant des aspects économiques, sociaux et familiaux;
- B. considérant que mobilité professionnelle et mobilité éducative contribuent à nourrir l'attachement des gens à leur citoyenneté européenne et qu'elles constituent en même temps un principe européen pour parvenir à la cohésion et à la solidarité dans l'Union;
- C. considérant que le programme Erasmus, qui a permis depuis 1987 à plus de 2,2 millions de citoyens de l'Union de faire des études à l'étranger, peut aussi contribuer après la période de formation, de façon particulièrement positive, à la mobilité des travailleurs sur le plan transfrontalier et que l'accroissement de l'éducation et de la formation professionnelle des femmes favorise l'augmentation de leur mobilité;
- D. considérant que la crise économique et financière a porté, négativement, atteinte au marché du travail dans l'Union, notamment en ce qui concerne les taux d'emploi et la possibilité de circuler librement et de choisir un emploi conforme à ses qualifications éducatives et professionnelles, les femmes constituant un des groupes les plus touchés;
- E. considérant, selon les derniers chiffres disponibles, que le taux de chômage féminin est dans l'Union européenne de 10,7 % (22,7 % pour les femmes de moins de 25 ans);
- F. considérant que la mobilité professionnelle est pour l'Union européenne un objectif stratégique, dès lors qu'elle augmente l'efficacité du marché unique et qu'elle contribue à la croissance des compétences professionnelles et des taux d'emploi, éléments essentiels du progrès économique et social;
- G. considérant qu'il existe des différences sensibles entre hommes et femmes en ce qui concerne la mobilité professionnelle à l'intérieur de l'Union — les hommes allant de travail en travail bien plus souvent que les femmes (44 % contre 27 %), tandis que les femmes subissent plus souvent une rupture de carrière en lien avec un déménagement de longue distance pour suivre leur partenaire;
- H. considérant que la division sexuelle sur le marché du travail, le manque de conditions de travail appropriées, l'écart des salaires entre hommes et femmes, la difficulté à concilier vie de famille et vie professionnelle, la persistance des préjugés et le risque de subir une discrimination en raison de leur sexe sont des obstacles majeurs à la mobilité professionnelle des femmes; que les facteurs liés à la famille, aux écarts importants de prestations familiales selon les États membres, aux réseaux sociaux, aux structures d'accueil des enfants ou d'autres personnes dépendantes — notamment l'absence ou les faiblesses des réseaux publics de garderies, de crèches et de services publics d'activités de temps libre pour les enfants —, au logement et aux conditions locales sont des entraves qui s'ajoutent aux autres obstacles (langue, méconnaissance des droits) qui empêchent les femmes d'exercer leur droit de circuler, résider et travailler librement dans toute l'Europe;
- I. considérant que les femmes sont plus souvent que les hommes exposées aux risques sociaux tout au long de leur vie, ce qui entraîne une augmentation de la féminisation de la pauvreté; que selon les dernières estimations, les femmes perçoivent, dans l'Union européenne, des salaires qui sont en moyenne inférieurs de 16,4 % à ceux des hommes et qu'il existe des différences notables entre États membres puisque l'écart de rémunération varie de 1,9 % à 27,6 % ⁽²⁾;

⁽¹⁾ JO C 131 E du 8.5.2013, p. 35.

⁽²⁾ Eurostat 2010, sauf EE, EL (2008). AT, BE, ES, IE, FR, IT, CY: chiffres provisoires.

