



**Bruxelles, le 3 mars 2017  
(OR. en)**

**6889/17**

**SOC 164  
GENDER 9  
EMPL 123  
EDUC 101  
ANTIDISCRIM 13**

### **RÉSULTATS DES TRAVAUX**

---

Origine:	Secrétariat général du Conseil
en date du:	3 mars 2017
Destinataire:	délégations
N° doc. préc.:	6268/17 SOC 90 GENDER 6 EMPL 60 EDUC 45 ANTIDISCRIM 9
Objet:	Renforcer les compétences des femmes et des hommes sur le marché du travail de l'UE - Conclusions du Conseil (3 mars 2017)

---

Les délégations trouveront en annexe les conclusions du Conseil sur le renforcement des compétences des femmes et des hommes sur le marché du travail de l'UE, qui ont été adoptées par le Conseil EPSCO lors de sa 3523<sup>e</sup> session, tenue le 3 mars 2017.

**Renforcer les compétences des femmes et des hommes sur le marché du travail de l'UE****Conclusions du Conseil****RAPPELANT:**

1. La déclaration du trio de présidences sur l'égalité entre les hommes et les femmes, signée par les Pays-Bas, la Slovaquie et Malte le 7 décembre 2015, dans laquelle les présidences font observer que, pour utiliser efficacement le capital humain de l'UE, il est primordial de permettre aux femmes et aux hommes de tirer pleinement parti de leurs capacités et de leurs qualifications.
2. Que l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental de l'Union européenne consacré dans les traités et qu'elle compte parmi les objectifs et les missions de l'Union. En outre, l'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses activités constitue une mission spécifique de l'Union.
3. Que l'égalité entre les femmes et les hommes est consacrée à l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.
4. Que la stratégie Europe 2020 a pour objectif de créer les conditions propices à la modernisation des marchés du travail, de contribuer à relever les niveaux d'emploi à 75 % chez les femmes et les hommes âgés de 20 à 64 ans, de réduire d'au moins 20 millions le nombre de femmes et d'hommes touchés ou menacés par la pauvreté et l'exclusion sociale et de garantir la viabilité des modèles sociaux nationaux, notamment en renforçant l'autonomie des femmes et des hommes grâce à l'acquisition de nouvelles compétences afin de leur permettre de s'adapter à de nouvelles conditions et à d'éventuelles réorientations de carrière.
5. Que le paquet investissements sociaux fournit aux États membres des orientations afin d'améliorer l'efficacité et l'efficacé des politiques sociales pour faire face à la crise économique et à l'évolution démographique, et que, dans ce cadre, les États membres sont invités à investir dans le capital humain.

6. Que le socle européen des droits sociaux, annoncé dans le programme de travail de la Commission pour 2017, peut favoriser l'avènement de marchés du travail et de systèmes de protection sociale performants et équitables, notamment par la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.
7. Le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020), qui appelle à prendre des mesures destinées à combler les écarts entre hommes et femmes et à lutter contre la ségrégation sexuelle sur le marché du travail. L'une de ces mesures consiste à "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".
8. Le document de la Commission européenne intitulé "Strategic engagement for gender equality 2016-2019" (Engagement stratégique pour l'égalité des sexes 2016-2019), qui met l'accent sur différents domaines prioritaires, tels que "l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail et l'égalité entre les femmes et les hommes en termes d'indépendance économique" ainsi que "la réduction des écarts de rémunération, de revenu et de retraite entre les hommes et les femmes et, partant, la lutte contre la pauvreté chez les femmes". Pour réaliser ces objectifs, il convient d'introduire de nouvelles mesures visant à améliorer l'équilibre hommes-femmes et les conditions de travail dans différents secteurs économiques et dans différents postes, et de promouvoir l'égalité des sexes à tous les niveaux et dans tous les types d'enseignement, y compris en ce qui concerne les choix d'études et de carrière selon le sexe. Il faut également sensibiliser aux conséquences sociales et économiques de l'inégalité dans le domaine de l'emploi, y compris pour ce qui est de l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes.
9. Que la nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe a pour objet de faire en sorte que les personnes disposent des compétences appropriées tout au long de leur vie professionnelle, non seulement pour améliorer leurs chances d'entrer, de se maintenir et de progresser sur le marché du travail, mais aussi pour leur permettre de réaliser tout leur potentiel en tant que citoyens actifs et confiants.
10. Que le Conseil a récemment adopté une recommandation intitulée "Recommandation relative à des parcours de renforcement des compétences: de nouvelles perspectives pour les adultes", dont l'objectif est d'aider les adultes peu qualifiés à acquérir un niveau minimum de compétences dans le domaine de la lecture, de l'écriture, du calcul et du numérique et à atteindre un meilleur niveau de qualification.

11. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies, qui vise à "parvenir à l'égalité des sexes et [à] autonomiser toutes les femmes et les filles", et ainsi à mettre fin à toutes les formes de discrimination. Pour cela, il convient notamment d'éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation, de parvenir au plein emploi productif et de garantir à toutes les femmes et à tous les hommes un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations pour un travail de même valeur, ainsi que de défendre les droits de tous les travailleurs, y compris de ceux qui ont un emploi précaire<sup>1</sup>.

**PRENANT NOTE:**

12. De la note de recherche<sup>2</sup> intitulée "Upscaling skills of women and men in precarious employment in the EU" (Développer les compétences des femmes et des hommes occupant un emploi précaire dans l'UE), élaborée par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) à la demande de la présidence maltaise. Dans cette note de recherche, l'EIGE étudie les possibilités de développement des compétences chez les femmes et les hommes dans l'UE, en insistant sur la perspective de genre, et il analyse les diverses expériences des femmes et des hommes peu qualifiés quant à leur employabilité, leur situation sur le marché du travail et leur accès à une formation liée à l'emploi. Suivant une approche pluridimensionnelle, il décrit également dans cette note la situation des personnes peu qualifiées ayant un emploi précaire et énumère les facteurs entravant l'accès à un emploi de qualité et faisant obstacle au développement des compétences.

---

<sup>1</sup> Dans les présentes conclusions, le terme d'"emploi précaire", désigne un travail pour lequel 1) le salaire est très bas, 2) le nombre d'heures de travail est involontairement très limité ou 3) la sécurité de l'emploi est faible (cf. note de recherche de l'EIGE). Cela s'entend sans préjudice de la signification du terme "emploi précaire" dans d'autres contextes, ainsi que de toute définition susceptible d'être arrêtée à l'avenir au niveau de l'UE ou à l'échelle internationale.

<sup>2</sup> Doc. 6268/17 ADD 1.

## CONSCIENT QUE:

13. Même si les femmes sont de plus en plus qualifiées, et ont aujourd'hui, en Europe, un niveau d'études supérieur à celui des hommes<sup>3</sup>, leur travail rémunéré continue de l'être moins bien. En outre, le travail des femmes continue d'être moins bien rémunéré que celui des hommes effectuant un travail comparable. La sous-évaluation du travail des femmes, qui est l'une des causes des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, contribue également à un écart en matière de pensions de retraite. Ces problèmes trouvent leur origine dans les stéréotypes fondés sur le sexe, qui concourent à perpétuer le partage inégal des responsabilités familiales et des tâches domestiques entre les femmes et les hommes, ainsi que la ségrégation sexuelle dans l'éducation, dans la formation et sur le marché du travail.
14. Dans l'ensemble, les femmes sont davantage exposées au risque de précarité tout au long de leur vie, cette précarité pouvant se traduire, par exemple, par un salaire très bas, un travail à temps partiel non souhaité ou une faible sécurité de l'emploi. La plus grande différence observée entre les sexes concerne la rémunération: une femme sur cinq perçoit un salaire faible, contre un homme sur dix seulement. Les jeunes femmes et les jeunes hommes, les femmes et les hommes proches de la retraite, ainsi que les femmes et les hommes se trouvant en situation de vulnérabilité, tels que ceux issus de l'immigration, et les groupes marginalisés, dont les Roms, sont davantage exposés au risque de précarité de l'emploi.<sup>4</sup>
15. L'emploi productif et le travail décent pour tous, tels que définis par l'Organisation internationale du travail, comptent parmi les facteurs clés pour parvenir à une égalité de fait entre les femmes et les hommes et à une mondialisation équitable, pour réduire la pauvreté et pour parvenir à un développement équitable, inclusif et durable.
16. Les personnes qui ne sont pas sur le marché du travail, et notamment celles ayant un faible niveau de qualification, risquent d'être dissuadées d'y entrer ou d'accepter un emploi, en raison des dépenses supplémentaires que cela entraîne, telles que les frais de transport et le coût des services de garde d'enfants ou d'aide à d'autres personnes à charge.

