

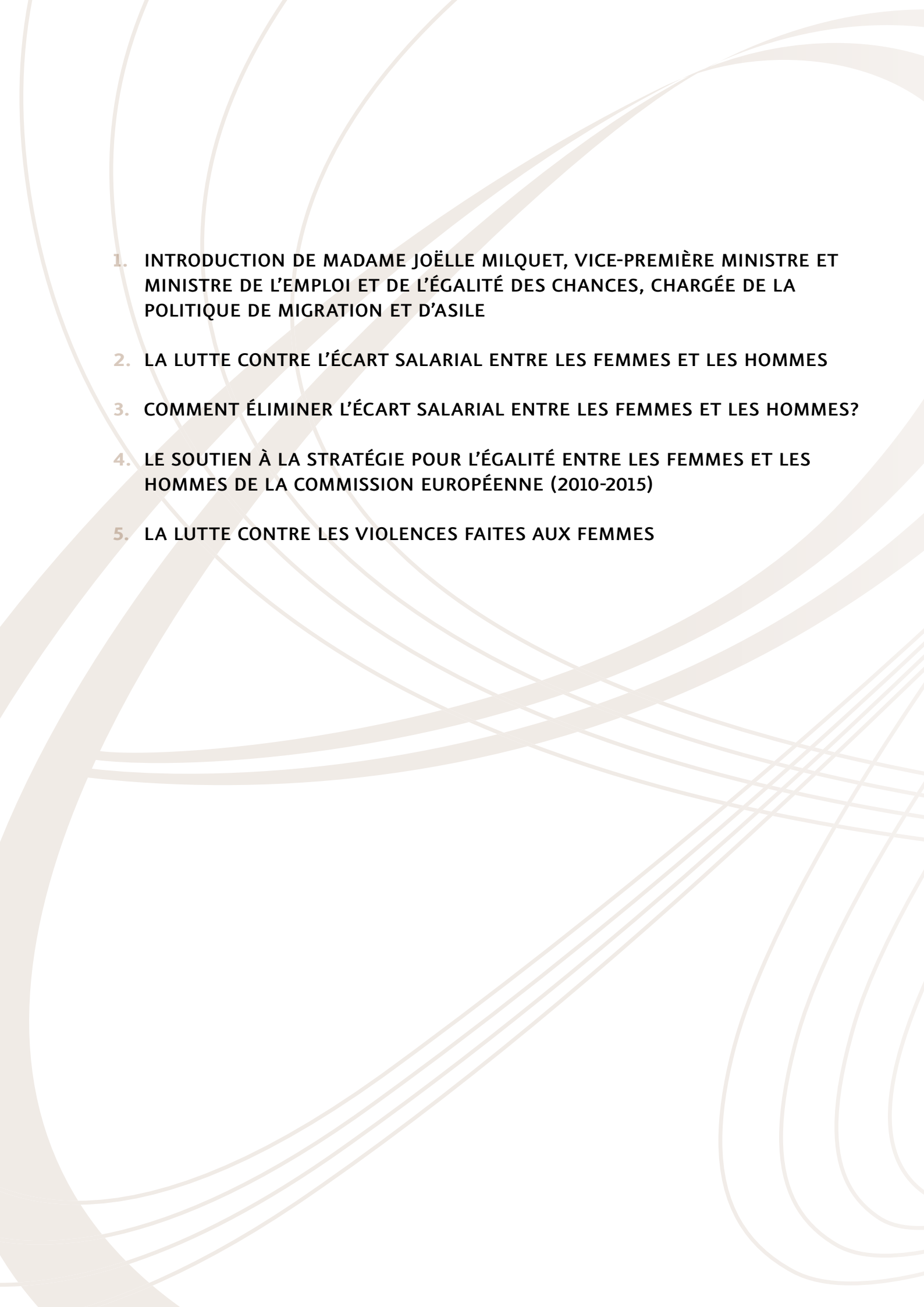


# RÉSULTATS DE LA PRÉSIDENTICE BELGE DE L'UNION EUROPÉENNE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

---

(BRUXELLES, 1<sup>ER</sup> JUILLET 2010 – 31 DÉCEMBRE 2010)



- 
- 1. INTRODUCTION DE MADAME JOËLLE MILQUET, VICE-PREMIÈRE MINISTRE ET MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES, CHARGÉE DE LA POLITIQUE DE MIGRATION ET D'ASILE**
  - 2. LA LUTTE CONTRE L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**
  - 3. COMMENT ÉLIMINER L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES?**
  - 4. LE SOUTIEN À LA STRATÉGIE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE (2010-2015)**
  - 5. LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES**

# PRÉSIDENTE BELGE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE : DES AVANCÉES EUROPÉENNES POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'Union européenne poursuit l'objectif de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes depuis maintenant plus de 50 ans. La Belgique, durant la Présidence du Conseil de l'Union européenne, a accordé la plus grande importance à l'égalité entre les femmes et les hommes.

## 1. RENFORCER LA DIMENSION GENRE DANS L'EMPLOI ET SUPPRIMER L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La Présidence belge est la première présidence à avoir mis en œuvre la Stratégie Europe 2020 pour l'emploi et la croissance. Dans le cadre de l'adoption des lignes directrices pour l'emploi, la Présidence belge a veillé particulièrement au renforcement de la dimension égalité hommes-femmes.

Conformément à la Stratégie Europe 2020, le taux d'emploi des hommes et des femmes âgés de 20 à 64 ans devrait être relevé à 75% d'ici 2020. Augmenter le taux d'emploi des femmes devient une priorité spécifique.

L'égalité salariale constitue également un objectif européen majeur qui doit impliquer la mobilisation et la coordination de tous les acteurs clés. Afin de réduire l'écart salarial qui s'élève à 18% en Europe, les États membres et les partenaires sociaux sont invités à relever plusieurs défis dans le cadre de stratégies d'actions concertées. Il convient notamment de lutter contre la ségrégation verticale et horizontale, d'améliorer la conciliation entre la vie privée, la vie familiale et la vie professionnelle, de promouvoir la transparence des salaires et de combattre les stéréotypes sexistes.

La Présidence belge a organisé une Conférence ministérielle sur l'écart salarial dans le cadre de laquelle deux publications ont été présentées. Il s'agissait, d'une part, du rapport de la Présidence belge sur les indicateurs en matière d'écart salarial (« L'écart salarial entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne : indicateurs quantitatifs et qualitatifs ») et, d'autre part, d'un guide de bonnes pratiques visant à donner un aperçu de stratégies et de mesures efficaces visant à l'éradication de l'écart salarial, réalisé sous la supervision de l'Institut belge pour l'égalité entre les femmes et les hommes (<http://igvm-iefh.belgium.be>).

Enfin, des conclusions ont été adoptées par le Conseil des ministres de l'emploi et des affaires sociales (EPSCO) du 6 décembre 2010. Dans ces conclusions, les États membres ont été invités à se doter d'un ensemble complet de mesures visant à s'attaquer à l'ensemble des causes de l'écart salarial, en coordonnant les actions de tous les acteurs-clés pertinents, en particulier les partenaires sociaux, à tous les niveaux. Ces mesures portent sur la transparence des salaires, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, l'élimination de la ségrégation verticale et horizontale, y compris les objectifs quantitatifs. Par ailleurs, ces conclusions devront permettre un suivi facilité des mesures adoptées par les États membres en la matière grâce à l'actualisation et la révision des indicateurs sur l'égalité salariale.

## 2. LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

La violence à l'égard des femmes constitue l'un des principaux obstacles à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes et une violation flagrante des droits et des libertés fondamentaux. Cette violence peut avoir de sérieuses répercussions physiques et psychologiques sur les victimes et leurs enfants et de lourdes conséquences sur l'ensemble de la société.

Dès lors, la Présidence belge a soutenu la Commission européenne dans l'élaboration d'une politique efficace pour prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes. Ensemble, la Présidence belge et la Commission européenne ont organisé une Conférence consacrée aux violences faites aux femmes.

La Présidence belge a également organisé le Sommet des femmes Ministres des différents gouvernements des États membres au cours duquel « La Déclaration de Bruxelles pour une stratégie européenne cohérente, effective et globale pour combattre la violence envers les femmes » a été signée. Il s'agit d'un engagement déterminant et mobilisateur en matière de lutte contre les violences faites aux femmes.

## 3. UNE NOUVELLE STRATÉGIE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La Commission européenne a présenté sa nouvelle Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2011-2015) au mois de septembre 2010.

Cette Stratégie comporte cinq grands thèmes : indépendance économique égale ; égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur ; égalité dans la prise de décision ; dignité, intégrité et fin des violences basées sur le sexe ; égalité entre les femmes et les hommes en dehors de l'Union européenne.

La Présidence belge a organisé une réunion informelle des Ministres en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes afin de soutenir le travail de la Commission européenne et renforcer l'engagement des États membres dans le cadre du Pacte pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui avait été adopté par les chefs d'Etat et de gouvernement en 2006.

Le Conseil EPSCO du 6 décembre 2010 a adopté des conclusions qui consacrent l'engagement des Ministres non seulement à étendre la portée du Pacte (notamment afin d'y inclure la problématique des violences faites aux femmes) mais aussi à le doter d'un système de monitoring et de suivi des engagements pris. Le Pacte pourra à présent être révisé au cours de cette année 2011.

La présente publication de la Présidence belge présente l'intégralité des textes adoptés par les Ministres visant à plus d'égalité entre les femmes et les hommes.



Joëlle Milquet

Vice-Première Ministre  
Ministre de l'Emploi et de l'Égalité  
des chances, chargée de la politique  
de Migration et d'Asile

# COMMENT ÉLIMINER L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES?



# COMMENT ÉLIMINER L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES?

- Résumé de la Conférence de la Présidence belge « Comment éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes? » 5
- Résumé du rapport « L'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les États membres de l'Union européenne: indicateurs quantitatifs et qualitatifs » 7
- Conclusions du Conseil du 6 décembre 2010 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 oeuvre du programme d'action de Pékin 17





# RÉSUMÉ DE LA CONFÉRENCE DE LA PRÉSIDENTE BELGE « COMMENT ÉLIMINER L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES? »

(BRUXELLES, 25 – 26 OCTOBRE 2010)

La Conférence de la Présidence belge « Comment éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes? » a été organisée avec le soutien de la Commission européenne. Ont participé à cette Conférence des représentants des États membres, des représentants des institutions européennes (Commission européenne, Parlement européen, Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, EMCO, SPC, CPE), des représentants des partenaires sociaux, ainsi que du monde associatif et académique.

La session introductive s'est concentrée sur le nouveau contexte européen qui pourrait favoriser de nouveaux engagements en matière de lutte contre l'écart salarial. La seconde session visait à identifier les causes de l'écart salarial et les indicateurs pertinents qui permettent de mesurer et de surveiller les progrès réalisés en vue de le réduire. La troisième session a tenté de trouver les réponses à apporter en tenant compte de ce nouveau contexte. Ensuite, deux panels ont été consacrés aux stratégies des États membres et des partenaires sociaux. Enfin, un dernier panel a été consacré aux instruments spécifiques particulièrement efficaces qui constituent les bonnes pratiques des États membres. La Présidence a également publié un recueil de bonnes pratiques proposées par les États membres et les partenaires sociaux.