Mardi 11 juin 2013

- J. considérant dans le but d'améliorer l'intégration des femmes sur le marché du travail qu'il faut trouver des solutions dans une politique pluridimensionnelle incorporant l'apprentissage tout au long de la vie, la conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et vie personnelle (notamment pour les mères célibataires), la lutte contre le travail précaire et la promotion d'emplois de plein droit, un réseau public de soins de santé, un système public de sécurité sociale et des modes d'organisation du travail différenciés à la demande de l'intéressée;
- K. considérant qu'une éducation de qualité permet aux femmes d'avoir de plus grandes perspectives d'emploi, d'améliorer leurs aptitudes et d'acquérir des compétences-clés dans un secteur donné, en même temps qu'elle facilite leur participation à la vie sociale et aux activités culturelles et qu'elle leur garantit une meilleure reconnaissance sur le marché du travail;
- L. considérant que la mobilité éducative aide à stimuler la mobilité professionnelle et à multiplier ses chances sur le marché du travail et qu'elle doit être à la portée de tous, y compris des femmes d'un faible niveau de qualification;
1. insiste sur la nécessité d'accroître la prise de conscience de la situation des femmes des différents groupes d'âge, dans le contexte des politiques de l'Union en matière d'éducation, d'intégration sociale, de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, de migration, d'emploi, de lutte contre la pauvreté et de soins de santé, ou dans celui de ses politiques de protection sociale, afin de protéger les droits des femmes, de promouvoir entre les hommes et les femmes l'égalité, y compris l'égalité des chances d'obtenir un emploi, de garantir la sécurité des conditions de travail, l'égalité d'accès à une carrière et les mêmes opportunités de faire carrière, notamment l'application des mêmes critères dans la sélection pour l'emploi, de concentrer davantage d'efforts sur la situation des femmes dans le processus décisionnel et de combattre toutes les formes de discrimination sur le marché du travail, notamment par la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie, la lutte contre le travail précaire et la promotion d'emplois de plein droit, des horaires de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale, un réseau public de soins de santé, un système public de sécurité sociale et des modes d'organisation du travail différenciés à la demande de l'intéressée;
 2. insiste sur la reconnaissance de la valeur ajoutée que représente, pour l'Union européenne, la mobilité éducative et professionnelle; souligne que la crise économique rend d'autant plus nécessaire d'orienter son choix d'une profession en fonction de l'offre sur le marché du travail et qu'il est de plus en plus essentiel, pour les femmes de savoir mieux s'adapter, dans le cadre d'un changement de profession, aux exigences découlant des nouvelles opportunités de carrière;
 3. estime qu'accroître la mobilité éducative et professionnelle des femmes peut contribuer à atteindre un grand objectif de la stratégie Europe 2020, à savoir porter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans, notamment grâce à une plus grande participation des jeunes, des travailleurs âgés et des travailleurs peu qualifiés, ainsi qu'à une meilleure intégration des migrants légaux;
 4. invite les États membres à inclure des dispositions destinées à garantir la transparence et l'information relatives aux droits des femmes et des membres de leur famille à l'égard de la mobilité, lorsqu'ils conçoivent leurs stratégies et programmes de réforme nationaux;
 5. considère, en ce qui concerne leurs droits sociaux, que la mobilité professionnelle ne doit pas nuire aux femmes et qu'à cette fin, il y a lieu de garantir le maintien et le transfert des droits à pension du système public de sécurité sociale entre les pays, tout en reconnaissant l'hétérogénéité des régimes de retraite dans l'ensemble de l'Union;
 6. invite les États membres à collecter et à analyser des données liées aux difficultés en matière de mobilité des femmes, à l'échelle et à la structure de cette mobilité, à faire connaître et à diffuser, sur leur territoire, les avantages de la mobilité professionnelle sur le marché intérieur, de même que les avantages liés à la mobilité éducative et professionnelle à l'étranger; invite la Commission et les États membres à suivre de près la situation des agences ou des organismes qui proposent des emplois aux travailleurs ressortissants d'autres États membres, et à détecter d'éventuels emplois illégaux ou au noir, ainsi que les agences ou organismes qui proposent des postes fictifs;
 7. invite les États membres à rendre compte, pour ce qui a trait à la mobilité professionnelle, des données par sexe et à inclure des dispositions visant à faire progresser l'égalité hommes-femmes en termes de mobilité professionnelle lorsqu'ils établissent leurs politiques nationales ainsi que leurs programmes nationaux de réforme, en accordant une attention

Mardi 11 juin 2013

particulière à la programmation et à la mise en œuvre de programmes opérationnels au niveau national ou régional financés par le Fonds social européen (FSE) pour la période de programmation 2014-2020 et au-delà; rappelle qu'il a, dans sa résolution du 23 octobre 2012 ⁽¹⁾, approuvé la proposition de la Commission d'allouer au FSE le quart du financement total de la politique de cohésion;