---

<sup>3</sup> En 2014, 42,3 % des femmes (âgées de 30 à 34 ans) étaient au moins diplômées de l'enseignement supérieur, contre 33,6 % des hommes (enquête de 2015 sur les forces de travail dans l'UE).

<sup>4</sup> Enquête d'Eurostat sur les forces de travail, calculs de l'EIGE effectués sur la base des microdonnées de 2014.

17. Du fait d'inégalités structurelles et de stéréotypes persistants fondés sur le sexe, les femmes peu qualifiées sont confrontées à des difficultés et à des discriminations supplémentaires. La moitié des femmes peu qualifiées âgées de 16 à 64 ans<sup>5</sup> dans l'UE à 28 sont absentes du marché du travail (inactives), contre 27 % des hommes<sup>6</sup>.
18. Parmi les personnes peu qualifiées, près d'une femme sur deux (45 %) occupe un emploi précaire<sup>7</sup>, contre un quart des hommes (26 %).
19. Même si, ces dernières années, le niveau d'études atteint par les femmes a augmenté, la nouvelle génération de jeunes hommes ayant davantage tendance à avoir un niveau de qualification inférieur<sup>8</sup> à celui des femmes (en 2015, chez les 20-24 ans, 20 % des hommes et 15 % des femmes avaient un faible niveau d'études), au sein de la population âgée de 55 à 64 ans, 35 % des femmes et 29 % des hommes sont peu qualifiés<sup>9</sup>.
20. Les femmes âgées, en particulier celles qui sont proches de la retraite, sont également davantage exposées au risque de pauvreté, en raison d'inégalités entre les sexes qui se manifestent tout au long de la vie<sup>10</sup>, notamment des différences de rémunération, de nombre d'heures de travail et de durée de la vie professionnelle. Cela est dû, notamment, au fait que les tâches domestiques et les responsabilités familiales sont principalement assumées par les femmes, qui, par conséquent, connaissent davantage d'interruptions de carrière et ont plus tendance que les hommes à travailler à temps partiel.

---

<sup>5</sup> À l'exclusion des étudiants.

<sup>6</sup> Enquête d'Eurostat sur les forces de travail, calculs de l'EIGE effectués sur la base de microdonnées de 2014.

<sup>7</sup> Enquête d'Eurostat sur les forces de travail, calculs de l'EIGE effectués sur la base des microdonnées de 2014.

<sup>8</sup> Classification internationale type de l'éducation (CITE): les personnes qui n'ont suivi qu'une éducation de la petite enfance, un enseignement primaire et le premier cycle de l'enseignement secondaire (niveaux 0 à 2 de la CITE) sont considérées comme peu qualifiées.

<sup>9</sup> Eurostat, enquête sur les forces de travail (edat\_ifse\_03).

<sup>10</sup> Commission européenne (2015) *Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men* (Pourquoi les femmes âgées sont bien plus exposées que les hommes âgés au risque de pauvreté), Evidence in Focus. Rapport de l'EIGE intitulé "Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States" (Pauvreté, inégalités entre les hommes et les femmes et inégalités croisées dans l'UE: Bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin dans les États membres de l'UE) (doc. 14295/16 ADD 1).

21. Une proportion importante de femmes et d'hommes peu qualifiés en âge de travailler<sup>11</sup>, qu'ils occupent un emploi ou non, n'ont pas les compétences de base nécessaires pour suivre une formation professionnelle ou un enseignement complémentaire. En outre, les femmes et les hommes ayant un faible niveau de qualification ont moins de possibilités de formation, surtout s'ils occupent un emploi précaire<sup>12</sup>.
22. Seul un tiers environ des femmes (36 %) et des hommes (33%) peu qualifiés occupant un emploi précaire ont suivi une formation au cours des douze derniers mois (2015), et cette formation n'était proposée par leur employeur que dans quelques cas seulement.<sup>13</sup>
23. Les femmes et les hommes nés en dehors de l'UE sont plus susceptibles que les ressortissants de l'UE d'avoir un faible niveau de compétences de base, et plus d'un tiers d'entre eux (36 %) ont un faible niveau d'études<sup>14</sup>. Les femmes, en particulier, sont davantage exposées au risque de pauvreté et d'exclusion sociale. En outre, leur participation au marché du travail est limitée<sup>15</sup>, et le faible niveau de qualifications peut renforcer ce désavantage. Cela s'explique notamment par le fait que le système de reconnaissance des qualifications acquises dans un pays tiers n'est pas encore pleinement développé.