Après deux jours de discussion, les conclusions suivantes ont été tirées et incluses dans les conclusions qui seront présentées au Conseil pour adoption :

1. Mettre en place des plans d'action nationaux visant à réduire l'écart salarial : les États membres doivent mettre en place de véritables plans d'action et de cette façon établir une stratégie ciblée qui s'attaque de manière concomitante aux différentes causes de l'écart salarial et qui coordonne les actions de tous les acteurs-clés pertinents, en combinant plusieurs mesures.
2. Mettre effectivement en œuvre la législation sur l'égalité salariale et la renforcer : non seulement la législation devrait être renforcée, mais il faudrait également assurer la mise en œuvre effective de la législation existante visant à garantir l'égalité salariale et l'égalité professionnelle.
3. Assurer la transparence des salaires : le système de classification de fonctions neutre au niveau du genre devrait être généralisé.
4. Éliminer la ségrégation verticale, qui est critique, particulièrement par le biais de mesures ambitieuses et de sanctions dissuasives visant l'augmentation de la présence des femmes à des postes de décision dans les entreprises publiques et privées.
5. Lutter contre les stéréotypes et la ségrégation horizontale : pour éliminer la ségrégation horizontale, il faut lutter contre les stéréotypes dans l'éducation et les médias.
6. Concilier la vie privée et la vie professionnelle : les États membres doivent veiller à offrir des services d'accueil d'enfants et d'autres personnes dépendantes en nombre suffisant et à un prix abordable. Par ailleurs, il est nécessaire de prévoir des congés parentaux pour chacun des parents, ainsi que des mesures encourageant leur utilisation par les hommes.
7. Mesurer périodiquement l'écart salarial : il conviendrait de réaliser une évaluation régulière de l'écart salarial et d'analyser son évolution dans le temps, à l'aide des indicateurs fixés au niveau européen.
8. Intégrer des objectifs-cibles dans les Programmes nationaux de réforme : ces objectifs pourraient porter sur l'augmentation du taux d'emploi des femmes, l'augmentation de l'offre des services d'accueil adéquats, abordables et de qualité pour les personnes dépendantes et les enfants en âge préscolaire, et l'élimination de l'écart salarial selon un plan pluriannuel.
9. Compter sur la Commission européenne : le rôle de la Commission européenne est important, notamment pour effectuer un monitoring régulier de l'écart salarial, avec l'appui de l'Institut européen du genre.
10. Responsabiliser les partenaires sociaux : le rôle des partenaires sociaux est important, notamment pour décider d'objectifs visant à réduire l'écart salarial, améliorer la qualité de l'emploi des femmes, mettre en place des actions concrètes dans les entreprises afin de réduire l'écart de rémunération, et, enfin, intégrer l'égalité de genre dans les négociations collectives.



# RÉSUMÉ DU RAPPORT « L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES ÉTATS MEMBRES DE L'UNION EUROPÉENNE : INDICATEURS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS »

Lors de la Présidence belge de l'Union européenne en 2001, dans le cadre du suivi de la Plate-forme d'action de Pékin, le Conseil des Ministres a défini neuf indicateurs relatifs à l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Chaque année, Eurostat met à disposition des chiffres sur l'écart salarial calculés par les États membres. Le but de ce rapport est double : il s'agit, d'une part, de fournir une présentation plus détaillée des données relatives à l'écart salarial dans les différents États membres, et de l'autre de proposer une évaluation et une actualisation des indicateurs de 2001, afin de pouvoir y incorporer les développements législatifs et statistiques récents.

Le set d'indicateurs 2010 proposé comprend sept indicateurs quantitatifs et trois indicateurs qualitatifs. Les premiers sont calculés sur base de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (Structure of Earnings Survey – SES), pour autant que ces données soient disponibles auprès d'Eurostat. L'année la plus récente pour laquelle les données ont été harmonisées au niveau européen est l'année 2006. Pour ce qui est des indicateurs qualitatifs, les États membres ont reçu un questionnaire, dans le courant du mois de mai 2010, sur base duquel les informations fournies ont été intégrées dans le rapport.

Du point de vue conceptuel, « l'écart salarial » fait référence aux différences observées au niveau des salaires moyens des femmes et des hommes ; l'écart salarial comprend tant les discriminations salariales fondées sur le sexe que les inégalités salariales dues aux différences dans la position des femmes et des hommes sur le marché du travail.

Une politique visant à éliminer l'écart salarial peut se concentrer sur un ou plusieurs aspects. Les différents indicateurs ont pour objectif de donner une idée des différents aspects et causes de l'écart salarial et d'offrir un aperçu des moyens de le combattre.

## 1. INDICATEURS QUANTITATIFS

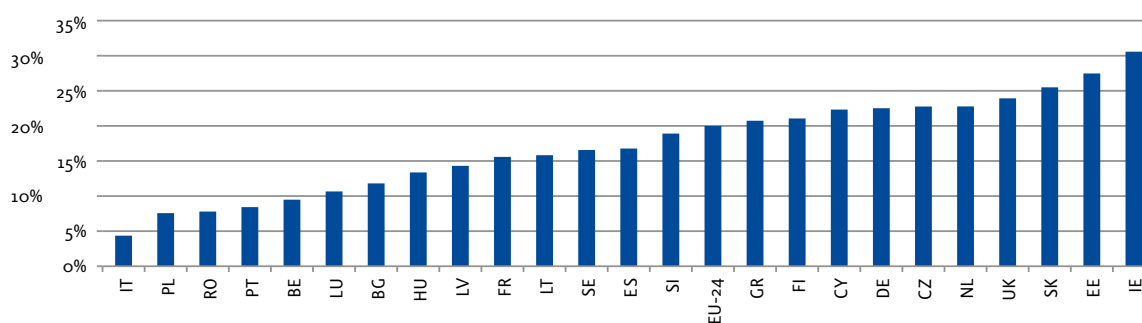
La principale modification proposée par rapport aux indicateurs de 2001 concerne l'**indicateur 1** ; l'écart salarial calculé sur base des salaires bruts moyens des femmes et des hommes. Le set d'indicateurs de 2001 partait de l'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein. Cette méthode de calcul a été adaptée afin d'inclure dans le calcul les salaires des travailleurs à temps partiel, parmi lesquels on retrouve de très nombreuses femmes. Actuellement, pour l'indicateur Eurostat, on part de l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel. L'effet important de la durée de travail sur les salaires mensuels est donc en réalité corrigé en se basant sur les salaires horaires bruts pour effectuer les calculs.

Calculé de cette façon, l'écart salarial varie entre 4% (Italie) et 32% (Irlande) dans les différents États membres. La moyenne européenne pour les 24 États membres pour lesquels des données sont disponibles s'élève à 20%.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Rapport réalisé en collaboration avec le Dulbea, Département d'Economie Appliquée de l'Université libre de Bruxelles, Leila Maron, Chercheure, Danièle Meulders, Professeure, Silje O'Dorchai, Professeure, Robert Plasman, Professeur, Natalie Simeu, Chercheure (septembre 2010).

<sup>2</sup> Cette révision est le résultat des discussions menées par la Task Force. Commission européenne, Eurostat (2007). *The Gender Pay Gap (GPG): Final report of the Task Force and Eurostat's proposal for the way forward.*

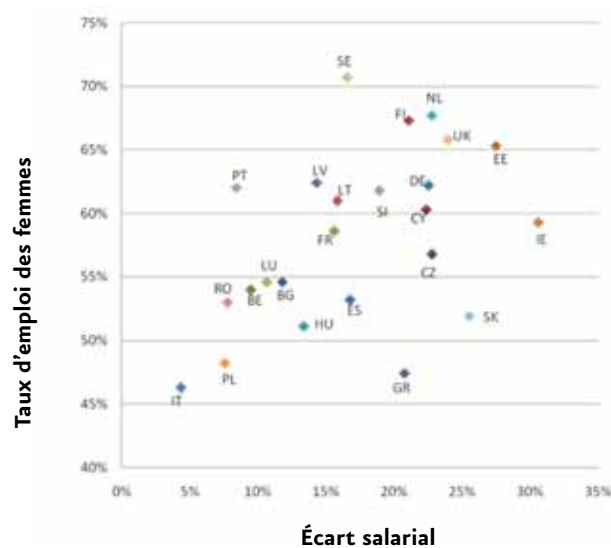
**Graphique 1 : Écarts de salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et temps partiel (en euros), pays classés par ordre croissant de l'écart salarial (2006)<sup>3</sup>**



Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Une seconde modification importante apportée au premier indicateur concerne la prise en compte du taux d'emploi des femmes et des hommes. Une bonne comparaison de l'égalité de genre sur le marché de l'emploi entre les différents États membres exige en effet que l'écart salarial soit interprété dans le bon contexte. Un faible écart salarial va en effet souvent de pair avec un faible taux d'emploi des femmes. L'explication se situe au niveau du profil des femmes qui travaillent ; il s'agit en effet souvent de femmes ayant un niveau d'éducation élevé et un emploi mieux rémunéré. Le graphique ci-dessous représente le lien entre le taux d'emploi et l'écart salarial.

**Graphique 2 : Écart salarial et taux d'emploi des femmes (2006)**



Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires et EUROSTAT, Enquêtes sur les forces de travail

Une augmentation du taux d'emploi des femmes aura souvent en premier lieu un effet négatif sur l'écart salarial, parce que cette augmentation se situe généralement au niveau des femmes ayant bénéficié d'une formation moins élevée et travaillant à temps plein et à temps partiel dans des secteurs moins bien rémunérés. Néanmoins, la réalisation à long terme de l'égalité de genre sur le marché de l'emploi exige que les deux objectifs soient poursuivis, à savoir l'égalité au niveau du taux d'emploi et l'élimination de l'écart salarial.

Pour les [indicateurs 3 et 4](#), qui concernent le travail à temps partiel et l'écart salarial selon l'âge et le niveau d'éducation, l'indicateur reprend également le taux d'emploi.

Une autre proposition de modification des indicateurs consiste à intégrer des facteurs supplémentaires pouvant jouer un rôle dans l'écart salarial, à savoir l'état civil, la situation familiale et le pays de naissance. Le nouvel [indicateur 6](#) représente l'écart salarial selon ces caractéristiques. Il s'agit ici de caractéristiques personnelles qui ne peuvent en principe jouer aucun rôle dans un marché du travail fonctionnant correctement. Pourtant, ce sont des facteurs importants qui illustrent très bien l'impact du genre dans le fonctionnement du marché de l'emploi. Actuellement, l'enquête SES ne reprend pas ces données. Bien qu'il ne soit pas évident de recueillir des données relatives aux caractéristiques personnelles des travailleurs, il s'agit là d'un élargissement intéressant du set d'indicateurs. Dans le rapport, les calculs ont été faits sur base de l'enquête SILC. Si ces caractéristiques étaient reprises dans l'enquête SES, elles pourraient également être analysées en tant que facteurs dans le cadre de la décomposition de l'écart salarial selon la méthode Oaxaca.

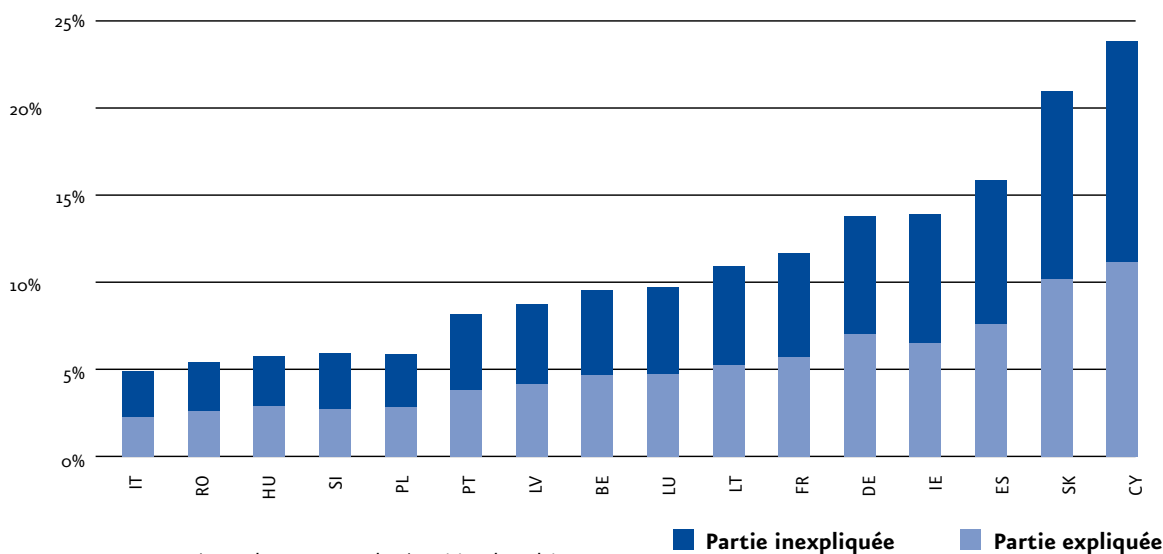
Il va de soi que le nouvel indicateur prend également en compte le taux d'emploi. Dans de nombreux États membres, la différence observée au niveau du taux d'emploi des femmes et des hommes semble être plus importante pour les personnes mariées et ayant des enfants. En outre, l'écart salarial est également généralement plus élevé parmi les personnes mariées et il augmente encore lorsqu'il y a des enfants.