8. est sûr, si cette question devient un objectif spécifique dans le cadre de ces programmes, ou se présente comme une priorité horizontale spéciale, que les bonnes pratiques commenceront à apparaître et que des mesures apporteront des résultats au niveau régional et/ou local;

9. fait remarquer, afin de promouvoir l'emploi, qu'il est nécessaire d'accorder une attention accrue à la coopération transfrontalière et à l'échange de bonnes pratiques entre établissements d'enseignement et organismes professionnels dans les États membres, et de renforcer ainsi l'égalité et l'inclusion des systèmes scolaires;

10. demande aux États membres d'intensifier leurs efforts, notamment en ce qui concerne l'accès aux informations et au conseil, et leur coopération en vue de lutter contre la traite des êtres humains pratiquée par des réseaux internationaux qui attirent des travailleurs, en particulier des femmes, par de fausses promesses d'emplois qui en réalité n'existent pas et qui aboutissent à des situations d'exploitation sexuelle et de travail ou de services forcés (mendicité, esclavage ou pratiques similaires à l'esclavage, servitude, exploitation aux fins de l'exercice d'activités criminelles ou de prélèvement d'organes);

11. fait remarquer que la mobilité devrait reposer sur l'égalité des sexes et la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine, la religion, l'âge ou l'état de santé;

12. signale que les femmes qui vont à l'étranger exercer des emplois de service domestique et de garde d'enfants ou de soins aux personnes handicapées ou âgées sont souvent employées sans contrat ou travaillent illégalement et qu'en conséquence, elles n'ont ni droits ni titre à la sécurité sociale, aux soins médicaux, à une pension de retraite suffisante et aux autres prestations liées à des cotisations;

13. invite les partenaires sociaux, les États membres et la Commission à soutenir l'amélioration des éléments d'égalité entre les sexes dans les conventions collectives, en promouvant, entre autres choses, le droit à un horaire de travail assoupli, des facilités de garde d'enfants, le tutorat des travailleurs-femmes, des mesures pour augmenter la représentation féminine dans les négociations collectives, et en évaluant les conséquences pour les femmes des conventions collectives;

14. invite les États membres à suivre de près la situation des travailleurs qui prennent soin d'enfants ou d'autres personnes dépendantes, et à fournir aux femmes qui partent à l'étranger exercer un tel travail toutes les informations nécessaires, notamment sur l'accès à des emplois déclarés et à la formation dans ce domaine, sur les droits sociaux, sur les soins de santé, etc., ainsi qu'à leur donner des conseils sur les emplois déclarés et à les alerter sur les dangers que peut comporter le marché du travail au noir;

15. souligne que les politiques européennes doivent également prendre en considération les conditions de vie et de travail des femmes qui se déplacent pour exercer une activité de travailleuse agricole saisonnière, en particulier en ce qui concerne leurs besoins en termes d'hébergement approprié, de protection sociale, d'assurance maladie et de soins de santé, de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, et de salaire décent; met l'accent sur la nécessité de lutter contre les situations d'exploitation auxquelles beaucoup de ces femmes sont confrontées;

16. signale que les femmes partant à l'étranger à la recherche d'un emploi se voient souvent proposer les postes les moins prisés sur le marché du travail, en termes de compétence comme de salaire ou de prestige, et que la migration professionnelle des femmes se concentre souvent sur quelques métiers à prédominance féminine en rapport avec des rôles réservés traditionnellement aux femmes; invite par conséquent les États membres à veiller attentivement à ce que soient garanties des solutions contractuelles adéquates, en luttant contre un recours excessif à des formes atypiques de contrat de travail;

17. invite les États membres à collaborer afin de trouver des solutions pour prévenir ou compenser certains effets résultant de la mobilité professionnelle dans certains États membres et dans certains domaines (par exemple la mobilité du personnel médical, qui est en majorité constitué de femmes) et qui peuvent, dans les États membres d'origine, porter atteinte aux droits de l'homme;

⁽¹⁾ Résolution du Parlement européen du 23 octobre 2012 visant à favoriser un résultat positif de la procédure d'approbation du cadre financier pluriannuel 2014-2020 (textes adoptés de cette date, P7_TA(2012)0360).