## **LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE**

**Tenant dûment compte des larges compétences des États membres dans les domaines concernés, du principe de subsidiarité, ainsi du rôle des partenaires sociaux et de la société civile, DEMANDE AUX ÉTATS MEMBRES:**

---

<sup>11</sup> 24 % de la population (23 % des hommes et 24 % des femmes) âgée de 25 à 64 ans a un faible niveau d'études.

<sup>12</sup> Enquête européenne sur les conditions de travail, calculs de l'EIGE effectués sur la base de microdonnées de 2015.

<sup>13</sup> Enquête européenne sur les conditions de travail, calculs de l'EIGE effectués sur la base de microdonnées de 2015.

<sup>14</sup> Eurostat, enquête sur les forces de travail (edat\_lfs\_9912).

<sup>15</sup> Doc. 14295/16 ADD 1.

24. De s'attacher en priorité à lever les obstacles à la participation des femmes et des hommes au marché du travail dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020, en accordant une attention particulière à l'importance des compétences, en vue d'atteindre le grand objectif visant à porter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans.
25. D'intensifier leurs efforts pour intégrer la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs politiques nationales relatives aux compétences et au marché du travail, et, à cette fin, d'inclure s'il y a lieu ces mesures dans des plans d'action nationaux et/ou dans le cadre du Semestre européen, conformément aux lignes directrices pour l'emploi, en prêtant une attention particulière aux désavantages spécifiques rencontrés par les femmes sur le marché du travail et tout au long de leur vie. Au niveau de l'UE, l'établissement de rapports concernant ces efforts devrait s'effectuer dans les cadres existants. Les mesures visant à tenir compte de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes devraient être conçues pour atteindre les buts suivants:
- a) remédier aux conditions de travail précaires, telles qu'une rémunération faible, un travail à temps partiel non souhaité et une faible sécurité de l'emploi;
  - b) œuvrer pour l'égalité des chances et l'égalité entre les femmes et les hommes en termes d'indépendance économique;
  - c) combattre et prévenir la discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail, en particulier en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi et de travail, sachant que certains groupes de femmes, en particulier celles qui se trouvent en situation de vulnérabilité, notamment les victimes de violence à caractère sexiste, peuvent se heurter à des difficultés supplémentaires dans leurs efforts pour obtenir et conserver un emploi de qualité, ou peuvent être menacés de discriminations fondées sur des motifs multiples;
  - d) veiller à l'application du principe de l'égalité des rémunérations pour un travail de même valeur et s'attaquer aux causes qui sous-tendent les écarts de rémunération, de revenu et de retraite entre les hommes et les femmes;



- e) réduire les freins au travail, le cas échéant, en agissant sur les coûts qu'entraîne le fait d'accepter un emploi ou de réintégrer le marché du travail, en accordant l'attention qui convient aux mesures fiscales susceptibles de dissuader les personnes de travailler<sup>16</sup>, considérant que ces dernières ont une incidence plus forte sur les femmes et que leur réduction peut contribuer à réduire l'écart entre les hommes et les femmes en matière de participation au marché du travail;
- f) favoriser les emplois de qualité et doter les femmes et les hommes des compétences requises pour exercer ces emplois, y compris dans le domaine des technologies numériques;
- g) lutter contre la ségrégation professionnelle horizontale fondée sur le sexe, et encourager les mesures visant à améliorer la reconnaissance et le statut des secteurs qui emploient surtout des femmes, tels que le travail domestique, la santé, les services sociaux et les soins, ainsi qu'examiner des mesures destinées à améliorer les rémunérations dans ces secteurs tout en respectant la situation de chaque État et le rôle des partenaires sociaux;
- h) encourager l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la profession d'enseignant, en vue notamment de proposer aux apprenants des modèles féminins et masculins;
- i) proposer une formation adéquate et ciblée et d'autres formes de soutien aux femmes et aux hommes inactifs et peu qualifiés, ainsi qu'aux travailleurs occupant un emploi précaire, notamment en leur donnant la possibilité d'accéder à des parcours de renforcement des compétences,<sup>17</sup> de manière à renforcer leur employabilité, à améliorer leurs perspectives d'emploi et à lutter contre le chômage de longue durée et le risque d'exclusion permanente du marché du travail;
- j) garantir pour tous l'égalité d'accès à une éducation, une formation, une formation professionnelle (y compris des programmes d'apprentissage) et un apprentissage tout au long de la vie de qualité, y compris pour les femmes et les hommes ayant des responsabilités familiales; supprimer les obstacles à la participation, et intensifier les mesures de communication en matière d'éducation, en tenant compte de la situation et des besoins des femmes et des hommes peu qualifiés;

---

<sup>16</sup> Document de travail des services de la Commission intitulé "2015 Report on equality between women and men in the European Union" (Rapport de 2015 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne), p. 6.