Les adaptations des autres indicateurs sont mineures. Elles concernent l'intégration d'une correction pour le travail à temps partiel dans le cadre de l'[indicateur 2](#), à savoir la part de femmes et d'hommes dans la masse salariale, et l'adaptation de l'[indicateur 5](#), qui représente l'impact de la ségrégation sur le marché de l'emploi.

La décomposition de l'écart salarial en différents facteurs a été conservée ([indicateur 7](#)). Dans le rapport, l'analyse a été effectuée pour les États membres pour lesquels Eurostat avait des données suffisamment détaillées. Les résultats sont très comparables entre États : la partie explicable de l'écart salarial varie entre 45% (Slovénie) et 50% (Suède). De même, pour les différents facteurs explicatifs (secteur d'emploi, profession, âge, niveau d'éducation,...), les résultats sont très similaires entre les États.

Le graphique ci-dessous présente l'écart salarial divisé en deux parties : celle qui peut être expliquée sur base des facteurs connus et celle qui ne peut être expliquée.

**Graphique 3 : La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart de salaire horaire brut (en points de pourcentage), pays classés par ordre croissant de l'écart salarial (2006)**



Source : Enquête sur la structure et la répartition des salaires

## 2. INDICATEURS QUALITATIFS

Afin d'obtenir les informations nécessaires à l'analyse des indicateurs qualitatifs de l'écart salarial dans l'Union européenne, un questionnaire a été envoyé aux 27 États membres ainsi qu'aux partenaires sociaux européens (UEAPME, CEEP, CES). Les questions portaient sur les 3 indicateurs suivants<sup>4</sup>:

- l'indicateur sur les mesures de promotion d'un salaire égal et de lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes ;
- l'indicateur concernant l'influence des négociations collectives sur la promotion d'un salaire égal et l'élimination de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes ;
- l'indicateur relatif aux effets des formes de travail flexible sur les inégalités de revenu entre les femmes et les hommes.

Pour chaque indicateur (sauf le dernier), les répondants devaient présenter les mesures adoptées et présenter des éléments d'évaluation par rapport aux objectifs poursuivis.<sup>5</sup> Les données pertinentes permettant de fournir l'information pour chaque indicateur ont été adaptées par rapport à 2001, en tenant compte de l'évolution législative (par exemple la création des organismes d'égalité) mais aussi des politiques et stratégies mises en place pour lutter contre l'écart

<sup>4</sup> Ceux-ci ont été reformulés par rapport aux trois indicateurs qualitatifs de 2001 mais concernent le même contenu d'analyse. Les trois indicateurs de 2001 étaient les suivants :

- Indicateur sur les lois, réglementations et dispositifs de lutte contre les discriminations et les inégalités professionnelles ;
- Indicateur sur l'influence des autorités publiques en matière de négociation salariale (négociation collective et individuelle, le cas échéant) ;
- Indicateur concernant le temps partiel et les suspensions temporaires de la carrière professionnelle.

<sup>5</sup> Les 26 États suivants ont répondu au questionnaire : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède.

salarial aux niveaux européen et national. L'analyse s'est basée sur les réponses aux questionnaires, mais également sur la littérature existante, notamment les publications de la Commission européenne et notamment celles du Réseau d'experts juridiques dans les questions d'égalité des genres.

## **I. Indicateur sur les mesures de promotion d'un salaire égal et de lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes**

### **1.1. Les mesures législatives**

Cet indicateur se penche d'abord sur les mesures législatives visant à lutter contre l'écart salarial.

Conformément à la législation européenne, le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes figure dans la législation des 27 États membres. Dans certains États, ce principe est consacré au niveau de la Constitution (CY, EL, HU, PL, PT). Dans d'autres, une loi spéciale est consacrée à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le principe d'égalité salariale est aussi souvent inclus dans une loi générale d'égalité entre les genres. Ce principe peut également être contenu dans un code du travail.

Il importe de mettre en exergue à cet égard que certains États ont prévu certaines obligations proactives dans leurs législations spécifiques (obligation de publication des statistiques annuelles salariales des femmes et des hommes dans l'entreprise, obligation de négociation collective sur les mesures visant à éliminer l'écart salarial, obligation d'élaborer un plan d'action pour les entreprises, contrôle systématique de la mise en œuvre sur le terrain, etc.).

Les [législations concernant l'égalité professionnelle entre hommes et femmes](#) ont aussi clairement un rôle à jouer par rapport à l'égalité salariale. Tous les États membres ont des législations consacrant le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi et de conditions de travail, certaines prévoyant des dispositions spécifiques en matière d'écart salarial.

Le rapport s'attarde également à [l'application effective des législations](#), notamment par rapport aux mesures judiciaires mais aussi au travers de l'évaluation des mesures et de la quantification des discriminations salariales.

L'évaluation de la législation révèle que malgré les progrès qu'elle a permis de réaliser, l'égalité salariale entre les genres demeure un objectif qui n'a pas encore été atteint. Les lois ayant fait l'objet d'une évaluation sont relatives au salaire minimum (IE), à l'égalité entre les genres en général (DK, EL, FI, FR, SE, UK) ou à l'égalité salariale en particulier (FR).

La [collecte des données relatives aux plaintes](#) pour discrimination salariale est généralement faite par l'organisme de promotion de l'égalité. Les autres institutions citées sont : l'inspection du travail, le ministère chargé du travail, le ministère de la justice, les tribunaux, les organes gouvernementaux chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes. Plusieurs États ont communiqué les statistiques sur les plaintes en matière de discrimination salariale. Cependant la comparaison entre les pays sur cette base n'est pas fiable.

## 1.2. Les mesures non législatives

De toute évidence, si la loi est indispensable, elle n'est pas suffisante pour combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. D'autres initiatives comprenant la création de mécanismes institutionnels, l'adoption de plans d'action ou d'instruments ont également été examinées.

Les [mécanismes institutionnels](#) de promotion de l'égalité peuvent prendre la forme d'un organe placé sous la responsabilité d'un ministère ou d'un-e ministre – généralement celui qui se charge des questions du travail et de l'emploi. Les mécanismes institutionnels peuvent également prendre la forme d'une administration spécifique chargée de l'égalité hommes-femmes ou d'un organisme de promotion de l'égalité, certains se consacrant essentiellement aux discriminations fondées sur le sexe. Certains organismes d'égalité, au-delà des missions légalement prévues (dont l'assistance aux victimes, en ce compris de discrimination salariale sur la base du sexe) ont aussi développé des programmes de formation, élaboré des codes de conduite, collecté et diffusé des bonnes pratiques, etc., notamment dans le domaine de la lutte contre l'écart salarial.

Aujourd'hui, la plupart des États ont mis en place des [plans d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes](#). La question de l'égalité salariale entre les genres est généralement incluse dans ces plans d'action. Les réponses aux questionnaires ont permis de recenser quelques plans d'actions consacrées essentiellement à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Parmi les autres mesures présentées par les États membres, on peut citer les campagnes de sensibilisation et d'information, des programmes d'éducation et de formation, les publications (rapports, travaux de recherche, études, guides), le développement d'instruments spécifiques.

D'après les réponses reçues des États membres, les [programmes de sensibilisation, d'information et de formation sur l'égalité salariale entre les genres](#) peuvent être intégrés dans des plans d'action ou mis en œuvre de manière isolée. Une journée est consacrée à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans plusieurs États, journée pendant laquelle les activités de sensibilisation sont des instruments-clés de promotion de l'égalité de rémunération entre les genres.

Parmi les [autres initiatives et instruments](#) développés par les États, nous pouvons encore citer : les outils de détection de la discrimination salariale au sein des entreprises, la définition des systèmes de classification des fonctions sexuellement neutres, la mise en place de programmes de sensibilisation ou de formation dans la lutte contre les stéréotypes, en particulier auprès des jeunes, la création de labels et prix, les publications d'études et de rapports sur les écarts salariaux.

L'évaluation des mesures permet d'améliorer la connaissance des enjeux liés à l'écart de rémunération. A cet égard, même si la mise en œuvre des plans d'action n'a pas permis d'éliminer l'écart salarial entre les genres, les progrès qu'ils ont permis de réaliser ont poussé certains États tels que le Luxembourg et la Tchéquie à les reconduire. L'évaluation des journées dédiées à la lutte contre les stéréotypes en révèle que le nombre de participants – jeunes et entreprises – ne cesse de croître au fil des années. La publication régulière de rapports permet de montrer que, malgré les progrès observés, l'écart salarial persiste.



## II. Indicateur sur le rôle des négociations collectives dans la promotion d'un salaire égal et l'élimination de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes

La détermination des salaires est souvent au centre des systèmes de négociation collective. Les écarts salariaux de genre, la distribution des salaires, le niveau général des salaires résultent du système des relations collectives et de ses caractéristiques. La réduction des écarts salariaux ne peut être effective sans une implication forte des partenaires sociaux, syndicats et employeurs.

D'après les réponses reçues, différentes mesures en faveur de l'égalité salariale ont été adoptées par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations collectives. On peut citer : l'adoption de conventions collectives intégrant le principe d'égalité des genres en général (AT, CY, SI) ou à l'égalité salariale en particulier (AT, BE, BG, DK, FR), l'adoption d'une politique de salaire minimum (AT, SE), la création d'un organe chargé de la question de l'égalité salariale pour le secteur public composé de représentants des travailleurs et des employeurs (DK), la mise en œuvre de plans d'action communs aux partenaires sociaux (FI, FR, IE, LU, PT). Certains syndicats ont également pris des engagements spécifiques dans la lutte contre l'écart salarial (AT, BE, ES).

Certains États ont fourni des données relatives à [l'évaluation des mesures adoptées](#) dans le cadre des négociations collectives. Il importe effectivement de pouvoir mesurer les progrès accomplis dans la réalisation d'une plus grande égalité salariale. Des moyens doivent donc être mis en place pour recueillir régulièrement les informations sur le nombre, la nature des conventions collectives et les retombées de l'ensemble des mesures adoptées lors des négociations collectives. D'après les réponses des États membres, la question d'égalité entre les genres est de plus en plus prise en considération dans les négociations collectives et on observe que l'adoption des conventions collectives qui intègrent le principe d'égalité de rémunération entre les genres a un impact positif sur la réduction de l'écart salarial.

Il importe également de disposer de [système de collecte des conventions collectives relatives à l'égalité salariale entre les genres](#). L'absence de statistiques exactes et fiables sur les conventions collectives qui intègrent le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue une entrave aux efforts menés pour éliminer la discrimination salariale.