Mardi 11 juin 2013

18. estime que la possibilité pour les femmes qui se déplacent à l'étranger de bénéficier de la portabilité de leurs droits à pension est un élément fondamental pour garantir l'exercice effectif des droits acquis.
19. signale les écarts importants entre les Etats membres relatifs aux allocations familiales et aux droits sociaux, et remarque que ces écarts peuvent constituer un réel obstacle à la mobilité professionnelle des hommes et des femmes ayant à charge une famille;
20. invite les États membres à assurer la reconnaissance mutuelle des diplômes et des qualifications professionnelles et à faciliter la simplification des procédures de reconnaissance;
21. fait observer, dans les cas où ce n'est pas la reconnaissance même qui constitue le problème principal, mais plutôt la longueur de la procédure nécessaire à la reconnaissance, qu'il peut en résulter un mauvais départ dans le nouvel environnement d'accueil dans l'Union européenne;
22. se déclare préoccupé par le taux féminin élevé de «gaspiillage cérébral», autrement dit par la sous-utilisation des qualifications que possèdent les femmes qui se déplacent à l'étranger, qui est particulièrement flagrante dans le secteur très féminisé des soins à domicile et des travaux domestiques;
23. souligne la nécessité de garantir aux femmes des règles claires en vue de favoriser leur ascension aux postes de direction dans les sociétés; constate qu'une plus grande présence de femmes dans les conseils d'administration accroît la compétitivité et la productivité; accueille donc favorablement la proposition de la Commission, qui prévoit, d'ici à 2020, de fixer un quota minimal de 40 % de femmes parmi les membres non exécutifs des conseils d'administration des sociétés européennes cotées en bourse, comptant au moins 250 salariés et 50 millions d'euros de chiffre d'affaires annuel;
24. invite la Commission et les États membres à améliorer la détection et la correction sur le marché du travail des atteintes aux droits des femmes et à les sanctionner effectivement, à fournir aux femmes vivant à l'étranger pour des raisons professionnelles toutes les informations nécessaires, y compris en ce qui concerne l'accès aux emplois, la formation professionnelle, les droits sociaux et les soins de santé, et à leur prodiguer, sans surcoût, des conseils au sujet de leurs possibilités d'emploi et aux programmes de logements sociaux;
25. invite la Commission à surveiller et à rapporter périodiquement la manière dont les financements de l'Union destinés à l'éducation et à la formation, à la mobilité éducative et professionnelle et à la participation au marché du travail se partagent entre hommes et femmes; invite à la fois les États membres et la Commission à réagir rapidement en cas de déséquilibre dans l'emploi des fonds;
26. invite les États membres à prendre des mesures ayant pour objectif la suppression des barrières que rencontrent les femmes dans leur avancement professionnel et social dans les pays dans lesquels elles ont transféré leur centre de vie et qui ne sont pas leur pays d'origine;
27. rappelle que les femmes, dont les travailleuses migrantes, sont souvent victimes du travail à temps partiel subi, bien plus que les hommes (en 2011 dans l'Union européenne, 32,1 % des femmes, contre 9 % des hommes, travaillaient à temps partiel); demande aux États membres d'adopter les mesures nécessaires pour dissuader l'embauche à temps partiel (obligation de justification, suppression de certains avantages fiscaux., etc.), et renforcer les droits des femmes qui ne peuvent éviter le temps partiel (priorité d'embauche, prime de précarité en cas de licenciement, etc.);
28. invite instamment les États membres et la Commission à renforcer la politique de l'Union européenne en matière de lutte contre la discrimination directe et indirecte des travailleurs migrants de l'Union accueillis dans un autre État membre, en particulier les femmes, et contre les abus dont leurs droits font l'objet en raison de leur connaissance insuffisante des langues et des lois applicables à leur emploi dans l'État membre d'accueil;
29. invite la Commission et les États membres, avec le soutien des acteurs locaux, des partenaires sociaux et des établissements de formation, à sensibiliser davantage les femmes aux occasions que leur offre la mobilité professionnelle, en se référant en particulier au développement personnel et à la planification de carrière, ainsi qu'à leurs droits quand elles passent d'un État membre à l'autre pour des raisons professionnelles;
30. invite les États membres à mettre en place des points-de-contact à l'intention des travailleurs mobiles exerçant un emploi de domestique ou de soignant, selon une relation individuelle de travail, afin de leur donner les moyens de se constituer en réseau en vue de s'informer de leurs droits, et à encourager les organisations non gouvernementales actives dans ce domaine;