<sup>17</sup> Recommandation du Conseil relative à des parcours de renforcement des compétences: de nouvelles perspectives pour les adultes, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=OJ:C:2016:484:TOC>.

- k) lutter contre les stéréotypes et les discriminations fondés sur l'âge en matière d'emploi, tout au long de la vie;
  - l) lutter contre les discriminations et l'exploitation dont sont victimes les femmes et les hommes nés en dehors de l'UE et améliorer leurs perspectives en matière d'emploi, d'éducation et d'apprentissage tout au long de la vie, favorisant ainsi leur intégration dans la société et sur le marché du travail.
26. De combattre les discriminations, la ségrégation et les stéréotypes fondés sur le sexe dans l'éducation, la formation, la formation professionnelle et l'orientation professionnelle; d'œuvrer pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements d'enseignement primaire, secondaire et supérieur; d'encourager les filles, les garçons, les femmes et les hommes de tous milieux à choisir des études et des professions conformément à leurs aptitudes et capacités et non sur la base de stéréotypes fondés sur le sexe, en particulier en favorisant l'accès des femmes et des filles à l'éducation et à l'emploi, notamment dans les secteurs des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques; d'encourager les hommes et les garçons à étudier et à travailler dans des domaines tels que les services sociaux, les services de garde d'enfants et les services de soins de longue durée.
27. De continuer à analyser le décrochage scolaire sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes et de lever les divers obstacles qui entravent la réussite scolaire, en particulier chez les filles et les garçons qui se trouvent en situation de vulnérabilité ou qui appartiennent à des groupes marginalisés; d'encourager les jeunes femmes et les jeunes hommes, en particulier ceux qui ont un faible niveau d'études, à suivre des études et formations complémentaires et à participer à des programmes d'apprentissage afin d'acquérir, outre une expérience professionnelle, de nouvelles compétences et qualifications, conformément à la nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe.
28. De remédier à l'écart en matière d'emploi entre les femmes et les hommes proches de la retraite en adoptant une approche croisée, en accordant une attention spécifique à la nécessité d'apporter un soutien aux femmes et aux hommes en situation de chômage de longue durée<sup>18</sup>, en assurant l'égalité des chances en matière d'emploi, notamment pour ce qui est de l'évolution de carrière, de l'avancement, du salaire ou des promotions, et en fournissant des services de soutien aux femmes et aux hommes ayant des responsabilités familiales.

---

<sup>18</sup> Recommandation du Conseil du 15 février 2016 relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail (JO C 67 du 20.2.2016, p. 1).

29. De fournir et de rendre accessible aux femmes et aux hommes inactifs et peu qualifiés des services de conseil ciblés tenant compte de la question de l'égalité entre les hommes et les femmes, y compris une assistance adéquate s'il y a lieu, afin qu'ils puissent mettre à profit leurs compétences de manière efficace, notamment en leur soumettant la possibilité de devenir entrepreneur et de créer une coopérative et en leur donnant des conseils pour y parvenir.
30. Afin de renforcer l'employabilité des femmes et des hommes, y compris ceux dont le niveau de qualification est faible et ceux qui sont nés en dehors de l'UE, de prendre des mesures en vue de faciliter encore la reconnaissance des qualifications et des compétences informelles et formelles et d'encourager la validation de l'apprentissage non formel et informel.<sup>19</sup>
31. De prévoir des congés parentaux, y compris des congés de paternité, et de faciliter la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée en fournissant des services de garde de qualité, abordables et accessibles en vue d'aider les personnes ayant des responsabilités familiales (y compris des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance et de garde pour d'autres personnes à charge), de manière à leur permettre de trouver un emploi ou de le conserver, de chercher un emploi de qualité et de mettre à profit les possibilités de formation et d'apprentissage tout au long de la vie, tout en favorisant un partage équitable des tâches familiales et domestiques entre les femmes et les hommes. En particulier, toutes les mesures pertinentes requises pour atteindre les objectifs de Barcelone en matière de structures d'accueil des enfants devraient être mises en œuvre, conformément aux engagements confirmés dans la stratégie Europe 2020.
32. De lutter contre l'emploi précaire et d'améliorer les conditions de travail en veillant au respect de la législation applicable; d'accompagner les entreprises dans la gestion des mesures de conciliation; d'inciter les entreprises, au moyen de programmes de certification ou de mesures financières, par exemple, à mettre en œuvre sur le lieu de travail des formules de travail souples et des mesures favorables à la vie de famille, en tirant pleinement parti des possibilités de travail "intelligent"<sup>20</sup>; de faciliter le recours à ces mesures de conciliation tant par les femmes que par les hommes; de veiller à l'égalité des chances en matière de formation complémentaire et à l'égalité de traitement de tous les travailleurs, y compris ceux occupant un emploi précaire, qui recourent à ces mesures.