Les réponses fournies par les États membres révèlent que la collecte des conventions collectives relatives à l'égalité salariale entre les genres peut être faite par différentes institutions : le ministère chargé du travail, un organe tripartite, un organisme chargé de la médiation entre les partenaires sociaux. La comparaison entre États sur la base du nombre de conventions collectives dans le domaine de l'écart salarial n'est pas réaliste vu les différences en termes de population, de niveau de la négociation, etc.

### III. Indicateur relatif aux effets des formes de travail flexible sur les inégalités de revenu entre les hommes et les femmes

Le troisième indicateur vise à analyser les effets des formes de travail flexible sur les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. Les politiques nationales qui visent à permettre de concilier plus facilement vie professionnelle et obligations familiales recouvrent en principe les dispositifs relatifs à l'accueil des enfants et à divers types de congés de garde d'enfant, notamment le congé parental.

Le **congé parental** est prévu dans tous les États de l'UE. Sa durée minimale est 4 mois, il est généralement pris par les mères. Quand elle existe, la compensation liée à ce congé peut être forfaitaire, correspondre à une fraction ou à l'intégralité du salaire (cas le moins fréquent).

Il existe un lien direct entre **l'offre des structures d'accueil des enfants** et les possibilités d'emploi rémunéré pour les parents. Certains États (BE, DK, ES, SE) ont atteint (et dépassé) les objectifs de Barcelone en matière de taux de couverture des enfants par les systèmes de garde. De manière générale, les services de garde d'enfants sont subventionnés et leur coût dépend du revenu des parents. Dans certains États, les catégories ayant un faible revenu sont exemptées de dépenses.

Dans plusieurs États, des **mesures législatives** sont adoptées pour permettre aux travailleurs **d'aménager leurs horaires de travail** (BE, DE, NL, SE, UK). Des prix et des subventions peuvent aussi être octroyés pour encourager les entreprises à adopter des politiques favorables à la conciliation des vies familiale et professionnelle (AT, DE, FR).

La situation de l'emploi des femmes se caractérise par des longues interruptions de carrière pour des raisons familiales et par un taux élevé de travail à temps partiel. En effet, les responsabilités familiales ne sont toujours pas l'objet d'un partage équitable. Conjuguée au manque d'infrastructures d'accueil pour les enfants, cette situation les contraint souvent à réduire leurs horaires de travail, à opter pour un congé parental ou à abandonner le marché du travail afin d'assumer cette tâche. Les conséquences négatives en termes de développement de carrière, de promotion et de rémunération sont directes. Aussi longtemps que les hommes ne seront pas affectés par la répartition des responsabilités familiales, cette situation restera durablement désavantageuse. D'après les réponses aux questionnaires, dans plusieurs États, les pouvoirs publics sensibilisent la société entière sur les effets des formes de travail flexible sur l'écart salarial entre les genres.

### 3.1. Conclusion

Les différences salariales entre les femmes et les hommes sont persistantes. Dans presque tous les États membres, l'écart salarial n'évolue que très légèrement au cours des dernières années. Les diminutions de l'écart salarial sont limitées et peu stables. Pour quelques États, nous remarquons même une augmentation de cet écart. La moyenne de l'écart salarial pour l'UE-27 s'élève à 18%.

Dans l'Europe du 21<sup>e</sup> siècle, nous ne pouvons accepter qu'il y ait encore un écart salarial entre les femmes et les hommes. Les parties prenantes ont exprimé à plusieurs reprises leur engagement dans le combat contre cette inégalité.

La lutte contre l'écart salarial exige la collecte fiable et détaillée de données tant quantitatives que qualitatives. Pour la réalisation du rapport, les données chiffrées ont été obtenues auprès d'Eurostat et les autres informations à propos des politiques ont été sollicitées auprès des États membres. Il n'a cependant pas été possible d'élaborer les indicateurs pour l'ensemble des États membres. Il est donc toujours essentiel d'améliorer la collecte des données et de poursuivre leur harmonisation.

Ces données doivent de plus être analysées et présentées de façon claire et harmonisée. Les neuf indicateurs relatifs à l'écart salarial approuvés par le Conseil des ministres en 2001 ont été évalués et mis à jour. Les dix indicateurs adaptés et proposés par le rapport sont les suivants<sup>6</sup> :

#### I. Indicateurs globaux d'inégalité salariale de genre

**Indicateur 1** : Ratio pour tous les salariés

**Indicateur 2** : Ratio pour la masse salariale totale

#### II. Facteurs d'inégalité

**Indicateur 3** : Ratio pour le travail à temps partiel

**Indicateur 4** : Ratio par âge et par niveau d'éducation

**Indicateur 5** : Ségrégation sur le marché de l'emploi

**Indicateur 6** : Ratio selon les caractéristiques personnelles  
(nouvel indicateur 2010)

#### III. Poids relatif de ces facteurs

**Indicateur 7** : Décomposition de l'écart salarial horaire entre hommes et femmes par la technique d'Oaxaca

#### IV. Politiques de lutte contre l'écart salarial

**Indicateur 8** : Mesures de promotion d'un salaire égal et de lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes

**Indicateur 9** : Influence des négociations collectives sur la promotion d'un salaire égal et l'élimination de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes

**Indicateur 10** : Effets des formes de travail flexible sur les inégalités de revenu entre les femmes et les hommes

<sup>6</sup> Les indicateurs et leurs définitions détaillées sont joints en annexe.

L'élimination de l'écart salarial entre les femmes et les hommes demeure un véritable défi à surmonter. Accélérer les progrès dans ce domaine suppose un engagement fort de la part de toutes les parties prenantes. Les États membres et les partenaires sociaux sont donc appelés à coordonner leurs efforts dans le cadre d'approches ciblées et cohérentes visant à s'attaquer aux causes multiples des inégalités salariales entre les femmes et les hommes et ce, tant au niveau national qu'europpéen, dans le cadre de la mise en oeuvre de la Stratégie Europe 2020.

# CONCLUSIONS DU CONSEIL DU 6 DÉCEMBRE 2010 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 OEUVRE DU PROGRAMME D'ACTION DE PÉKIN

## CONSIDÉRANT CE QUI SUIT:

1. L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental de l'Union européenne, qui est consacré dans les traités et compte parmi les objectifs et les missions de l'Union européenne, et l'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses activités constitue une mission spécifique de l'Union<sup>7</sup>.
2. Depuis la création de la Communauté européenne, le respect de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins est garanti par le traité<sup>8</sup>.
3. La législation européenne<sup>9</sup> consacrant le respect du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'emploi et du travail vise à protéger les travailleurs contre les discriminations fondées sur le sexe dans le cadre de leurs conditions de travail, en ce compris leur rémunération.
4. Dans le cadre du bilan annuel de la mise en oeuvre du programme d'action de Pékin, le Conseil a adopté, en 2001, des conclusions visant à lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes et a pris note d'un rapport de la présidence belge contenant des informations relatives aux inégalités salariales et définissant six indicateurs quantitatifs et trois indicateurs qualitatifs<sup>10</sup>.
5. L'élimination de l'écart salarial entre les femmes et les hommes demeure une priorité politique partagée par tous les États membres et les autres acteurs-clés au plan européen<sup>11</sup>.
6. Les partenaires sociaux, en particulier, ont un rôle clé à jouer, tant au niveau européen qu'au niveau national, notamment dans le contexte des négociations collectives, dans les efforts à accomplir pour promouvoir et soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail, y compris en matière salariale<sup>12</sup>.
7. Le Conseil européen a adopté, les 23 et 24 mars 2006, le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, qui encourage les États membres à agir, notamment à adopter des mesures visant à combler les écarts entre les hommes et les femmes et à lutter contre une conception stéréotypée des rôles sur le marché du travail.
8. Le Conseil a adopté, en novembre 2009, des conclusions intitulées «L'égalité des sexes pour renforcer la croissance et l'emploi – contribution à la stratégie de Lisbonne pour l'après-2010», qui invitaient notamment les États membres et la Commission européenne à continuer de réduire les écarts de rémunération qui subsistaient entre les femmes et les hommes afin d'offrir tant aux femmes qu'aux hommes des possibilités de réaliser leurs aspirations et d'exploiter tout leur potentiel, et de prévenir la pauvreté des travailleurs<sup>13</sup>.
9. En novembre 2009, le Conseil et les représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, ont adopté en outre des conclusions sur le « Bilan de la mise en oeuvre par les États membres et les institutions de l'UE du programme d'action de Pékin: "Pékin + 15" : Bilan des progrès réalisés »<sup>14</sup>, selon lesquelles ils s'engageaient à examiner à intervalles réguliers les progrès accomplis dans les domaines sensibles recensés dans le programme d'action de Pékin pour lesquels des indicateurs avaient déjà été adoptés.

<sup>7</sup> Voir l'article 2 et l'article 3, paragraphe 3, TUE et l'article 8 TFUE.

<sup>8</sup> Voir l'article 157 du TFUE.

<sup>9</sup> En particulier la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre 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) et la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BusinessEurope, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13).

<sup>10</sup> Doc. 14485/01 + ADD 1 + ADD 2 + ADD 3.

<sup>11</sup> En attestent notamment : la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010 de la Commission européenne (doc. 7034/06), la communication de la Commission du 18 juillet 2007 intitulée « Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes » (doc. n o 12169/07) ainsi que la résolution du Parlement européen du 18 novembre 2008 contenant des recommandations à la Commission sur l'application du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

<sup>12</sup> Voir le cadre d'action en matière d'égalité entre les hommes et les femmes adopté par les partenaires sociaux européens en 2005 et ses rapports de suivi.

<sup>13</sup> Doc. 15488/09

- 10 Les États membres ont pris l'engagement, dans les conclusions du Conseil européen de Barcelone des 15 et 16 mars 2002, de s'efforcer, compte tenu de la demande et conformément à leurs systèmes nationaux en la matière, de mettre en place, d'ici à 2010, des structures d'accueil pour 90 % au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans; ils ont réaffirmé cet engagement à de nombreuses reprises<sup>15</sup>.
- 11 Dans sa communication intitulée « Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes » (2007)<sup>16</sup>, la Commission souligne qu'il est nécessaire de développer les capacités d'analyse de ce phénomène, et le rapport de la Commission intitulé « L'égalité entre les femmes et les hommes – 2010 »<sup>17</sup> souligne qu'il est nécessaire que les États membres réagissent sans délai au défi que constitue la réduction de l'écart salarial entre les femmes et les hommes « au moyen de stratégies spécifiques faisant appel à tous les instruments disponibles, y compris des objectifs chiffrés lorsque cela se justifie ».
- 12 Dans la déclaration du trio des présidences adoptée à Valence le 26 mars 2010, un appel a été lancé en vue d'accélérer les efforts visant à éliminer l'écart salarial persistant, en adoptant une approche coordonnée et en définissant des objectifs-cibles.
- 13 Lors du Conseil européen du 17 juin 2010, les États membres ont adopté la stratégie Europe 2020 pour l'emploi et une croissance intelligente, durable et inclusive, dont l'un des cinq grands objectifs est de s'employer à porter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans<sup>18</sup>.
- 14 Le Conseil a adopté, le 21 octobre 2010, les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres<sup>19</sup>. Dans la ligne directrice 7, en particulier, les États membres sont invités à promouvoir l'égalité des sexes en ce compris l'égalité salariale, ainsi que de conjuguer des mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à une offre de services de garde abordables et à l'innovation sur la manière dont le travail est organisé ; la ligne directrice 10 prévoit que l'ensemble des mesures devrait également viser à promouvoir l'égalité entre les sexes.
- 15 Dans les conclusions qu'il a adoptées le 21 octobre 2010 concernant la gouvernance de la stratégie européenne pour l'emploi dans le contexte de la stratégie Europe 2020 et du semestre européen<sup>20</sup>, le Conseil EPSCO souligne qu'il importe, avant chaque semestre européen, de faire le bilan des progrès accomplis sur la voie de la réalisation des grands objectifs de la stratégie Europe 2020 et des objectifs nationaux en matière d'emploi; en vue de la contribution à apporter au Conseil européen de printemps, de répertorier dans le rapport conjoint sur l'emploi les principales perspectives en matière d'emploi qui nécessitent des orientations stratégiques de la part du Conseil européen; et, à la fin du semestre européen, d'examiner et d'adopter des recommandations adressées individuellement aux États membres dans le domaine de l'emploi.
- 16 La conférence des 25 et 26 octobre 2010, ayant pour thème « Comment lutter contre l'écart salarial? », a permis une réflexion de fond sur ce sujet avec toutes les parties prenantes.
- 17 Conformément à son règlement de création (CE) n o 1922/2006<sup>21</sup> et à ses programmes de travail 2010 et 2011, l'Institut européen pour l'égalité des femmes et des hommes est chargé de fournir une assistance technique aux institutions communautaires, en particulier à la Commission, et aux autorités des États membres. Ce soutien consiste notamment à développer et réviser les indicateurs dans le cadre du suivi du programme d'action de Pékin.