Mardi 11 juin 2013

31. encourage les États membres à faciliter les procédures pour les autorités locales et régionales de façon:
- à élaborer et à mettre en pratique des programmes destinés à intégrer femmes et hommes aux communautés locales et à favoriser les échanges interculturels;
 - à offrir aux femmes suivant leur conjoint ou partenaire dans un autre État membre des services appropriés, comme des cours pour faciliter leur intégration dans leur nouvel environnement social et culturel, par exemple des cours de langue ou des formations professionnelles, notamment si ces femmes sont vulnérables;
 - à accorder davantage d'attention à l'intégration des femmes sur le marché du travail, notamment à l'obtention de qualifications et à leur mise à jour, à l'acquisition de compétences et à la mise en œuvre du programme d'éducation et de formation tout au long de la vie;
 - à aborder la question des femmes soumises, du fait de leur grande mobilité, à des risques particuliers: domestiques, aides soignantes, femmes de ménage, salariées du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés (Horeca);
 - à soutenir les campagnes de sensibilisation des organisations à but non lucratif concernant les femmes dans les communautés internationales, telles que les épouses et partenaires d'expatriés;
 - à développer des programmes d'accompagnement de l'intégration, un soutien psychologique et des projets d'intégration; souligne que des mesures concrètes constituent une aide pratique dans la compréhension et la résolution des problèmes;
32. insiste sur les dommages, à l'économie comme aux personnes, qui résultent de l'écart des salaires entre hommes et femmes; souligne que cet écart tient en partie au fait que les secteurs où les femmes sont surreprésentées offrent souvent des salaires plus faibles;
33. presse les États membres, notamment en encourageant les conventions collectives, de rendre davantage transparente l'évolution des salaires de façon à contrer le maintien voire l'élargissement des écarts de salaire, y compris dans ses répercussions sur le cumul des droits à pension dans l'État membre d'origine et l'État membre d'accueil, et de prendre les mesures nécessaires pour combler l'écart des salaires entre hommes et femmes; demande à la Commission de proposer de nouvelles mesures pour sanctionner cet écart et le réduire de manière efficace et, tout en veillant à la correcte mise en œuvre et à l'effectivité de la directive 2006/54/CE 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⁽¹⁾, de réviser la législation en vigueur sur ce sujet, à savoir directive 2006/54/CE, ainsi qu'il le lui demandait dans sa résolution du 13 mars 2012; demande instamment à la Commission et aux États membres de développer, en coopération avec les partenaires sociaux, des politiques propres à supprimer l'écart des salaires entre hommes et femmes, qui visent à l'intégration des femmes sur le marché du travail et promeuvent l'égalité des chances de mobilité;
34. insiste sur l'idée que bien élever des enfants requiert un partage des responsabilités entre des hommes et des femmes, et la société dans son ensemble; invite les États membres à fournir aux travailleurs qui déménagent avec leur conjoint ou partenaire et/ou des enfants, indépendamment du montant de leur salaire ou du niveau de leurs qualifications, les informations relatives aux prestations familiales disponibles dans l'État membre d'accueil, aux structures publiques d'accueil des enfants ou d'autres personnes dépendantes, aux écoles maternelles, à l'enseignement et aux services médicaux, ainsi qu'un accès gratuit aux services publics pour l'emploi, conformément aux règles nationales en vigueur, dans le but d'aider les conjoints ou les partenaires qui vont dans un autre État membre à y trouver un emploi; réaffirme la nécessité de garantir le droit au regroupement familial;
35. invite les États membres à prendre des mesures infrastructurelles pour soutenir les travailleurs mobiles accompagnés de leur famille, en traitant de l'accès à l'éducation et à la garde des enfants, de la sécurité sociale et des services collectifs; invite les États membres, qu'ils soient d'émigration ou d'immigration, à développer des mécanismes d'intégration ou de réintégration des travailleurs très mobiles accompagnés de leur famille; souligne que la valeur des compétences interculturelles acquises par les femmes qui se déplacent à l'étranger devrait être mieux reconnue par les employeurs;

