



Bruxelles, le 29 mai 2019  
(OR. en)

9804/19

SOC 396  
EMPL 297  
GENDER 22  
ANTIDISCRIM 16

**NOTE**

---

Origine:	Comité des représentants permanents (1 <sup>re</sup> partie)
Destinataire:	Conseil
N° doc. préc.:	9357/19
Objet:	Comblent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes: principales politiques et mesures - Projet de conclusions du Conseil

---

En vue de la session du Conseil EPSCO du 13 juin 2019, les délégations trouveront ci-joint le projet de conclusions du Conseil sur le thème visé en objet, tel qu'il a été approuvé par le Comité des représentants permanents (1<sup>re</sup> partie), le 29 mai 2019.

## **Comblent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes: principales politiques et mesures**

### **Projet de conclusions du Conseil**

CONSTATANT CE QUI SUIIT:

1. L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental de l'Union européenne consacré par les traités et reconnu à l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. L'article 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), prévoit que, pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.
2. L'article 157 du TFUE impose aux États membres de veiller à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur et leur permet également, pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.
3. L'égalité entre les femmes et les hommes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont inscrits dans les principes 2 et 9 du socle européen des droits sociaux, proclamé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017.
4. Les politiques visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes favorisent une croissance intelligente, durable et inclusive et constituent une condition préalable à la promotion de la prospérité, de la compétitivité et de l'emploi, ainsi que de l'inclusion et de la cohésion sociale.

5. Selon la cible 5.4 des objectifs de développement durable (ODD) définis dans le programme de développement durable à l'horizon 2030 adopté par les Nations unies, il convient de faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national. En outre, la cible 8.5 de ces mêmes ODD fait référence au principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.
6. "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" constituent également l'un des domaines prioritaires définis par la Commission européenne dans son engagement stratégique en faveur de l'égalité des sexes (2016-2019).
7. Le profond enracinement des normes sociales, des structures sociétales, des modèles culturels et des stéréotypes sexuels influe sur les choix effectués au niveau des ménages en ce qui concerne le partage du travail rémunéré et non rémunéré et les activités de soins entre les femmes et les hommes.

RAPPELANT CE QUI SUIT:

8. L'article 11 de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dispose que le droit au travail constitue un "droit inaliénable de tous les êtres humains". Il impose aux États parties de "prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits", y compris le droit à l'égalité de rémunération, le droit à la sécurité sociale et le droit à des congés payés. Cet article impose également aux États parties "d'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux".

9. Conformément à l'article 1er de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), adoptée par l'Organisation internationale du travail en 1958, la discrimination inclut toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe et "ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession".
10. L'article 2 de la convention sur l'égalité de rémunération, adoptée par l'Organisation internationale du travail en 1951, dispose que chaque Membre devra encourager et assurer "l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale", se référant ainsi à la fixation de taux de rémunération sans discrimination fondée sur le sexe.
11. La Charte sociale européenne (révisée) de 1996 du Conseil de l'Europe impose aux parties de prendre certaines mesures pour assurer l'exercice effectif, entre autres, du droit au travail et du droit à une rémunération équitable. Dans ce contexte, l'article 4, paragraphe 3, reconnaît "le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale".

CONSTATANT CE QUI SUIT:

12. Selon Eurostat, la rémunération horaire brute moyenne des femmes est plus faible que celle des hommes et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'UE est toujours d'environ 16 % et ne diminue que très lentement, voire se creuse dans certains États membres. De même, l'indicateur sur l'écart de rémunération global entre les femmes et les hommes fait apparaître que l'écart entre les femmes et les hommes est de quelque 40 % dans l'UE-28.

13. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes résulte de toute une série de déséquilibres entre les sexes sur le marché du travail. Il n'est pas dû à des différences dans les niveaux d'éducation, les femmes obtenant dans l'UE de meilleurs résultats que les hommes en termes de niveau d'études atteint. Il s'explique plutôt par des facteurs tels que la ségrégation sexuelle dans l'éducation, la formation et l'emploi, la ségrégation professionnelle, le déséquilibre hommes-femmes dans les postes de direction et de prise de décision, le fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel et interrompent davantage et plus longtemps leur carrière en raison du partage inégal des responsabilités ménagères, familiales et en matière de soins entre les femmes et les hommes, et la sous-évaluation du travail réalisé par celles-ci. Les facteurs organisationnels peuvent également jouer un rôle, notamment de longues journées de travail et les situations dans lesquelles une présence physique et une disponibilité sont attendues en dehors des heures normales. Tous ces facteurs sont la conséquence de la persistance de préjugés et discriminations sexistes inconscients, y compris une discrimination salariale, qui reflètent le fait que le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur n'est pas appliqué correctement.
14. Le plan d'action de l'UE 2017-2019 pour éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, adopté par la Commission européenne, énumère des mesures spécifiques visant à lutter contre les causes profondes, telles que la ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes, tant horizontale que verticale, la transparence salariale insuffisante et le partage inégal entre les femmes et les hommes des responsabilités en matière de soins. Ce plan d'action définit également des mesures de sensibilisation et des mesures visant à lever le voile sur les inégalités et à lutter contre les stéréotypes.

15. La note de recherche intitulée "Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance" (Comblent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes passe par un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée), établie par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), fait apparaître que les femmes dans l'UE sont quatre fois plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel ou sous contrat temporaire. En outre, le taux d'inactivité économique des femmes en âge de travailler est presque deux fois supérieur à celui des hommes. Un cinquième des femmes vivant dans la pauvreté ne sont pas actives sur le marché du travail du fait qu'elles exercent des responsabilités domestiques et en matière de soins. Selon la note de recherche, cela peut notamment traduire la pénurie de structures de garde d'enfants abordables et de qualité et de services de soins pour les autres personnes à charge, ainsi que l'absence de politiques visant à rendre le travail rémunérateur et d'autres mesures telles que des formules souples de travail pour les femmes comme pour les hommes. Or, de telles mesures sont de nature à contribuer à faciliter la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée, notamment en consacrant suffisamment de temps à chacun de ces domaines. En outre, les femmes qui travaillent à temps plein tout en fournissant des soins et en réalisant des travaux domestiques non rémunérés finissent par travailler davantage d'heures par jour que les hommes.
16. Les présentes conclusions se fondent sur les travaux antérieurs et les engagements politiques exprimés par le Conseil, le Parlement européen, la Commission et des parties prenantes compétentes dans ce domaine, notamment dans les documents énumérés à l'annexe I.

## LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

INVITE LES ÉTATS MEMBRES, conformément à leurs compétences, compte tenu des circonstances nationales et dans le respect du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux:

17. à faire le point sur toutes les mesures disponibles afin d'assurer l'application effective du principe juridique de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur au niveau national;

18. le cas échéant, à améliorer les mesures existantes ou à en instaurer de nouvelles afin d'assurer l'application effective du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur, y compris les mesures visant à améliorer la transparence salariale, en s'appuyant sur la recommandation de la Commission du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations<sup>1</sup>;
19. à prendre des mesures pour renforcer la capacité des organismes de promotion de l'égalité à agir et à assister et représenter les victimes de discrimination salariale, et à envisager de prendre les mesures mentionnées dans la recommandation de la Commission du 22 juin 2018 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement<sup>2</sup>. Ces mesures devraient également tenir compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes confrontés à des discriminations fondées sur des motifs multiples;
20. à prendre des mesures efficaces pour promouvoir l'égalité dans les domaines de l'éducation et de l'emploi afin de lutter contre la ségrégation du marché du travail et de combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, et notamment:
  - a) des mesures visant à lutter contre la discrimination salariale, y compris en promouvant la transparence salariale;
  - b) des mesures visant à assurer une éducation et une formation sans préjugés à tous les niveaux, y compris l'enseignement supérieur, l'enseignement et la formation professionnels (EFP), l'apprentissage tout au long de la vie et l'orientation professionnelle, et une égalité d'accès à ces possibilités pour tous;
  - c) des mesures visant à donner à l'ensemble des filles, des femmes, des garçons et des hommes les moyens de choisir librement leurs études et leur profession, non sur la base de stéréotypes sexuels, mais en fonction de leurs préférences, de leurs aptitudes et de leurs compétences;

---

<sup>1</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32014H0124>.