<sup>14</sup> Doc. 15992/09.

<sup>15</sup> Notamment dans les conclusions du Conseil intitulées « Équilibrer les rôles des femmes et des hommes dans l'intérêt de l'emploi, de la croissance et de la cohésion sociale » (2007) ; la résolution du Conseil sur les perspectives et les défis du changement démographique en Europe (2007) ; les conclusions du Conseil intitulées « Éliminer les stéréotypes fondés sur le sexe dans la société » (2008) ; les conclusions du Conseil sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale (2008) et les conclusions sur l'égalité des sexes pour renforcer la croissance et l'emploi – contribution à la stratégie de Lisbonne pour l'après-2010 (2009).

<sup>16</sup> Doc. 12169/07.

<sup>17</sup> Doc. 5056/10.

<sup>18</sup> Doc. EUCO 13/1/10 REV 1.

<sup>19</sup> Doc. 14338/10+COR 1.

<sup>20</sup> Doc. 14478/10.

- 18 La réalisation de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, d'une égale indépendance économique, de l'égalité des sexes dans la prise de décision constituent des domaines d'action prioritaires de la charte des femmes<sup>22</sup> adoptée par la Commission en mars 2010 et de la stratégie de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015)<sup>23</sup>,

### SOULIGNANT QUE:

- 19 L'égalité entre les femmes et les hommes est primordiale pour réaliser les objectifs de la stratégie Europe 2020 en ce qui concerne un niveau d'emploi élevé et une croissance intelligente, durable et inclusive, ainsi que pour assurer la cohésion économique et sociale<sup>24</sup> et la compétitivité et pour relever le défi démographique.
- 20 Au sein de l'Union européenne, l'écart salarial s'élève encore en moyenne à 18 %<sup>25</sup>; cet écart salarial varie fortement d'un État membre à l'autre et diffère dans les secteurs public et privé.
- 21 L'écart salarial se fait sentir durant la vie entière des femmes, notamment sous la forme de retraites moins élevées et d'un risque de pauvreté accru.
- 22 Les causes sous-jacentes de l'écart salarial entre les hommes et les femmes demeurent nombreuses et complexes; cet écart procède principalement d'une discrimination fondée sur le sexe ainsi que d'inégalités en matière d'éducation et sur le marché du travail, et notamment:
- a. la ségrégation horizontale du marché du travail: les femmes se concentrent dans un nombre beaucoup plus restreint de secteurs et de professions généralement moins bien rémunérés et moins valorisés<sup>26</sup>;
  - b. la ségrégation verticale du marché du travail: les femmes sont principalement occupées à des postes moins bien rémunérés, dans des emplois précaires, et rencontrent davantage d'obstacles à leur avancement professionnel ;
  - c. la difficulté de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée et le partage inégal des responsabilités familiales et domestiques conduisent les femmes à occuper en plus grande proportion un travail à temps partiel et à opter pour des interruptions de carrière répétées ;
  - d. le manque de transparence des salaires ; et
  - e. l'impact des stéréotypes de genre qui influencent les choix de filières d'enseignement et de formation professionnelle ainsi que la manière dont les qualifications sont évaluées et les professions classifiées.
- 23 En outre, les caractéristiques personnelles des travailleurs telles que la situation familiale ou l'état civil influencent également l'écart salarial entre les femmes et les hommes.
- 24 Même si l'on note une réelle évolution quant à l'identification et la compréhension de certaines de ses multiples causes, d'autres aspects de l'écart des rémunérations demeurent inexpliqués, d'où la nécessité de continuer à étudier cette problématique, notamment en ce qui concerne l'impact des classifications de fonctions et l'octroi de tout avantage en espèces ou en nature autre que le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal<sup>27</sup>, pour lesquels on ne dispose pas de toutes les données nécessaires.
- 25 Un taux d'emploi des femmes élevé est parfois en corrélation avec un écart salarial important ; néanmoins, accroître le taux d'emploi des femmes et éliminer l'écart salarial sont des objectifs importants qu'il convient de poursuivre en parallèle.

<sup>21</sup> JO L 403 du 30.12.2006, p. 9.

<sup>22</sup> Doc. 7370/10.

<sup>23</sup> Doc. 13767/10.

<sup>24</sup> Articles 147 et 174 TFUE.

<sup>25</sup> En 2008 ; il est calculé sur la base des salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel – méthodologie « enquête sur la structure des salaires ».

<sup>26</sup> En ce qui concerne la tendance à sous-évaluer les emplois féminins, voir les documents 5056/10, p. 9, 9671/07, p. 6 et 13767/10, p.6. En ce qui concerne la question de la ségrégation sexuelle sur le marché du travail, voir également : (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en>).

- 26 Les approches consistant à prendre des mesures qui s'attaquent, de manière isolée, à l'une ou l'autre cause de l'écart salarial ne se sont pas révélées adéquates pour éliminer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.
- 27 Pour éliminer l'écart salarial, il faut donc continuer à mobiliser l'ensemble des acteurs clés en vue de s'engager, de manière coordonnée, dans des approches ciblées, intégrées, diversifiées et cohérentes visant à s'attaquer à ses causes multiples, tant au niveau national qu'européen, y compris dans le cadre de la mise en oeuvre de la stratégie Europe 2020.
- 28 La stratégie de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 et nombre des actions qu'elle prévoit devraient contribuer d'une manière importante à atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- 29 L'intégration du principe d'égalité des sexes n'a, dans le passé, pas toujours été suffisamment mise en oeuvre dans tous les domaines d'action des programmes nationaux de réforme, et il pourrait être utile de la renforcer dans le cadre de la stratégie Europe 2020<sup>28</sup>.
- 30 Le grand objectif visant à porter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans fixé dans le cadre de la stratégie Europe 2020 présuppose une augmentation importante de la participation des femmes au marché de l'emploi, que l'on pourrait encourager en prenant des mesures en vue d'éliminer l'écart salarial, de renforcer la formation des femmes, notamment dans les secteurs où elles sont peu représentées, d'améliorer la qualité de l'emploi des femmes et de promouvoir des politiques permettant de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée ainsi qu'en vue de lutter contre la pauvreté qui touche les femmes et d'améliorer leur inclusion sociale, en tenant compte des situations de départ des différents États membres et de la diversité des situations nationales.

## LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

- 31 PREND ACTE du rapport<sup>29</sup> d'évaluation des indicateurs sur les inégalités salariales présenté par la présidence belge, qui met en lumière les efforts de collecte de données dans ce domaine, les difficultés qui subsistent et la nécessité de réviser et de compléter la liste d'indicateurs afin de tenir compte du caractère multidimensionnel de l'écart salarial entre les femmes et les hommes.
- 32 AFFIRME qu'il est nécessaire de sélectionner un nombre limité d'indicateurs à utiliser régulièrement et de réserver les indicateurs complémentaires à l'usage des experts.

## INVITE LES ÉTATS MEMBRES:

- 33 à adopter ou à s'efforcer d'élaborer un ensemble complet de mesures visant à s'attaquer à tout l'éventail des causes de l'écart salarial lié aux inégalités sur le marché de l'emploi entre les femmes et les hommes, en tenant compte des situations nationales, et en coordonnant les actions de tous les acteurs-clés pertinents, en particulier les partenaires sociaux, à tous les niveaux. Cet ensemble pourrait comporter les mesures qui suivent :
- la promotion de la transparence des salaires, notamment en ce qui concerne la composition du salaire et les barèmes de rémunération, y compris par l'information des jeunes des deux sexes qui entrent sur le marché du travail ;
  - la promotion de l'évaluation et de la classification neutres des fonctions, par exemple lorsqu'une classification

27 Voir la définition de « rémunération » à l'article 157, paragraphe 2, TFUE.

28 Voir doc. 15488/09, p. 8.

29 Un résumé du rapport figure dans le doc. 16881/10 ADD 1 (son texte intégral est repris dans le document 16516/10 ADD 2).



- des fonctions est utilisée pour déterminer le salaire, afin d'éviter les inégalités entre les sexes et la discrimination résultant de la sous-évaluation des qualifications, fonctions et professions typiquement féminines dans les systèmes de classification des fonctions ;
- c. l'amélioration de la qualité de l'emploi, en particulier s'agissant des emplois précaires et à temps partiel involontaires ;
  - d. l'élimination de la ségrégation verticale par le biais de moyens appropriés tels que des mesures positives ou, si nécessaire, d'objectifs qualitatifs et quantitatifs ou de mesures dissuasives visant à améliorer l'équilibre hommes/femmes aux postes de décision dans les entreprises publiques et privées ;
  - e. l'élimination de la ségrégation horizontale, notamment en luttant contre les stéréotypes liés au sexe dans l'éducation, la vie professionnelle et les médias, sans porter atteinte à la liberté d'expression, en proposant un milieu éducatif qui tienne compte des questions d'égalité des sexes ainsi qu'un contenu éducatif neutre ; en promouvant l'éducation et la formation pour les membres du sexe sous-représenté dans les secteurs où il existe actuellement un déséquilibre entre les deux sexes ; en incitant les femmes et les hommes à suivre des formations tout au long de la vie afin d'acquérir les qualifications professionnelles adaptées à la nouvelle structure de l'emploi et, le cas échéant, en adoptant des actions positives destinées à leur faciliter l'exercice d'une activité donnée ;
  - f. l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée pour les hommes et les femmes grâce à une offre suffisante, par rapport à la demande, de services d'accueil pour les enfants et d'autres personnes dépendantes qui soient accessibles et de qualité ; grâce à la flexibilité du temps de travail au sein des entreprises ; et, le cas échéant, par le biais de congés parentaux ou filiaux pour prendre soin de membres dépendants de la famille, et/ou de congés de paternité, assortis de mesures incitant les hommes à y recourir ;
  - g. la promotion de mesures adaptées en ce qui concerne les bas salaires, tout en respectant l'autonomie des partenaires sociaux ;
  - h. le renforcement de la mise en oeuvre effective de la législation existante sur l'égalité salariale et l'égalité professionnelle ;
  - i. la mise en évidence de la préoccupation de l'égalité salariale et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises ; et
  - j. la promotion du respect, parmi les conditions d'attribution des marchés publics, de l'égalité salariale entre femmes et hommes par les entreprises soumissionnaires.
- 34 dans les programmes nationaux de réforme qui doivent être établis dans le cadre de la stratégie Europe 2020, en dialogue avec la Commission européenne, et en tenant compte des situations de départ des États membres et de la diversité des situations nationales, à définir, le cas échéant, des objectifs nationaux et à présenter un ensemble complet de mesures spécifiques visant :
- a. à accroître le taux d'emploi des femmes ;
  - b. à améliorer, en tenant compte de la demande et de manière à au moins atteindre les objectifs fixés par le Conseil à Barcelone, l'offre de services d'accueil adéquats, abordables et de qualité pour les enfants d'âge préscolaire ainsi que l'offre de services et d'équipements pour les autres personnes dépendantes ;
  - c. à éliminer, selon un plan pluriannuel, l'écart salarial entre hommes et femmes ; et
  - d. à mieux concilier la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée.