---

<sup>19</sup> Recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel (JO C 398 du 22.12.2012, p. 1).

<sup>20</sup> Modalités de travail "intelligentes" dans le cadre des possibilités offertes par les technologies modernes (télétravail et heures de travail flexibles, par exemple).

33. D'encourager et inciter les entreprises, tous secteurs confondus, à fournir davantage de formations sur le lieu de travail et davantage de possibilités d'éducation et de formation tant aux femmes qu'aux hommes, y compris ceux qui occupent un poste où les possibilités de formation sont plus réduites.
34. De favoriser le dialogue avec les partenaires sociaux, les organisations de femmes et les organisations de la société civile, en fonction de leurs compétences et rôles respectifs au sein des États membres, afin de renforcer la coopération dans la lutte contre les discriminations en matière de rémunération et contre les conditions d'emploi précaires, notamment en renforçant davantage les compétences des travailleurs occupant un emploi précaire; d'encourager les parties prenantes à prendre conscience de la situation et des besoins des femmes et des hommes occupant un emploi précaire, à soutenir ces travailleurs, en particulier dans le cadre de la définition et de la reconnaissance des compétences, et à diffuser des informations sur les avantages du renforcement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie, tant à l'intention des femmes et des hommes peu qualifiés que des employeurs.
35. D'envisager de prendre des mesures pour s'assurer que les marchés publics ne donnent pas lieu à des situations d'emploi précaire pour les femmes et les hommes, et qu'ils favorisent la participation des femmes au marché du travail.

#### **DEMANDE À LA COMMISSION EUROPÉENNE:**

36. D'accompagner les efforts déployés par les États membres pour intégrer la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques relatives au marché du travail, notamment dans le contexte de la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020 (en particulier dans le cadre du Semestre européen) et de la nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe, ainsi que dans le cadre des Fonds structurels et d'investissement européens et du socle européen des droits sociaux, annoncé dans le programme de travail de la Commission pour 2017.
37. De veiller à ce que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes soit intégrée dans les politiques et mesures relatives au développement des compétences, en particulier dans les travaux ayant trait à la numérisation, aux sciences, à la recherche et au développement, ainsi que dans les domaines de l'apprentissage tout au long de la vie et du marché du travail.

38. D'encourager les programmes et politiques qui reconnaissent et prennent en considération les différences en termes de situation et de besoins des femmes et des hommes, en particulier les parents et les aidants proches qui exercent un emploi précaire, de manière à améliorer l'accès à des mesures favorables à la vie de famille, à des formules de travail souples et "intelligentes" pour les femmes et les hommes et à des services de garde formels qui soient accessibles, abordables et de qualité pour les enfants et les autres personnes à charge (y compris des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance); d'encourager les pères, d'une part, à utiliser leurs congés de paternité et leurs congés parentaux et les employeurs, d'autre part, à faciliter le recours à ces congés, afin de permettre aux femmes de participer davantage au marché du travail. La Commission devrait tenir compte de ces facteurs lors de la mise en place de l'initiative visant à relever les défis de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée rencontrés par les familles qui travaillent, annoncée dans son programme de travail pour 2017.
39. De financer et de soutenir des initiatives de sensibilisation à l'égalité et aux droits des travailleurs et des travailleuses en matière d'emploi ainsi qu'aux avantages de l'apprentissage tout au long de la vie et aux services qui existent pour guider et accompagner les personnes peu qualifiées souhaitant améliorer leur employabilité, y compris dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe.
-

**Références****1. Législation de l'UE:**

- 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 (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1)
- Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16)
- 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 (refonte) (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23)
- Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327 du 5.12.2008, p. 9)
- Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE) (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)