⁽¹⁾ JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

Mardi 11 juin 2013

36. encourage les États membres à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale des femmes de tous les groupes d'âge; invite la Commission et les États membres à prendre des mesures pour éviter la féminisation de la pauvreté en promouvant l'emploi et l'esprit d'entreprise des femmes, en luttant contre les écarts de rémunération et en facilitant la conciliation des obligations professionnelles et familiales par le développement des structures d'accueil des enfants;
37. invite les États membres et la Commission à accorder une attention particulière au problème de la pauvreté chez les femmes âgées, dû au fait qu'elles perçoivent des pensions plus faibles, en raison aussi d'interruptions dans leur vie professionnelle pour prendre soin de leurs enfants ou d'autres membres dépendants de la famille;
38. invite les États membres à encourager les employeurs à rendre plus flexible le travail des femmes, en particulier pour celles dont les enfants sont restés dans l'État membre d'origine, afin de leur permettre ainsi de conserver un lien effectif et physique avec eux;
39. invite la Commission et les États membres à encourager, au sein des entreprises comme des administrations, l'usage du travail à distance à des conditions salariales et sociales équitables, afin d'éviter aux femmes des ruptures de carrières du fait de la mobilité professionnelle de leur partenaire;
40. demande aux États membres de contribuer activement à lever les obstacles à la mobilité des travailleurs en offrant aux membres de leur famille ou à leur partenaire des services, comme des cours pour faciliter leur insertion à long terme dans un nouveau contexte socioculturel, par exemple des cours de langue ou de formation professionnelle, dans le but de garantir leur indépendance et leur dignité;
41. insiste sur la nécessité d'attirer les femmes vers l'enseignement et la formation professionnelle des filières «MINT» (mathématique, informatique, technologie nouvelle) afin de surmonter la ségrégation par métier et l'inégalité de salaire; demande instamment aux États membres de promouvoir auprès des femmes, dès un âge précoce, les métiers et professions exigeant des compétences scientifiques, techniques, d'ingénierie ou de mathématiques, en vue d'une meilleure employabilité, et de les aider dans la transition entre enseignement, formation professionnelle et emploi; les invite donc, pour aider les femmes en ce sens, à leur fournir des services de qualité afin de les guider dans leur orientation professionnelle ou de carrière ou à perfectionner encore les services existants;
42. insiste sur l'intérêt d'attirer précocement les femmes vers les métiers d'industries-clés, à haut potentiel d'emplois, notamment dans l'économie «verte», le secteur de la santé et des soins ou l'économie numérique;
43. invite la Commission et les États membres à mener des actions en vue d'affronter la ségrégation par sexe selon les secteurs, à la fois en encourageant très tôt certaines personnes à aller vers les secteurs concernés et en corrigeant les conditions qui font que ces secteurs sont peu attractifs, soit pour les femmes, soit pour les hommes, telles que, d'une part, des conditions de travail incompatibles avec des responsabilités de soin et, d'autre part, le niveau de salaire;
44. renouvelle son appel aux États membres afin qu'ils promeuvent la mobilité éducative et professionnelle: a) en accroissant la prise de conscience et en rendant l'information aisément accessible à tous; b) en mettant l'accent sur la valeur ajoutée de la mobilité aux phases précoces de l'éducation; c) en veillant à valider entre eux les leçons tirées des expériences de mobilité; d) en réduisant le poids des charges administratives et en stimulant la coopération entre autorités compétentes dans les États membres, e) en reconnaissant le séjour à l'étranger dans le cumul des points de pension dans l'État membre d'origine;
45. appelle la Commission à mettre l'accent sur toutes les dimensions de l'enseignement et de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et de la formation des adultes, dans le but d'améliorer la qualité de l'enseignement et d'obtenir ainsi de meilleures perspectives d'avenir en termes d'emploi;
46. constate qu'à lui seul, depuis son lancement en 1987, le programme Erasmus a permis à plus de 2,2 millions d'étudiants de se déplacer à l'intérieur de l'Union européenne et qu'il a donc apporté une contribution significative à la mobilité dans l'enseignement supérieur en Europe; espère dès lors que le prochain cadre financier pluriannuel réservera une enveloppe financière adéquate à tous les programmes de soutien à la mobilité et à l'enseignement; invite la Commission et