- 35 à utiliser, le cas échéant, les fonds structurels et d'autres fonds européens pour développer des actions en vue de lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.
- 36 à mettre en oeuvre pleinement l'article 20 de la directive 2006/54/CE afin que les organismes spécialisés dans les questions d'égalité puissent contribuer efficacement aux efforts qu'ils déploient pour intensifier les mesures visant à éliminer l'écart salarial entre les hommes et les femmes.
- 37 à attirer l'attention des entités de la société civile qui y ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime, sur la possibilité offerte par l'article 17, paragraphe 2, de la directive 2006/54/CE, d'engager au nom ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de ladite directive.

#### **INVITE LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION EUROPÉENNE, SELON LEURS COMPÉTENCES RESPECTIVES,**

- 38 à intégrer de manière visible le principe d'égalité des sexes dans la mise en oeuvre de la stratégie Europe 2020, en veillant à ce que l'égalité des sexes soit prise en compte et que les mesures en faveur de l'égalité des sexes s'inscrivent dans un cadre cohérent dans :
- la mise en oeuvre et l'évaluation de suivi des cinq grands objectifs de l'UE et des lignes directrices intégrées, ainsi que dans le suivi des sept initiatives-phares ;
  - les mécanismes de surveillance macro-économique et thématique, à travers le rapport annuel sur la croissance; les débats et orientations du Conseil EPSCO ; les programmes nationaux de réforme; les recommandations par pays du Conseil EPSCO ; l'établissement d'indicateurs, de statistiques et de rapports; ainsi que les évaluations par les pairs.

#### **INVITE LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION EUROPÉENNE À PRENDRE, EN METTANT PLEINEMENT À PROFIT LE TRAVAIL ACCOMPLI PAR L'INSTITUT EUROPÉEN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, LES DISPOSITIONS NÉCESSAIRES POUR SURVEILLER L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, EN TENANT COMPTE DE SON CARACTÈRE MULTIDIMENSIONNEL, DE LA MANIÈRE SUIVANTE:**

- 39 en mesurant l'écart salarial entre les femmes et les hommes et en suivant son évolution sur une base régulière au regard des indicateurs principaux<sup>30</sup> définis en annexe, sous réserve de la disponibilité des données et compte tenu de la méthodologie suivie par l'enquête sur la structure des salaires, le cas échéant ;
- 40 en considérant les indicateurs complémentaires<sup>31</sup> définis en annexe comme des outils éventuels permettant d'approfondir la recherche sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes ; et
- 41 en encourageant la recherche sur la relation entre le taux d'emploi des femmes et l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

#### **INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE À METTRE PLEINEMENT À PROFIT LE TRAVAIL ACCOMPLI PAR L'INSTITUT EUROPÉEN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES POUR:**

- 42 organiser des échanges réguliers de bonnes pratiques relatives à l'élimination de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, en y associant les partenaires sociaux ;

30 Indicateurs 1, 2, 3, 4, 5 en 8.

31 Indicateurs 6, 7, 9 en 10.

- 43 examiner la pertinence de mener une étude visant à répertorier les éléments de la rémunération qui ne sont pas repris dans les statistiques existantes des États membres afin de pouvoir mesurer l'impact des différences d'octroi de ces avantages entre les hommes et les femmes sur l'écart salarial ;
- 44 mener régulièrement des actions de sensibilisation dans ce domaine.

### **INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE**

- 45 à rendre davantage visibles les relations étroites existant entre la réalisation de l'égalité salariale et l'indépendance économique, la promotion de la conciliation et l'égalité dans la prise de décisions, ainsi que la lutte contre les stéréotypes de genre dans le cadre de la mise en oeuvre de sa stratégie en matière d'égalité entre hommes et femmes (2010-2015) ; et à s'engager à examiner à intervalles réguliers les progrès accomplis dans ce domaine sensible dans le rapport annuel sur l'égalité entre les hommes et les femmes qu'elle présente au Conseil européen de printemps ;
- 46 sans préjudice du cadre financier à venir, à évaluer et à mettre au point des mesures, dans le contexte de la politique de cohésion sociale, y compris les fonds structurels, visant à éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes ;
- 47 à suivre de près la mise en oeuvre complète de la législation européenne visant à garantir une égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes et à promouvoir, en concertation avec les partenaires sociaux et en respectant leur autonomie, des mesures actives visant à réaliser une égalité effective ;
- 48 envisager des initiatives visant à encourager les États membres à envisager des mesures adéquates, en ce compris, si nécessaire, des objectifs concrets, en vue d'améliorer l'équilibre hommes/femmes aux postes de décision dans les entreprises publiques et privées ;
- 49 étudier l'opportunité de créer une journée européenne de l'égalité salariale en vue de sensibiliser le grand public et les acteurs-clés et stimuler ainsi l'adoption et le suivi d'actions.

**ENCOURAGE** les partenaires sociaux européens à s'accorder sur un nouveau cadre d'action pluriannuel contenant des stratégies actives et coordonnées ainsi qu'à examiner des objectifs quantitatifs visant à atteindre l'égalité professionnelle et salariale pour les femmes et les hommes et améliorer la qualité de l'emploi des femmes ;

**INVITE** les comités de l'emploi et de la protection sociale à tenir compte, s'il y a lieu, des indicateurs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, et notamment des indicateurs d'inégalité salariale entre hommes, et femmes et à coopérer étroitement en vue d'assurer un suivi régulier de cette problématique dans le contexte de la mise en oeuvre de la stratégie Europe 2020 ;

**INVITE LE CONSEIL EUROPÉEN** à adapter et à améliorer le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes au printemps 2011, au regard de la nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015) que présentera la Commission, de la stratégie Europe 2020 et des présentes conclusions;  
**EXAMINERA** le thème «les femmes et l'économie: concilier le travail et la vie de famille pour les hommes et les femmes» lors du prochain bilan de la mise en oeuvre du programme d'action de Pékin.

## ANNEXE: LISTE DES INDICATEURS

L'élimination de l'écart salarial entre hommes et femmes constitue l'une des priorités majeures de la politique de l'UE en matière d'égalité des sexes. Il est nécessaire d'établir une liste d'indicateurs qui permette de tenir compte de la nature multidimensionnelle du problème et d'assurer son suivi régulier en vue de transmettre un message politique clair. Pour atteindre ces deux objectifs, on opère une distinction entre « indicateurs principaux » et « indicateurs complémentaires » (voir ci-après).

La faisabilité est un important facteur de distinction entre les deux sortes d'indicateurs. Dans certains cas, l'information est disponible telle quelle. Par exemple, l'indicateur 1a correspond à l'indicateur structurel sur l'écart salarial entre hommes et femmes qu'Eurostat présente chaque année. La distinction est en outre effectuée en fonction de l'importance relative de chaque indicateur lorsqu'il s'agit d'expliquer et de suivre l'écart salarial entre hommes et femmes. Les indicateurs 1, 2, 3, 4, 5 et 8 sont considérés comme des « indicateurs principaux » et les indicateurs 6, 7, 9 et 10, comme des « indicateurs complémentaires ».

Les indicateurs auront davantage d'impact s'ils sont collectés et/ou calculés sur une base régulière. Toutefois, « régulière » ne veut pas nécessairement dire « annuelle ». La plupart des indicateurs quantitatifs sont fondés sur les résultats de l'enquête sur la structure des salaires [règlement (CE) n° 530/1999], qui ne sont disponibles que tous les quatre ans, et concernent des entreprises comptant dix salariés minimum dans les sections B à S (à l'exclusion de O) de la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne NACE Rév. 2. Certains indicateurs sont disponibles chaque année. Toutefois, les informations détaillées nécessaires pour certains calculs ainsi que d'autres indicateurs ne sont disponibles que tous les quatre ans. Pour chaque indicateur quantitatif, la disponibilité des données est indiquée comme suit :

Aa = disponible annuellement, A4 = disponible tous les quatre ans, N = nécessite la collecte de nouvelles données.

### I. INDICATEURS PRINCIPAUX DES DIFFÉRENTS ASPECTS DE L'ÉCART SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES

#### A. Indicateurs généraux d'inégalité salariale de genre

*Indicateur 1 : ratio pour tous les salariés*

$$\text{L'écart salarial} = \frac{(\text{ Salaire moyen masculin } - \text{ Salaire brut moyen féminin })}{\text{ Salaire brut moyen masculin }} \times 100$$

- a) Écart salarial entre hommes et femmes fondé sur les salaires horaires bruts féminins et masculins, temps plein et temps partiel réunis, pour l'ensemble des secteurs

*Source : enquête sur la structure des salaires + autres sources de données ; Aa*

- b) Taux d'emploi des femmes et des hommes

*Source : enquête sur les forces de travail ; Aa*

- c) Écart salarial entre hommes et femmes fondé sur les salaires horaires bruts féminins et masculins, temps plein et temps partiel réunis, séparément pour les secteurs privé et public

*Source : enquête sur la structure des salaires + autres sources de données ; Aa pour certains pays, A4*

- d) Écart salarial entre hommes et femmes fondé sur les salaires annuels bruts féminins et masculins, temps plein et temps partiel réunis, pour l'ensemble des secteurs et séparément pour les secteurs privé et publics

*Source : enquête sur la structure des salaires + autres sources de données ; A4*

e) Écart salarial entre hommes et femmes fondé sur les salaires mensuels bruts féminins et masculins, temps plein  
Source : enquête sur la structure des salaires ; A4

f) Écart salarial entre hommes et femmes fondé sur les salaires mensuels bruts féminins et masculins, temps plein et temps partiel réunis  
Source : enquête sur la structure des salaires ; A4

**Indicateur 2 : ratio pour la masse salariale totale**

a) Répartition de la masse salariale totale par sexe  
Source : données administratives, ou autres sources ; Aa pour certains pays, N

b) Répartition du nombre total de salariés par sexe  
Source : données administratives, enquête sur les forces de travail, ou autres sources ; Aa

c) Répartition du nombre total de jours de travail rémunérés effectifs par sexe  
Source : données administratives, ou autres sources ; A4

**B. Facteurs d'inégalité**

**Indicateur 3 : ratio pour le travail à temps partiel**

a) Salaires horaires bruts et écart salarial :  
féminins (temps partiel) – masculins (temps partiel)  
féminins (temps partiel) – féminins (temps plein)  
masculins (temps partiel) – masculins (temps plein)  
féminins (temps partiel) – masculins (temps plein)  
Source : enquête sur la structure des salaires ; A4

b) Taux de travail à temps partiel par sexe  
Source : enquête sur les forces de travail ; Aa

**Indicateur 4 : ratio par âge et par niveau d'éducation**

a) Taux de travail selon l'âge et le sexe  
Source : enquête sur les forces de travail ; Aa

b) Écart salarial selon la tranche d'âge (< 24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 et 65+) sur la base des salaires horaires féminins et masculins, travailleurs à temps plein et partiel réunis  
Source : enquête sur la structure des salaires ; A4, Aa pour certains pays, mais avec les tranches d'âge <25, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 et 65+.

c) Taux de travail selon le niveau d'éducation (ISCED, 3 niveaux)  
Source : enquête sur les forces de travail ;

d) Écart salarial selon le niveau d'éducation (ISCED, 3 niveaux) travailleurs à temps plein et partiel réunis

