



Bruxelles, le 4 juin 2015
(OR. en)

9302/15

SOC 371
GENDER 7
PENS 4

NOTE

Origine:	la présidence
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
N° doc. préc.:	8610/15 SOC 284 GENDER 4 PENS 3
Objet:	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 - Projet de conclusions du Conseil

La présidence a présenté un projet de conclusions du Conseil intitulé "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".

Lors de sa réunion du 20 mai 2015, le groupe "Questions sociales" est parvenu à un accord sur le texte du projet figurant en annexe.

Le Comité est invité à transmettre le projet de conclusions au Conseil EPSCO afin qu'il l'adopte lors de sa session du 18 juin 2015.

**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**

Projet de conclusions du Conseil

CONSIDÉRANT CE QUI SUIT:

1. L'égalité entre les femmes et les hommes constitue l'un des principes communs et fondamentaux consacrés à l'article 2 et à l'article 3, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne, à l'article 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et à l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Il convient d'intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des activités de l'Union.
2. Depuis la création de la Communauté économique européenne, le respect de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur est garanti par le traité¹.
3. Le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de travail et de sécurité sociale, ainsi que dans le domaine de l'accès aux biens et aux services, y compris les services financiers, est inscrit dans la législation de l'Union, qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans ces domaines. Il convient également de mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'éducation.
4. Dans le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020), le Conseil a réaffirmé qu'il était déterminé à réaliser les ambitions de l'Union dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, et notamment à combler les écarts en matière d'emploi, d'éducation et de protection sociale.

¹ Article 119 du traité CEE (aujourd'hui, article 157).

5. L'égalité en termes d'indépendance économique constitue l'un des domaines prioritaires énumérés dans la communication de la Commission intitulée "Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015", qui précise également que l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes constitue un des problèmes à prendre en considération.
6. Dans le rapport sur l'adéquation des retraites, la Commission et le comité de la protection sociale ont estimé que le défi que représente l'adéquation des retraites est lié dans une large mesure au sexe.
7. Les États membres ont reconnu l'importance que revêtent l'évaluation et le suivi de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui sont des outils indispensables à l'amélioration des politiques. Lors de sa création, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) a été notamment chargé de mettre au point des méthodes visant à améliorer la comparabilité et la fiabilité des données sur l'égalité entre les sexes. Cet institut a élaboré un indice de l'égalité de genre qui permet d'apprécier le degré d'égalité entre les femmes et les hommes dans des domaines spécifiques et d'évaluer où en sont les États membres dans les efforts qu'ils déploient afin de parvenir à une égalité générale entre les femmes et les hommes. L'un des domaines principaux de l'indice est l'"argent"; il est axé sur les inégalités quant aux ressources financières et à la situation économique des femmes et des hommes.
8. Bien que les États membres restent responsables de la conception et du fonctionnement de leurs systèmes de protection sociale, l'Union peut apporter une contribution précieuse aux activités qu'ils mènent dans les domaines concernés.
9. Les présentes conclusions se fondent sur les engagements politiques pris par Conseil et sur le travail que différents acteurs ont effectué antérieurement, notamment les documents énumérés à l'annexe.

SOULIGNANT QUE:

10. Il est capital d'encourager l'égalité en termes d'indépendance économique pour les femmes et les hommes, notamment en comblant les écarts de revenus, afin de garantir une égalité de fait entre les femmes et les hommes. Il faut un ensemble complet de mesures afin de veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'accès aux ressources financières tout au long de la vie.