Mardi 11 juin 2013

les États membres à continuer de soutenir activement les programmes de formation et d'étude européens et internationaux, notamment les programmes Grundtvig, Comenius, Leonardo da Vinci, Jean Monnet et Erasmus, de manière à favoriser la mobilité éducative et professionnelle des femmes dans l'Union et à permettre aussi aux enseignants de passer une partie de leur carrière dans un autre État membre, en contribuant ainsi au développement du sentiment de citoyenneté et d'appartenance européennes; insiste sur l'importance du nouveau programme pluriannuel dans le domaine de l'enseignement, de la formation professionnelle, de la jeunesse et des sports, lequel se bâtit sur les expériences positives de tous les programmes européens en matière de mobilité et d'éducation;

47. insiste sur l'importance d'avoir des systèmes d'éducation sensibles aux questions de genre car ils donnent aux enfants un éventail de choix au moment où ils découvrent leurs talents; souligne que la recherche montre qu'une approche stéréotypée du genre dans l'éducation ajoute à la ségrégation par sexe sur le marché du travail, tant selon les secteurs que selon les métiers; invite la Commission et les États membres à combattre ces stéréotypes;

48. souligne la nécessité d'instaurer une garantie pour la jeunesse dans les États membres de l'Union européenne, dont l'objectif serait d'améliorer l'accès des jeunes, et donc des femmes diplômées, au marché du travail et de faciliter le passage des études au marché du travail; souligne que des habitudes précoces de mobilité dans la carrière professionnelle jouent un rôle crucial en préparant aux changements ultérieurs d'emploi; rappelle ses deux résolutions précédentes, du 24 mai 2012 sur l'initiative sur les perspectives d'emploi des jeunes et du 16 janvier 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse; invite dès lors la Commission et les États membres à mettre rapidement en œuvre le paquet «Emplois-Jeunesse», notamment «Ton premier emploi EURES» et la Garantie pour la jeunesse, en vue d'encourager précocement la mobilité éducative et professionnelle des jeunes femmes;

49. demande également à la Commission de trouver des solutions pour assurer la cohérence entre le niveau d'éducation acquis par la jeunesse grâce à la mobilité et les offres d'emploi correspondant à ce niveau, afin de garantir l'efficacité de la mobilité dans ses deux phases, éducative et professionnelle;

50. souligne qu'afin de promouvoir l'emploi et de combattre le chômage de longue durée, il est nécessaire d'envisager l'accroissement de la mobilité non seulement pour les étudiants ou pour les travailleurs, mais aussi pour les enseignants; estime qu'une telle approche garantirait un enseignement de qualité;

51. met l'accent sur le renforcement de la dimension sociale et sur l'amélioration de l'accès aux programmes de mobilité éducative pour les femmes issues d'un milieu défavorisé, à faibles revenus, en congé de maternité ou mères célibataires;

52. appelle les États membres à clarifier les possibilités d'aide financière en faveur de la mobilité éducative et professionnelle des femmes et à faciliter l'accès à ces informations;

53. souligne que les femmes handicapées, les femmes sans qualifications ou peu qualifiées et les mères célibataires doivent recevoir suffisamment d'informations et bénéficier d'un soutien supplémentaire pour avoir accès aux programmes existants de formation, d'enseignement et de mobilité éducative;