Source : enquête sur la structure des salaires ; A4

**Indicateur 5: ségrégation sur le marché de l'emploi**

a) Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes dans les 5 secteurs (NACE, 2 chiffres) ayant le nombre le plus élevé de travailleuses et le nombre le plus élevé de travailleurs

Source : enquête sur la structure des salaires ; A4

b) Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes dans les 5 catégories professionnelles (ISCO, 2 chiffres) ayant le nombre le plus élevé de travailleuses et le nombre le plus élevé de travailleurs

Source : enquête sur la structure des salaires ; A4

c) Écart salarial chez les dirigeants (ISCO 12 et 13)

Source : enquête sur la structure des salaires ; A4

**D. Politiques de lutte contre l'écart salarial**

**Indicateur 8 : mesures de promotion d'un salaire égal et de lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes (à évaluer tous les quatre ans)**

Situation :

a) acteurs impliqués dans la thématique de l'écart salarial entre les femmes et les hommes

| Acteurs | Rôle principal dans ce contexte |
|---------|---------------------------------|
|---------|---------------------------------|

b) mesures mises en oeuvre par les autorités publiques en vue d'éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes

| Année | Titre de la mesure | Type de mesure | Plan d'action ou action isolée | Acteur (Institution) |
|-------|--------------------|----------------|--------------------------------|----------------------|
|-------|--------------------|----------------|--------------------------------|----------------------|

c) bonnes pratiques visant à éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes

| Année | Titre de la mesure | Description |
|-------|--------------------|-------------|
|-------|--------------------|-------------|

Développement :

a) évaluation des législations visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes

| Oui | Non | Législation | Conclusions principales |
|-----|-----|-------------|-------------------------|
|-----|-----|-------------|-------------------------|

b) évaluation des autres mesures visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes

| Oui | Non | Titre de la mesure | Conclusions principales |
|-----|-----|--------------------|-------------------------|
|-----|-----|--------------------|-------------------------|

- c) système de recueil des données relatives aux plaintes concernant les discriminations salariales entre les femmes et les hommes
- d) instance(s) chargée(s) du recueil des données
- e) nombre de plaintes introduites en matière de discrimination salariale entre les femmes et les hommes par année d'activité

| Année | Nombre de plaintes |
|-------|--------------------|
|-------|--------------------|

- f) Ratio général : nombre de plaintes relatives à la discrimination salariale entre les femmes et les hommes, comparé à l'ensemble des plaintes relatives à la discrimination entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi

## II. INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES PERMETTANT D'ÉVALUER EN PROFONDEUR L'ÉCART SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES

### B. Facteurs d'inégalité

**Indicateur 6 : ratio selon les caractéristiques personnelles (nouvel indicateur 2010)**

- a) Taux de travail selon la situation familiale et l'état civil (croisés)  
*Source : enquête sur les forces de travail ; Aa*
- b) Écart salarial entre hommes et femmes selon la situation familiale et l'état civil  
*Source : enquête sur la structure des salaires (souhaitable dans le futur) ; N*
- c) Écart salarial entre hommes et femmes selon le pays de naissance  
*Source : enquête sur la structure des salaires (souhaitable dans le futur) ; N*

### C. Poids relatif de ces facteurs

**Indicateur 7 : décomposition de l'écart salarial horaire entre hommes et femmes à l'aide de la technique d'Oaxaca**

- a) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect temps partiel
- b) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect éducation
- c) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect âge
- d) Contribution relative à l'écart salarial total de la longueur du service dans l'entreprise
- e) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect secteur
- f) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect professions
- g) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect taille de l'entreprise

- h) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect situation familiale (souhaitable dans le futur) ; N
- i) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect état civil (souhaitable dans le futur) ; N
- j) Contribution relative à l'écart salarial total de l'aspect pays de naissance (souhaitable dans le futur) ; N
- k) Partie de l'écart salarial inexpliquée par des aspects identifiables  
*Source : enquête sur la structure des salaires ; A4*

#### D. Politiques de lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes

**Indicateur 9 : influence des négociations collectives sur la promotion d'un salaire égal et l'élimination de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes**

Situation :

- a) Mesures relatives à l'écart salarial entre les femmes et les hommes mises en oeuvre dans le cadre de négociations collectives

| Année | Titre de la mesure | Type de mesure | Acteurs | Nature de la mesure | Niveau d'application |
|-------|--------------------|----------------|---------|---------------------|----------------------|
|-------|--------------------|----------------|---------|---------------------|----------------------|

- b) Bonnes pratiques visant à éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les négociations collectives

| Année | Titre de la mesure | Description |
|-------|--------------------|-------------|
|-------|--------------------|-------------|

Développement :

- a) Système de recueil des données relatives aux conventions collectives dans le cadre de la thématique de l'écart salarial entre les femmes et les hommes

|     | Acteur responsable | Public ou Privé |
|-----|--------------------|-----------------|
| Oui |                    |                 |
| Non |                    |                 |

- b) Système de recueil des données relatives aux conventions collectives concernées par la thématique de l'écart salarial entre les femmes et les hommes

| Année | Nombre de conventions collectives |
|-------|-----------------------------------|
|-------|-----------------------------------|



c) Évaluation des mesures visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans le cadre de négociations collectives

|         |                         |
|---------|-------------------------|
| Oui     | Non                     |
| Mesures | Conclusions principales |

*Indicateur 10 : effets sur les inégalités de revenu entre les femmes et les hommes du travail à temps partiel, du congé parental, des systèmes de crédit-temps et des interruptions de carrière*

Développement :

a) Évaluation ou recherche relative aux effets des formes flexibles d'emploi sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes Formes d'emploi

| Flexibles                 | Oui                                 | Non                                |
|---------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| Temps partiel             |                                     |                                    |
| Interruption de carrière  |                                     |                                    |
| Système de crédit-temps   |                                     |                                    |
| Congé parental            |                                     |                                    |
| Formes d'emploi flexibles | Évaluation de l'effet à court terme | Évaluation de l'effet à long terme |
| Temps partiel             |                                     |                                    |
| Interruption de carrière  |                                     |                                    |
| Système de crédit-temps   |                                     |                                    |
| Congé parental            |                                     |                                    |

b) Conclusions principales de l'évaluation :

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Évaluation sur :         |  |
| Temps partiel            |  |
| Interruption de carrière |  |
| Système de crédit-temps  |  |
| Congé parental           |  |

c) Informations fournies par les autorités publiques en vue de faire prendre conscience des effets des formes d'emploi flexibles sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes

|     |     |
|-----|-----|
| Oui | Non |
|-----|-----|

## COMMISSION EUROPÉENNE

Taux de change de l'euro<sup>32</sup> 17 décembre 2010  
(2010/C 345/02)

1 euro =

|     | Monnaie               | Taux de change |     | Monnaie                 | Taux de change |
|-----|-----------------------|----------------|-----|-------------------------|----------------|
| USD | dollar des États-Unis | 1,3260         | AUD | dollar australien       | 1,3428         |
| JPY | yen japonais          | 111,26         | CAD | dollar canadien         | 1,3358         |
| DKK | couronne danoise      | 7,4498         | HKD | dollar de Hong Kong     | 10,3124        |
| GBP | livre sterling        | 0,85185        | NZD | dollar néo-zélandais    | 1,7976         |
| SEK | couronne suédoise     | 9,0223         | SGD | dollar de Singapour     | 1,7427         |
| CHF | franc suisse          | 1,2738         | KRW | won sud-coréen          | 1 533,35       |
| ISK | couronne islandaise   |                | ZAR | rand sud-africain       | 9,0581         |
| NOK | couronne norvégienne  | 7,8925         | CNY | yuan ren-min-bi chinois | 8,8252         |
| BGN | lev bulgare           | 1,9558         | HRK | kuna croate             | 7,3878         |
| CZK | couronne tchèque      | 25,218         | IDR | rupiah indonésien       | 11 976,33      |
| EEK | couronne estonienne   | 15,6466        | MYR | ringgit malais          | 4,1524         |
| HUF | forint hongrois       | 272,75         | PHP | peso philippin          | 58,737         |
| LTL | litas lituanien       | 3,4528         | RUB | rouble russe            | 40,7185        |
| LVL | lats letton           | 0,7098         | THB | baht thaïlandais        | 39,982         |
| PLN | zloty polonais        | 3,9798         | BRL | real brésilien          | 2,2640         |
| RON | leu roumain           | 4,2935         | MXN | peso mexicain           | 16,4795        |
| TRY | lire turque           | 2,0371         | INR | roupie indienne         | 60,1236        |

**Éditeur :**

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes  
Rue Ernest Blérot 1  
1070 Bruxelles  
Tel : 02 233 42 65 – Fax : 02/233 40 32  
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be  
<http://igvm-iefh.belgium.be/>

**Éditeur responsable :**

Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

**Dépot legal :**

D/2011/10.043/9

**Mise en page :**

Gevaert Graphics

Deze publicatie is eveneens in het Nederlands beschikbaar.  
This publication is also available in English.

Cette publication est imprimée sur du papier recyclé avec de l'encre écologique.

*em* trio.be



# LE SOUTIEN À LA STRATÉGIE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

(2010-2015)

*em* trio.be





# LE SOUTIEN À LA STRATÉGIE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE (2010-2015)

- **Projet de conclusions du Conseil en vue de soutenir la mise en œuvre de la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 de la Commission européenne** 5
- **Réunion informelle des Ministres en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes** 9





# PROJET DE CONCLUSIONS DU CONSEIL EN VUE DE SOUTENIR LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2010-2015 DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

## CONSIDÉRANT CE QUI SUIT:

1. La stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 adoptée par la Commission européenne en date du 21 septembre 2010 met en avant cinq domaines prioritaires, à savoir : l'indépendance économique égale ; l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur ; l'égalité dans la prise de décision ; la dignité, l'intégrité et la fin des violences fondées sur le sexe et l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures. Un sixième domaine concerne des questions transversales relatives aux rôles attribués aux sexes, à la législation, à la gouvernance et aux outils pour l'égalité entre les femmes et les hommes. La stratégie comprend des actions-clés de la Commission européenne pour chacun des six domaines<sup>1</sup>.
2. L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental de l'Union européenne, qui est consacré dans les traités, et compte parmi les objectifs et les missions de l'Union européenne, et l'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses activités constitue une mission spécifique de l'Union<sup>2</sup>.
3. L'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne consacre l'égalité entre femmes et hommes.
4. L'Union européenne dispose d'un arsenal législatif important visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail et en ce qui concerne les biens et les services<sup>3</sup>.
5. Les rapports annuels successifs sur « l'Égalité entre les femmes et les hommes »<sup>4</sup> adoptés par la Commission européenne démontrent que les progrès sont lents et que, dans les faits, l'égalité des sexes n'est pas encore une réalité.
6. La stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 fait suite à la feuille de route de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010<sup>5</sup>, qui a fait l'objet d'une évaluation à mi-parcours<sup>6</sup>, ainsi qu'à la Charte des femmes adoptée par la Commission européenne le 5 mars 2010<sup>7</sup>.
7. Le Conseil européen, réuni les 23 et 24 mars 2006, a adopté le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes<sup>8</sup>, pour encourager l'action des États membres et de l'UE et pour soutenir la mise en œuvre de la feuille de route de la Commission européenne (20062010).
8. En 2009, le Conseil a invité la Commission, dans le cadre de ses conclusions « Pékin+15: Bilan des progrès réalisés »<sup>9</sup>, à élaborer une stratégie de suivi, en s'appuyant sur les six priorités de la feuille de route 2006-

<sup>1</sup> Doc. 13767/10.