11. L'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes est une question très vaste et multiforme qui doit s'inscrire dans le contexte d'une série de mesures visant à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes, qui pourraient inclure les efforts visant à accroître le taux d'emploi des femmes, à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, à lutter contre la ségrégation fondée sur le sexe dans le domaine de l'éducation et de l'emploi, à permettre de mieux concilier la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée, à améliorer les droits aux pensions de vieillesse en atténuant l'effet des interruptions de carrière et à prendre en considération l'égalité entre les sexes dans l'inclusion sociale, tout en tenant compte des conséquences du vieillissement de la population et de la migration.
12. Selon les derniers chiffres publiés par la Commission², l'écart moyen en matière de pensions de retraite entre les femmes et les hommes dans l'UE est de 38,5 %. Toutefois, les situations sont très différentes selon les États membres et les actions à entreprendre afin de s'attaquer à ce problème complexe varieront en conséquence.
13. Jusqu'à présent, l'on s'est moins intéressé à l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes qu'à l'écart de rémunération entre eux (moyenne de l'UE: 16,5 % en 2012). Or, l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes est un des obstacles à l'indépendance économique des femmes âgées, qui sont également exposées à un risque de pauvreté plus élevé que les hommes à cette période de leur vie. Différentes actions sont nécessaires, y compris la recherche, le suivi et la mise en œuvre de politiques qui puissent contribuer à réduire les facteurs à l'origine de l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes dans les domaines de l'emploi, des conditions de travail, de l'éducation, de la conciliation de la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée, du système de protection sociale et de l'accès aux biens et aux services.
14. Le niveau des pensions de retraite des femmes et des hommes peut refléter des inégalités entre les sexes dans les années économiquement actives, sur le marché du travail et dans les responsabilités familiales et la mesure dans laquelle les systèmes de retraite traduisent ces inégalités. Le triple écart en matière de taux d'activité, de temps de travail et de rémunération entre les hommes et les femmes peut avoir une incidence directe sur l'écart en matière de pensions de retraite. Par conséquent, les mesures visant à réduire cet écart devraient concerner la vie professionnelle dans son ensemble.

² Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes – 2014

15. L'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes découle du fait que la vie professionnelle des femmes continue d'être plus influencée par les responsabilités familiales que celle des hommes. Les femmes connaissent donc davantage d'interruptions de carrière, des évolutions de carrière et de rémunération plus limitées et une plus forte prévalence du travail à temps partiel que les hommes. Par conséquent, elles peuvent être désavantagées si les contributions liées à l'emploi sont le principal élément déterminant les droits à la pension de retraite, en particulier si des mesures d'atténuation font défaut.

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

DEMANDE AUX ÉTATS MEMBRES ET À LA COMMISSION EUROPÉENNE, selon leurs compétences respectives, de:

16. Prendre les mesures nécessaires ci-après pour approfondir la compréhension de l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes:
- a) faire avancer la recherche sur *les causes* qui sont à l'origine de l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes, en mettant l'accent sur toutes les questions pertinentes, y compris l'accès à l'emploi et à la formation, la ségrégation fondée sur le sexe dans le domaine de l'éducation, qui influence les choix de carrière, la ségrégation entre hommes et femmes au travail, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, le travail à temps partiel, les nouvelles formes d'emploi, la durée de la vie active, le partage inégal des responsabilités familiales et des tâches domestiques entre les femmes et les hommes et les stéréotypes fondés sur le sexe, ainsi que la recherche sur les effets qu'ont les systèmes d'imposition et de prestations sociales sur les revenus des personnes âgées, femmes et hommes, et le rôle des politiques permettant de concilier la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée.
 - b) encourager la recherche sur les *effets* qu'a l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes, notamment sur l'indépendance économique des femmes, compte tenu d'éléments tels que le vieillissement de la population, les différences entre les sexes en matière de santé et d'espérance de vie, l'évolution des structures familiales et l'augmentation du nombre de ménages composés d'une seule personne.
 - c) favoriser la recherche sur des stratégies efficaces pour éliminer l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes.