## 2. Conseil:

Tous les documents du Conseil pertinents, et en particulier les textes suivants:

- Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES - Annexe: Accord-cadre sur le travail à temps partiel (JO L 14 du 20.1.1998, p. 9)
- Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175 du 10.7.1999, p. 43)
- Conclusions du Conseil sur l'examen de la mise en œuvre par les États membres du programme d'action de Pékin: inégalités salariales entre les femmes et les hommes (doc. 14485/01)
- Conclusions du Conseil intitulées "Éliminer les stéréotypes fondés sur le sexe dans la société" (doc. 9671/08)
- Conclusions du Conseil intitulées "Des carrières scientifiques compatibles avec la vie familiale: vers un modèle intégré" (doc. 9026/1/08)
- Conclusions du Conseil sur l'état d'avancement de la mise en œuvre par les États membres et les institutions de l'UE du programme d'action de Pékin - Les femmes et l'économie: concilier la vie professionnelle et la vie familiale (doc.17474/08)
- Conclusions du Conseil intitulées "Bilan de la mise en œuvre par les États membres et les institutions de l'UE du programme d'action de Pékin – "Pékin + 15": Bilan des progrès réalisés" (doc. 15992/09)
- Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE) (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13)
- Conclusions du Conseil sur le renforcement de l'engagement et des actions visant à éliminer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ainsi que sur le bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin" (doc. 18121/10)
- Conclusions du Conseil intitulées "Bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin - Les femmes et l'économie: concilier vie professionnelle et vie familiale, condition indispensable à une participation égale au marché du travail" (doc. 17816/11)

- Conclusions du Conseil sur le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020) (JO C 155 du 25.5.2011, p. 10)
- Conclusions du Conseil sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance: permettre aux enfants de se préparer au mieux au monde de demain (JO C 175 du 15.6.2011, p. 8)
- Recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel (JO C du 22.12.2012, p. 1)
- Conclusions du Conseil intitulées "Investir dans le domaine social en faveur de la croissance et de la cohésion" (doc. 11487/13).
- Conclusions du Conseil intitulées "Les femmes et l'économie: l'indépendance économique du point de vue du travail à temps partiel et du travail indépendant" (doc. 11050/14)
- Conclusions sur le bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Beijing par les États membres et les institutions de l'UE, intitulées "Égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE: la voie à suivre après 2015. Bilan de vingt ans de mise en œuvre du programme d'action de Beijing." (doc. 16891/14)
- Conclusions du Conseil intitulées "Vers des marchés du travail plus inclusifs" (doc. 7017/15)
- Conclusions du Conseil intitulées "Égalité des chances pour les femmes et les hommes en ce qui concerne les revenus: combler l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes" (doc. 10081/15)
- Décision (UE) 2015/1848 du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres pour 2015 (JO L 268 du 15.10.2015, p. 28)
- Conclusions du Conseil relatives au plan d'action sur l'égalité des sexes 2016-2020 du 26 octobre 2015 (doc. 13201/15)
- Conclusions du Conseil intitulées "Lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale: Une approche intégrée" (doc. 9273/16)
- Conclusions du Conseil intitulées "Les femmes et la pauvreté" (doc. 15409/16)
- Recommandation du Conseil du 15 février 2016 relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail (JO C 67 du 20.2.2016, p. 1)
- Recommandation du Conseil relative à des parcours de renforcement des compétences: de nouvelles perspectives pour les adultes (JO C 484 du 24.12.2016, p. 1)