54. attire plus particulièrement l'attention sur les femmes handicapées et souligne que des mesures et des actions sont nécessaires pour lutter contre la double discrimination et promouvoir une véritable égalité des droits et des chances;

55. estime qu'il convient de veiller particulièrement au respect du contexte culturel et/ou des traditions des femmes issues de communautés minoritaires;

56. invite les États membres à encourager des projets nationaux, régionaux et locaux en vue d'augmenter le taux d'emploi des femmes; les invite à encourager une plus forte participation des hommes et des femmes dans les activités bénévoles et caritatives pour le bien commun;

57. souligne la nécessité d'accorder une attention particulière au soutien de la mobilité des femmes de plus de 45 ans, qui sont plus exposées que d'autres à accepter des conditions de travail précaires;

58. insiste sur la nécessité de relever le niveau de participation des femmes qui s'installent à l'étranger dans les programmes d'apprentissage tout au long de la vie, y compris ceux relatifs au développement de compétences; pense qu'il faut aussi créer des programmes visant au renforcement de l'intégration sociale;

Mardi 11 juin 2013

59. observe que le chômage et la difficulté à intégrer le monde du travail touchent des femmes de tous âges et que les femmes sont obligées de s'adapter rapidement aux besoins du marché du travail; accueille favorablement les mesures que propose la Commission afin de faire face aux niveaux inacceptables qu'atteignent actuellement dans la jeunesse le chômage et l'exclusion sociale et d'offrir aux jeunes générations des emplois, un enseignement et une formation; soutient les initiatives adoptées par la Commission, telles que le mécanisme qu'elle a subtilement nommé «WOMen Mobility ENhancement», et l'invite à étendre et à améliorer la portée des projets visant à accroître la mobilité professionnelle des femmes;

60. insiste sur les conclusions de l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations; signale le besoin de soutenir les activités bénévoles et les échanges de connaissances et d'expériences entre différentes générations de femmes

61. invite la Commission à soutenir de façon adéquate la répartition des ressources financières vers des programmes faisant la promotion de l'emploi des femmes et de la qualité de la formation des groupes défavorisés;

62. recommande l'établissement d'un réseau européen des services de conseil en vue d'aider les communautés locales à traiter ce problème en fournissant des informations, un savoir-faire et des orientations concernant l'intégration des femmes; recommande la promotion et l'utilisation des instruments et des réseaux et le maintien du financement des réseaux européens existants, ainsi que des instruments facilitant la mobilité tels qu'EURES, Votre Europe et Europe Direct, qui permettent également aux femmes de trouver plus facilement les informations relatives à leurs droits et possibilités dans les différents États membres;

63. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission ainsi qu'aux gouvernements des États membres.

P7_TA(2013)0248

Service de télépéage et système de vignette pour les véhicules particuliers légers

Résolution du Parlement européen du 11 juin 2013 sur une stratégie pour un service de télépéage et un système de vignette pour les véhicules particuliers légers en Europe (2012/2296(INI))

(2016/C 065/06)

Le Parlement européen,

- vu la communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil relative à l'imposition aux véhicules particuliers légers de redevances nationales sur les infrastructures routières (COM(2012)0199),
 - vu la communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil relative à la mise en œuvre du service européen de télépéage (COM(2012)0474),
 - vu le livre blanc de la Commission intitulé «Feuille de route pour un espace européen unique des transports — Vers un système de transport compétitif et économe en ressources» (COM(2011)0144),
 - vu l'article 48 de son règlement,
 - vu le rapport de la commission des transports et du tourisme (A7-0142/2013),
- A. considérant que l'actuel service européen de télépéage (SET) mis en place par la Commission n'a pas fonctionné et qu'il doit être révisé, et que certains acteurs du marché ne voient aucun avantage sur le plan financier à s'adapter à un système SET commun interopérable;
- B. considérant que les revenus perçus par les États membres à partir des impôts et des accises diminueront vraisemblablement à l'avenir, à la suite de l'abandon des combustibles pétroliers;