17. Faire en sorte que la suppression de l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes reste l'une des grandes priorités politiques, tant au niveau de l'Union qu'au niveau des États membres, notamment:
- a) en élaborant, dans le cadre du comité de la protection sociale, un indicateur qui devra être utilisé avec d'autres indicateurs pertinents, notamment l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, afin d'évaluer et de suivre régulièrement l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes, ainsi qu'en continuant à associer tous les acteurs concernés au suivi de l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes, en utilisant tous les instruments et ressources disponibles, tels que la méthode ouverte de coordination, et en ayant pleinement recours aux offices statistiques nationaux et de l'UE et à l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE).
 - b) en encourageant tous les acteurs concernés, y compris les partenaires sociaux, dans le respect de leur autonomie, à s'attaquer, par des mesures appropriées, aux causes qui sont à l'origine de l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes.
 - c) en renforçant l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie et dans tous les domaines d'action concernés, y compris les politiques démographiques et les systèmes de protection sociale, ainsi que les politiques nationales et de l'UE visant à stimuler la croissance économique et l'inclusion sociale.
18. Élaborer et appliquer un ensemble complet de mesures en vue d'agir sur toutes les causes qui sont à l'origine de l'écart en matière de pensions de retraite entre les femmes et les hommes, y compris dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020. Les politiques en la matière devraient être transversales, concerner l'ensemble de la vie et combiner des mesures préventives axées sur les modèles d'emploi et des mesures d'atténuation visant à parvenir à des résultats adéquats et neutres du point de vue du sexe pour les personnes âgées, femmes ou hommes. L'on pourrait notamment:
- a) augmenter le taux d'emploi des femmes, notamment des femmes âgées, en veillant à la qualité de l'emploi et à l'égalité de rémunération, ainsi qu'en favorisant la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée grâce à des mesures telles que la flexibilité du temps de travail pour les femmes comme pour les hommes et en une prise en charge accessible, abordable et de qualité des enfants (y compris la garde après l'école) et des autres personnes dépendantes.

- b) prendre en considération les éléments financiers qui dissuadent les deux parents (et les parents isolés) de travailler contre rémunération, notamment en encourageant un partage plus équitable du travail non rémunéré entre les femmes et les hommes, de même qu'une participation plus égale au marché du travail, et en favorisant des transitions plus harmonieuses pour les femmes et les hommes entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein et entre les périodes de congé pris pour s'occuper d'une personne dépendante et l'emploi.

- c) lutter contre la ségrégation fondée sur le sexe dans l'éducation, qui influence les choix de carrière, et la ségrégation entre hommes et femmes au travail, notamment en favorisant la présence d'un plus grand nombre de femmes aux postes de décision et en améliorant l'accès à des programmes d'éducation et de formation tout au long de la vie pour les femmes, ainsi qu'en combattant les stéréotypes fondés sur le sexe et en encourageant les filles et les garçons ainsi que les femmes et les hommes à choisir des études et des professions librement, conformément à leurs aptitudes et capacités, et en particulier en favorisant l'accès des femmes à l'éducation et à l'emploi dans les secteurs des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques.

INVITE LES ÉTATS MEMBRES à:

- 19. Remédier à l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes pour les cohortes, actuelles et futures, de retraités, afin de favoriser ainsi l'égalité entre les femmes et les hommes en termes d'indépendance économique et de contribuer à réduire les différences entre les sexes en ce qui concerne le taux de risque de pauvreté pendant la vieillesse.

- 20. Tenir compte de la prévalence, plus grande chez les femmes, du travail à temps partiel et de la progression relativement faible des rémunérations, car ces éléments peuvent avoir un effet négatif sur les droits à pension.

- 21. Éliminer les éventuels préjugés fondés sur le sexe dans les régimes de retraite, notamment en effectuant une analyse *ex ante* de l'impact des politiques en matière de pensions de retraite sur les hommes et les femmes avant de mettre les réformes en application.

- 22. Promouvoir, le cas échéant, des mesures de protection sociale qui atténuent les effets négatifs qu'ont les interruptions de carrière pour s'occuper d'une personne dépendante, le travail à temps partiel et la faible progression des rémunérations sur les droits à la pension de retraite.