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?qid=1548772937602&uri=CELEX:32018H0951>.

- d) des mesures visant à promouvoir l'égalité d'accès à tous les domaines éducatifs et à toutes les professions et à faciliter l'accès des femmes et des filles aux domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM) et à celui des technologies de l'information et de la communication (TIC), ainsi que des mesures visant à encourager les garçons et les hommes à se former et à travailler dans le secteur de l'éducation, de la santé et du bien-être;
  - e) des mesures visant à s'attaquer aux facteurs qui dissuadent les deux parents (et les parents isolés) d'exercer pleinement un travail rémunéré, y compris des politiques actives du marché du travail, et des mesures destinées à analyser et, si nécessaire, à combattre les effets qu'ont les systèmes d'imposition et de prestations et les droits connexes sur les revenus des femmes et des hommes;
  - f) des mesures visant à promouvoir l'éducation et la formation, y compris l'éducation et la formation non formelles, ainsi que des activités de sensibilisation portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes et les préjugés sexistes inconscients en ce qui concerne toutes les catégories d'âge afin de lutter contre la ségrégation professionnelle; et
  - g) des mesures spécifiques permettant une évaluation professionnelle non sexiste, en insistant sur les avantages qu'une telle évaluation présente pour les employeurs;
  - h) des mesures visant à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes d'encadrement;
21. à prendre des mesures visant à faciliter la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée pour les femmes comme pour les hommes, de manière à encourager un partage égal des responsabilités ménagères et en matière de soins entre les femmes et les hommes, et notamment:
- a) des mesures visant à améliorer la fourniture de services d'accueil et de soins accessibles, abordables et de qualité, y compris pour les jeunes enfants, les personnes âgées et les personnes ayant besoin de soins de longue durée;
  - b) des mesures visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sur le lieu de travail, à établir des systèmes de certification volontaires, à dispenser des formations professionnelles, à entreprendre des actions de sensibilisation et à mener des campagnes d'information;

- c) des mesures visant à améliorer les droits des travailleurs et le soutien qui leur est apporté en vue d'une meilleure conciliation de leurs responsabilités professionnelles et en matière de soins, et à améliorer l'exercice de ces droits par les hommes;
- d) des mesures visant à promouvoir un partage égal des responsabilités en matière de soins entre les femmes et les hommes;
- e) des mesures visant à encourager les parties prenantes concernées, y compris les partenaires sociaux et les entreprises, à adopter des pratiques favorisant la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée, y compris dans les secteurs dominés par les hommes, et des mesures visant à garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en termes d'accès aux droits et arrangements en la matière;
- f) des mesures visant à mieux faire connaître les droits et les arrangements relatifs à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants, afin de faciliter le recours à ces droits et arrangements, notamment pour les hommes;

22. à prendre en compte et à inclure des mesures spécifiques en faveur des femmes et des filles dans leurs stratégies nationales de développement durable, conformément à l'ODD n° 5<sup>3</sup> du programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies, et à suivre la mise en œuvre de toutes les dispositions pertinentes, notamment en utilisant des données fondées sur les indicateurs établis dans le cadre de la mise en œuvre du programme d'action de Beijing.

INVITE LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION EUROPÉENNE, conformément à leurs compétences respectives, compte tenu des circonstances nationales et dans le respect du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux:

23. à adopter une approche intégrée dans le cadre de l'ensemble des efforts déployés pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en favorisant des synergies entre les stratégies en matière d'emploi et d'autres politiques économiques et sociales dans les domaines de la jeunesse, de l'éducation, de la fiscalité, des prestations familiales, de la protection sociale et des soins de santé;

---

<sup>3</sup> Objectif de développement durable n° 5.