### 3. Commission européenne:

- Communication de la Commission intitulée "Europe 2020 - Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive" (COM(2010) 2020 final)
- Communication de la Commission du 21 septembre 2010 intitulée "Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015" (COM(2010) 491 final)
- Communication intitulée "Plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale: un cadre européen pour la cohésion sociale et territoriale" (COM(2010) 758 final)
- Communication de la Commission européenne intitulée "Éducation et accueil de la petite enfance: permettre aux enfants de se préparer au mieux au monde de demain" (COM(2011) 66 final)
- Communication de la Commission intitulée "Investir dans le domaine social en faveur de la croissance et de la cohésion, notamment par l'intermédiaire du Fonds social européen, au cours de la période 2014-2020" (COM(2013) 83 final)
- Recommandation de la Commission relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence (C(2014) 1405 final)
- Document de travail des services de la Commission intitulé "Strategic engagement for gender equality 2016-2019" (Engagement stratégique pour l'égalité des sexes 2016-2019) (SWD(2015) 278 final)
- Feuille de route intitulée "New start to address the challenges of work-life balance faced by working families" (Nouveau départ pour relever les défis de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée rencontrés par les familles qui travaillent) (août 2015): [http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_012\\_new\\_initiative\\_replacing\\_maternity\\_leave\\_directive\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf)
- *Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men* (Pourquoi les femmes âgées sont bien plus exposées que les hommes âgés au risque de pauvreté) (14 octobre 2015), Evidence in Focus.
- Communication de la Commission: Une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe: Travailler ensemble pour renforcer le capital humain et améliorer l'employabilité et la compétitivité (COM(2016) 381 final)
- Document de travail des services de la Commission intitulé "2015 Report on equality between women and men in the European Union" (Rapport de 2015 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne) (SWD(2016) 54 final)
- Communication de la Commission intitulée "Plan d'action pour l'intégration des ressortissants de pays tiers" (COM (2016) 377 final)
- Suivi de l'éducation et de la formation, 2016  
[http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf)

#### 4. **Parlement européen:**

- Résolution du 19 octobre 2010 sur les salariées en situation de travail précaire (2010/2018(INI))
- Résolution du 20 octobre 2010 sur le rôle du revenu minimum dans la lutte contre la pauvreté et la promotion d'une société inclusive en Europe (2010/2039(INI), JO C 70E du 8.3.2012)
- Résolution du 8 mars 2011 sur le visage de la pauvreté féminine dans l'Union européenne (2010/2162(INI))
- Résolution du 15 novembre 2011 sur la plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale (2011/2052(INI))
- Rapport du 8 avril 2016 sur l'égalité des genres et l'émancipation des femmes à l'ère du numérique (2015/2007(INI))
- Résolution du 26 mai 2016 sur la pauvreté: une perspective d'égalité entre hommes et femmes (2015/2228(INI))

#### 5. **Autres:**

- Déclaration du trio de présidences (Pays-Bas, Slovaquie et Malte) sur l'égalité entre les hommes et les femmes, Bruxelles, 7 décembre 2015  
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- Note de recherche de l'EIGE intitulée "Upscaling skills of women and men in precarious employment in the EU" (Développer les compétences des femmes et des hommes occupant un emploi précaire dans l'UE) (doc. 6268/17 ADD 1)
- Rapport de l'EIGE intitulé "Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States" (Pauvreté, inégalités entre les hommes et les femmes et inégalités croisées dans l'UE: Bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin dans les États membres de l'UE) (doc. 14295/16 ADD 1).
- Assemblée générale des Nations unies (2015). Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030  
[http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&referer=/english/&Lang=F](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&referer=/english/&Lang=F)
- Bureau international du travail (2016). Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2016–17  
[http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS\\_537314/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_537314/lang--fr/index.htm)

- Rapport de l'OCDE intitulé "Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non – Cognitive Skills to Promote Lifetime Success" (Promouvoir et évaluer les compétences: améliorer les compétences cognitives et non cognitives pour favoriser la réussite tout au long de la vie)  
<https://www.oecd.org/edu/ceri/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>
- Rapport de l'OCDE intitulé "Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2015. Politiques en faveur du travail indépendant et de l'entrepreneuriat"  
<http://www.oecd.org/fr/industrie/pallier-la-penurie-d-entrepreneurs-2015-9789264249936-fr.htm>
- Étude de l'OCDE (2016) intitulée "L'importance des compétences. Nouveaux résultats de l'évaluation des compétences des adultes"  
<http://www.oecd.org/fr/competences/l-importance-des-competences-9789264259492-fr.htm>
- Organisation mondiale de la Santé, Rapport mondial sur le vieillissement et la santé (2015)  
[http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/206556/1/9789240694842\\_fre.pdf?ua=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/206556/1/9789240694842_fre.pdf?ua=1)
- Rapport Eurydice de 2010 intitulé "Différence entre les genres en matière de réussite scolaire: étude sur les mesures prises et la situation actuelle en Europe"  
[http://eacea.ec.europa.eu/education/Eurydice/documents/thematic\\_reports/120FR.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/Eurydice/documents/thematic_reports/120FR.pdf)
- Quatrième conférence mondiale sur les femmes, Programme d'action de Beijing, 1995  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
- Eurostat, Enquête sur les forces de travail
- Eurofound, Enquête européenne sur les conditions de travail.

---