23. Encourager la sensibilisation dans le domaine des droits à la pension de retraite, notamment en mettant en évidence les inégalités existant entre les hommes et les femmes, en mettant à la disposition des femmes des informations sur les conséquences de leurs choix de carrière, en utilisant des outils tels que les calepines de pension et en fournissant des données différenciées et actualisées sur l'écart existant en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes.

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE à:

24. Prendre en considération le problème de l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes dans sa nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour l'après-2015, dans les rapports annuels sur l'égalité entre les femmes et les hommes et au sein du cadre de gouvernance de la stratégie Europe 2020, y compris l'examen annuel de la croissance et le projet de rapport conjoint sur l'emploi.
25. Encourager l'échange de bonnes pratiques concernant les mesures visant à combler l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes.

Références:**Législation de l'UE**

Directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (JO L 6 du 10.1.1979, p. 24).

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 BUSINESSSEUROPE, 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).

Conclusions du Conseil

Toutes les conclusions du Conseil pertinentes, y compris les conclusions adoptées sur le bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin³, et en particulier les conclusions suivantes:

"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." - Conclusions du Conseil de l'Union européenne et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, sur le bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Beijing par les États membres et les institutions de l'UE" (16891/14)

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 " (11050/14)

³ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

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 intitulées "Renforcement de l'engagement et des actions visant à éliminer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes et bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin" (18121/10)

Conclusions du Conseil intitulées "Éliminer les stéréotypes fondés sur le sexe dans la société" (9671/08)

CPS

Rapport sur l'adéquation des retraites dans l'Union européenne 2010-2050 (2012). (10488/12 ADD 1)

<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?policyArea=&type=0&country=0&year=0&advSearchKey=pensionadequacy&mode=advancedSubmit&langId=en>

Parlement européen

Résolution du Parlement européen du 12 mars 2013 sur les répercussions de la crise économique sur l'égalité entre les hommes et les femmes et les droits des femmes ([2012/2301\(INI\)](#))

Résolution du Parlement européen du 24 mai 2012 contenant des recommandations à la Commission sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations des travailleurs et des travailleuses pour un même travail ou un travail de valeur égale ([2011/2285\(INI\)](#))

Résolution du Parlement européen du 13 mars 2012 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne - 2011 (2011/2244(INI))

Résolution du Parlement européen du 28 janvier 2015 sur les progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne en 2013 (2014/2217(INI))

Résolution du Parlement européen du 26 octobre 2011 sur la stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois (2011/2067(INI))

Commission européenne

Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 2014, Commission européenne, DG Justice. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150304_annual_report_2014_web_en.pdf

Avis du Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur la réduction des disparités entre les sexes en matière de retraites (2014)

Les hommes, les femmes et les retraites, par Platon Tinios, Francesco Bettio et Gianni Betti, en collaboration avec Thomas Georgiadis. Rapport financé par la Commission européenne, DG Justice et Consommateurs, 2015, et élaboré pour ses besoins.

L'écart entre les hommes et les femmes en matière de retraite au sein de l'UE, 2013. (Rapport financé par la Commission européenne, DG Justice, et élaboré pour ses besoins.)
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf

Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables (Livre blanc), 2012
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7341&langId=fr>

Rapport 2012 sur le vieillissement: Projections économiques et budgétaires pour les États membres de l'UE-27 (2010-2060), rapport commun élaboré par la Commission européenne (DG ECFIN) et le Comité de politique économique (AWG)
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf
(en anglais)

Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: "Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010 - 2015" (13767/10)

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)

"Gender gap in Pensions in the EU" (Écart entre les hommes et les femmes en matière de retraites au sein de l'UE): Note de recherche adressée à la présidence lettone, 2015
<http://eige.europa.eu/content/document/gender-gap-in-pensions-in-the-eu-research-note-to-the-latvian-presidency>