24. à prendre des mesures pour mettre un terme aux stéréotypes sexuels et lutter contre les conceptions stéréotypées concernant les rôles dévolus aux femmes et aux hommes, en vue de combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, de réduire la ségrégation sexuelle horizontale et verticale sur le marché du travail et de promouvoir un partage plus égal des responsabilités en matière de soins entre les femmes et les hommes;
25. à intensifier les efforts pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et assurer l'égalité des chances en matière d'emploi dans le contexte de toutes les initiatives, politiques et mesures pertinentes, y compris les politiques et les stratégies sociales et pour l'emploi, par exemple en renforçant le rôle des institutions et organismes publics chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes, et en intégrant une démarche soucieuse d'équité entre les sexes (intégration des questions d'égalité entre les femmes et les hommes) dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de ces politiques et l'évaluation de leurs effets sur les femmes et les hommes;
26. à prendre des mesures efficaces pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, le cas échéant en s'appuyant sur le plan d'action de la Commission, et notamment:
- a) des mesures visant à améliorer la transparence salariale et l'application du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur;
  - b) des mesures visant à s'assurer que la sélection des candidats, en particulier pour des postes d'encadrement dans les secteurs privé et public, est fondée sur une évaluation sans équivoque, objective et non sexiste ainsi que sur les mérites et les qualifications des candidats;
  - c) des mesures visant à faire en sorte que plus de femmes postulent à des postes d'encadrement;
  - d) des mesures visant à répondre au besoin de professionnaliser et de régulariser les tâches domestiques et les activités de soins, qui demeurent pour l'essentiel des tâches non rémunérées exercées par les femmes; et
  - e) des mesures visant à encourager l'échange de bonnes pratiques, aux niveaux local, régional, national, européen et international;

27. à prendre des mesures spécifiques pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devrait être favorisé par une série de mesures se renforçant mutuellement, y compris une combinaison de mesures tant législatives que politiques, telles que les congés familiaux, en particulier les congés de maternité et de paternité, les congés parentaux et les congés d'aidant, la fourniture de services d'accueil et de soins accessibles et abordables et des formules souples de travail pour les femmes et les hommes;
28. à encourager les employeurs à aider les hommes à prendre un congé parental ou d'autres congés familiaux, et à recourir à des formules souples de travail;
29. à encourager les employeurs à faciliter l'utilisation par leurs salariés des congés familiaux, en particulier les congés de maternité et de paternité, les congés parentaux et les congés d'aidant, ainsi que des formules souples de travail permettant de s'occuper d'enfants et d'autres personnes dépendantes, de manière à favoriser un partage plus équitable des responsabilités en matière de soins;
30. à promouvoir les cultures d'entreprise et de travail qui sont de nature à répondre aux besoins des femmes et des hommes en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, par exemple, si nécessaire, au moyen de programmes en faveur de l'égalité des sexes;
31. à nouer un dialogue dynamique avec les entreprises, par exemple au moyen de campagnes ad hoc ou de prix récompensant les entreprises exemplaires, ainsi qu'avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et les organisations du secteur tertiaire et de la société civile, afin de soutenir les efforts qu'elles déploient pour remédier aux causes profondes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, y compris en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les femmes comme pour les hommes;
32. à prendre des mesures pour faire en sorte que tant les femmes que les hommes puissent progresser dans leur carrière sans subir de discriminations en rapport avec les congés familiaux;

33. à faciliter le retour au travail après une période de congé, ainsi que le retour au rythme de travail antérieur après une période de travail à temps partiel. Dans le premier cas, les travailleurs et les employeurs devraient être encouragés à rester en contact pendant la période de congé et à prévoir des mesures de réintégration appropriées;
34. à prendre toutes les mesures nécessaires pour atteindre les objectifs de Barcelone concernant la fourniture de services abordables et de qualité en matière d'accueil de la petite enfance<sup>4</sup> ainsi que pour faciliter l'accès aux structures de garde d'enfants, et à envisager de fixer de nouveaux objectifs axés sur les autres besoins en matière de soins tout au long de la vie, en particulier pour ce qui est des soins aux personnes âgées;
35. à affecter des ressources à l'élaboration et à la mise en œuvre de mesures spécifiques visant à remédier aux causes profondes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, y compris dans le cadre des Fonds structurels et d'investissement européens, en particulier du Fonds social européen;
36. à encourager toutes les parties prenantes et tous les acteurs concernés, y compris les partenaires sociaux, les entreprises et les services publics de l'emploi, à redoubler d'efforts pour réduire la ségrégation horizontale entre les sexes, y compris en valorisant davantage le travail dans les secteurs dominés par les femmes, en améliorant la transparence et l'équité des systèmes d'évaluation des emplois, en donnant la possibilité aux femmes et aux hommes d'accéder aux possibilités d'emploi dans tous les secteurs sur un pied d'égalité et en les encourageant en ce sens, et en mettant en avant les avantages économiques de la déségrégation et l'importance qu'elle revêt dans le contexte de l'avenir du travail;
37. conformément au socle européen des droits sociaux, à prendre en considération la question de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans le contexte du cadre de gouvernance actuel de la stratégie Europe 2020, y compris l'examen annuel de la croissance et le projet de rapport conjoint sur l'emploi, et à en tenir compte dans les futurs cadres stratégiques;

---

<sup>4</sup> En 2002, le Conseil européen a fixé des objectifs prévoyant la fourniture de structures d'accueil pour au moins 90 % des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et au moins 33 % des enfants de moins de trois ans d'ici 2010.

38. à sensibiliser les citoyens européens à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et à ses causes et conséquences, y compris en ce qui concerne l'écart de niveau de pension entre les femmes et les hommes et le risque plus élevé de pauvreté qui prévaut chez les femmes âgées;
39. à encourager le dialogue avec les parties prenantes concernées, y compris les partenaires sociaux, les entreprises, les organismes nationaux de promotion de l'égalité et les organisations œuvrant en faveur de l'égalité des sexes, sur la lutte contre la discrimination salariale, les préjugés et stéréotypes sexistes dans l'éducation et sur le marché du travail, et à promouvoir ainsi l'apprentissage mutuel;
40. à poursuivre les travaux menés ensemble par la Commission et Eurostat sur la décomposition de l'écart non ajusté de rémunération entre les femmes et les hommes et à publier régulièrement des données pertinentes sur l'écart de rémunération, ses déterminants et ses conséquences sur les salaires et les pensions.

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE:

41. à adopter une communication énonçant une stratégie autonome en matière d'égalité des sexes pour l'après-2019, y compris des stratégies visant à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes;
42. à réaliser une analyse de l'incidence du passage au numérique sur l'égalité des sexes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le contexte du marché du travail et à en tenir compte dans l'élaboration des politiques futures;
43. à donner activement suite à l'évaluation en cours<sup>5</sup> des dispositions de la directive 2006/54/CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de rémunération consacré par le traité, notamment en étudiant s'il y a lieu de modifier ladite directive;
44. à promouvoir l'échange de bonnes pratiques entre les États membres en ce qui concerne les mesures visant à remédier aux causes profondes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes;
45. à renforcer la perspective d'égalité des sexes (intégration des questions d'égalité entre les femmes et les hommes) dans l'ensemble des domaines d'action, y compris les politiques en matière de jeunesse, d'éducation et d'emploi, et les futurs programmes.

---

<sup>5</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?qid=1558346827770&uri=CELEX:32006L0054>

**Références:****1. Acte interinstitutionnel de l'UE:**

Socle européen des droits sociaux

[https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_fr.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_fr.pdf)

**2. Législation de l'UE:**

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 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)

Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil [à remplacer par une référence à la directive telle qu'elle aura été adoptée]

**3. Conseil:**

Toutes les conclusions du Conseil adoptées sur le bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Beijing<sup>6</sup> et d'autres conclusions du Conseil sur l'égalité des sexes, en particulier celles citées ci-dessous:

- 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" (doc. 18121/10)
- Conclusions du Conseil du 7 mars 2011 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 "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 du 9 mars 2015 intitulées "Vers des marchés du travail plus inclusifs" (doc. 7017/15)

---

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_fr.htm)

- Conclusions du Conseil du 18 juin 2018 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)
- Conclusions du Conseil du 26 octobre 2015 relatives au plan d'action sur l'égalité des sexes 2016-2020 (doc. 13201/15)
- Conclusions du Conseil intitulées "Renforcer les compétences des femmes et des hommes sur le marché du travail de l'UE" (doc. 6889/17)
- Conclusions du Conseil du 7 décembre 2017 sur des mesures renforcées en vue de réduire la ségrégation sexuelle horizontale dans les domaines de l'éducation et de l'emploi (doc. 15468/17)
- Recommandation 92/241/CEE du Conseil, du 31 mars 1992, concernant la garde des enfants (JO L 123 du 8.5.1992, p. 16)
- Résolution du Conseil et des ministres de l'emploi et de la politique sociale, réunis au sein du Conseil, du 29 juin 2000 relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale (JO C 218 du 31.7.2000, p. 5)

#### **4. Trio de présidences:**

- [Déclaration du trio de présidences sur l'égalité des sexes, signée par la Roumanie, la Finlande et la Croatie (15 mars 2019)]
- Déclaration conjointe sur "L'égalité des sexes, une priorité de l'Union européenne aujourd'hui et à l'avenir", proposée par le trio de présidences autrichienne, estonienne et bulgare, lors de la réunion informelle des ministres de l'égalité des sexes de l'UE tenue le 12 octobre 2018 à Vienne

#### **5. Commission européenne:**

- Communication de la Commission du 3 mars 2010 intitulée: "Europe 2020: Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive" (COM(2010) 2020 final)
- Recommandation 2014/124/UE de la Commission du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence (JO L 69 du 8.3.2014, p. 112)
- 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)
- Communication de la Commission du 26 avril 2017 intitulée: "Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent" (COM(2017) 252 final)
- Plan d'action de l'Union européenne 2017-2019: Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes COM(2017) 678 final.

- Rapport sur le développement des structures d'accueil des jeunes enfants en vue d'accroître la participation des femmes au marché du travail, de promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents qui travaillent et de favoriser une croissance durable et inclusive en Europe (les "objectifs de Barcelone") (COM(2018) 273 final)
- Recommandation (UE) 2018/951 de la Commission du 22 juin 2018 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement (JO L 167 du 4.7.2018, p. 28)
- Avis du Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes: "Future gender equality policy after 2019, old and new challenges and priorities" (future politique en matière d'égalité des sexes après 2019, priorités et défis anciens et nouveaux)
- Avis du Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes: "New challenges for gender equality in the changing world of work" (nouveaux défis en matière d'égalité des sexes dans un monde du travail en évolution)
- Rapport annuel 2019 sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'Union européenne  
[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2019\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf)

## 6. Parlement européen:

- Résolution du Parlement européen du 14 mars 2017 sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne en 2014-2015  
[http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0073\\_FR.html](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0073_FR.html)
- Résolution du Parlement européen du 14 juin 2017 sur la nécessité d'une stratégie de l'Union européenne pour éradiquer et prévenir l'écart entre les pensions des hommes et des femmes  
[http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0260\\_FR.html](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0260_FR.html)

## 7. EIGE:

- Note de recherche: "Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance" (Comblent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes passe par un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée) (doc. 6656/19 ADD 1)
- Indice d'égalité de genre <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

## 8. Comité économique et social européen: Avis sur le "Plan d'action de l'Union européenne 2017-2019 – Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes" (SOC/571)

## 9. Autres:

- Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
  - Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies
  - Charte sociale européenne (révisée) de 1996 du Conseil de l'Europe
  - Programme des Nations unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (Programme d'action de Beijing)
-