<sup>2</sup> Article 2 et article 3, paragraphe 3, du TUE et article 8 du TFUE.

<sup>3</sup> Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1); directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (JO L 373 du 21.12.2004, p. 37); directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23); directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par 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 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes aux travailleurs exerçant une activité indépendante, abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1).

<sup>4</sup> Doc. 5056/10.

<sup>5</sup> Doc. 7034/06.

<sup>6</sup> Doc. 17495/08.

<sup>7</sup> Doc. 7370/10.

<sup>8</sup> Doc. 7775/1/06 REV 1.

<sup>9</sup> Doc. 15992/09.

2010, en prenant en considération les outils existants et en tenant dûment compte des questions et des défis actuels, tels que la crise économique et financière, l'environnement et le changement climatique, le développement durable, le vieillissement de la société, l'accroissement des flux migratoires, la situation des femmes appartenant aux minorités ethniques, ainsi que le rôle des garçons et des hommes dans la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

9. Le comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, dans son avis<sup>10</sup> adopté le 29 janvier 2010, a recommandé de continuer à travailler sur les priorités de la feuille de route 2006-2010, et a identifié de nouveaux défis et des questions transversales à prendre en considération et a suggéré de renforcer les mécanismes de gouvernance d'une future stratégie de la Commission, ainsi que les mécanismes institutionnels de promotion des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes.
10. Le Conseil, dans les conclusions de 2009 intitulées «L'égalité des sexes pour renforcer la croissance et l'emploi - contribution à la stratégie de Lisbonne pour l'après-2010»<sup>11</sup>, a insisté sur le fait que l'égalité des sexes était primordiale pour réaliser les objectifs de cohésion économique et sociale et de niveau élevé d'emploi que poursuit l'UE, ainsi que pour garantir une croissance durable et la compétitivité et pour relever le défi démographique et, a invité notamment la Commission européenne à renforcer l'importance donnée au principe de l'égalité des sexes lors de l'adoption, en 2010, de la stratégie pour l'après Lisbonne.
11. Dans la déclaration du trio adoptée à Valence le 26 mars 2010, les présidences espagnole, belge et hongroise ont réaffirmé la nécessité de renforcer les politiques d'égalité entre hommes et femmes dans le cadre de la stratégie Europe 2020, dans la nouvelle stratégie de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes, alors en cours d'élaboration, ainsi que dans la mise en œuvre du Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et du programme d'action de Pékin.
12. Le 17 juin 2010, le Conseil européen a adopté la stratégie pour l'après Lisbonne appelée Europe 2020 : une nouvelle stratégie pour l'emploi et la croissance<sup>12</sup>, qui comporte cinq grands objectifs, des lignes directrices intégrées, sept initiatives phares ainsi que des mécanismes de gouvernance intégrés et renforcés, tels que des réunions thématiques du Conseil européen.
13. Le Parlement européen a adopté une résolution le 17 juin 2010 sur l'évaluation des résultats de la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010.
14. Lors de la réunion informelle des ministres en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes du 26 octobre 2010, la présidence belge les a invités, ainsi que les institutions européennes, à étudier et proposer des initiatives et des méthodes de travail en vue de renforcer l'efficacité des politiques d'égalité des sexes dans ce nouveau contexte politique ainsi que l'efficacité des mécanismes de suivi.
15. Lors de cette réunion, tous les États membres ont évoqué les cinq domaines prioritaires et les questions transversales exposés dans la nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, ainsi que la double approche et la création d'un dialogue annuel de haut niveau sur l'égalité entre les femmes et les hommes; ils ont également évoqué d'éventuels outils de suivi et le besoin d'adapter le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, compte tenu du cadre de la nouvelle stratégie Europe 2020.

<sup>10</sup> Avis sur l'avenir de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes après 2010 et sur les priorités d'un futur cadre éventuel pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

<sup>11</sup> Doc. 15488/09.

<sup>12</sup> Doc. EUCO 13/1/10 REV 1.

## LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE:

16. SE FÉLICITE de l'adoption par la Commission européenne de sa nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 ;
17. PREND NOTE des cinq domaines prioritaires et des questions transversales figurant dans cette nouvelle stratégie ;
18. SE FÉLICITE du fait que, dans sa stratégie, la Commission européenne s'engage à suivre une double approche combinant l'intégration de la dimension de l'égalité des sexes dans toutes les politiques<sup>13</sup> et l'adoption de mesures spécifiques ;
19. SE FÉLICITE de la collaboration renforcée avec les différentes institutions et les différents partenaires qui résultera du dialogue annuel de haut niveau sur l'égalité entre les femmes et les hommes mis en place sur la base du rapport annuel de la Commission en la matière ;
20. RÉAFFIRME QU'IL IMPORTE d'établir et de maintenir un lien étroit entre la stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la stratégie Europe 2020, notamment en ce qui concerne le grand objectif consistant à s'employer à porter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes, dans le cadre du nouveau semestre européen ;
21. CONSIDÈRE que, pour progresser plus rapidement vers l'égalité entre les femmes et les hommes et, en particulier, pour faire en sorte que les objectifs de la stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes soient atteints, la participation et la collaboration de toutes les institutions européennes, de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, des États membres, des partenaires sociaux, des organismes de promotion de l'égalité des sexes et de la société civile, selon leurs compétences respectives, sont primordiales ;
22. AFFIRME AVEC FORCE que le principe de l'intégration de cette thématique doit être pleinement mis en œuvre dans l'ensemble de ses travaux<sup>14</sup>;
23. ENCOURAGE LE CONSEIL EUROPÉEN à mettre le principe en œuvre de manière systématique et visible dans ses travaux et à inscrire la thématique de l'égalité des sexes à son ordre du jour avant l'échéance de la stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;

<sup>13</sup> Aussi dénommée "gender mainstreaming".

<sup>14</sup> Article 2 et article 3, paragraphe 3, du TUE et article 8 du TFUE.

24. INVITE LES ÉTATS MEMBRES, afin de progresser plus rapidement vers l'égalité entre les femmes et les hommes et d'arriver, dans les faits, à l'égalité entre les sexes, compte tenu de leur situation nationale :

- a) à confirmer leurs engagements dans les cinq domaines d'action prioritaires, notamment en s'intéressant aux questions transversales présentées dans la stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- b) à en assurer un suivi effectif, notamment dans leurs politiques nationales et, le cas échéant, dans leurs programmes nationaux de réforme dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020 ;
- c) à améliorer le suivi du pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes en tirant pleinement parti des mécanismes, des structures et des indicateurs existants ;

et à illustrer ces engagements dans le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi qu'à en soutenir la révision en conséquence ;

25. INVITE le Conseil européen à adapter et à améliorer le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes au printemps 2011, au regard de la nouvelle stratégie de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, de la stratégie Europe 2020 et des présentes conclusions ;

26. INVITE LA FUTURE PRÉSIDENTE HONGROISE à prendre toutes les mesures nécessaires pour appuyer ce processus.

# RÉUNION INFORMELLE DES MINISTRES EN CHARGE DE L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES (BRUXELLES, LE 26 OCTOBRE 2010)

Le 26 octobre, les Ministres de l'Union européenne en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes se sont rencontrés à Bruxelles afin de soutenir la mise en œuvre de la Stratégie de la Commission en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015). Lors de cette rencontre, les Ministres ont également abordé la façon dont les États membres pourraient adapter et renforcer les engagements du Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le contexte de la Stratégie Europe 2020.

Cette rencontre a produit les conclusions suivantes :

## **1. SOUTENIR LE TRAVAIL DE LA COMMISSION ET SA NOUVELLE STRATÉGIE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (2010-2015)**

Les Ministres soutiennent la Stratégie, ses cinq domaines prioritaires et son approche transversale. Il a été souligné qu'une Stratégie européenne en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ne sera efficace que si elle est soutenue par l'ensemble des acteurs (le monde politique, les partenaires sociaux, la société civile) et basée sur un partenariat solide entre les institutions compétentes. Il faut mettre l'accent sur l'engagement des hommes dans cette Stratégie, et plus spécifiquement sur leur conscientisation, ainsi que sur des mesures qui leur sont spécifiquement adressées.

## **2. GARANTIR QUE L'ÉGALITÉ DE GENRE CONSTITUE UN OBJECTIF TRANSVERSAL DE LA STRATÉGIE 2020 DE L'UE**

Les Ministres ont rappelé l'importance d'établir un lien étroit entre la Stratégie de la Commission en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la Stratégie Europe 2020. Ils ont également répété l'importance de l'augmentation du taux d'emploi des femmes dans le contexte de la Stratégie Europe 2020 et souligné la nécessité de développer l'entrepreneuriat féminin. Les Ministres ont souligné que la réduction des inégalités de genre devrait être strictement contrôlée, notamment grâce à des objectifs et des indicateurs précis.

## **3. ADAPTER ET RENFORCER LE PACTE EUROPÉEN POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE SOUS LA PRÉSIDENTE HONGROISE**

La réunion s'est accordée sur la nécessité d'adapter et de renforcer les engagements contenus dans le Pacte européen pour l'égalité de genre afin de soutenir la mise en œuvre de la nouvelle Stratégie de la Commission. Le Pacte devrait contenir les problématiques abordées dans la Stratégie.

#### **4. GARANTIR DES MÉCANISMES EFFICACES EN VUE DU SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS DU PACTE, SANS CRÉER DES CHARGES ADMINISTRATIVES**

Ces mécanismes de suivi devraient tenir compte des principes suivants:

- Développer un contrôle précis et efficace de la dimension de genre des politiques, particulièrement en renforçant les cadres de surveillance existants tout en renforçant et en développant le rôle de l'Institut européen du Genre ;
- Promouvoir l'utilisation régulière des indicateurs de genre (les indicateurs de Pékin) et suivre les engagements pris dans les Programmes nationaux de Réforme ;
- Adopter annuellement des messages-clés à transmettre au Conseil de l'Europe sur base du rapport annuel de la Commission sur l'égalité de genre ;
- Intégrer la perspective du genre dans tous les travaux de l'ensemble des configurations du Conseil ;
- Soutenir la mise en œuvre d'un dialogue de haut-niveau (avec la Commission européenne, le Conseil de l'Europe et le Parlement européen) sur les progrès réalisés dans le contexte de la Stratégie de la Commission en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Renforcer l'échange de bonnes pratiques entre les États-Membres.

**Éditeur :**

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes  
Rue Ernest Blérot 1  
1070 Bruxelles  
Tel : 02 233 42 65 – Fax : 02/233 40 32  
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be  
<http://igvm-iefh.belgium.be/>

**Éditeur responsable :**

Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

**Dépot legal :**

D/2011/10.043/11

**Mise en page :**

Gevaert Graphics

Deze publicatie is eveneens in het Nederlands beschikbaar.  
This publication is also available in English.

Cette publication est imprimée sur du papier recyclé avec de l'encre écologique.





# LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

*em* trio.be





# LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

- Déclaration de Bruxelles : pour une stratégie européenne de lutte contre les violences faites aux femmes cohérente, efficace et globale (Bruxelles, 24 novembre 2010) 5
- Sommet des femmes ministres de l'Union européenne sur les violences faites aux femmes (Bruxelles, 24 novembre 2010) 11
- Conférence sur les violences faites aux femmes (Bruxelles, 25 et 26 novembre 2010) 13



# **DÉCLARATION DE BRUXELLES : POUR UNE STRATÉGIE EUROPÉENNE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES COHÉRENTE, EFFICACE ET GLOBALE**

**(BRUXELLES, 24 NOVEMBRE 2010)**

Rappelant les deux Sommets européens des femmes au pouvoir organisés à Athènes en 1992 et à Cadix en 2010, et les déclarations qui y ont fait suite dans le contexte de l'UE, nous, ministres et dirigeantes politiques des États membres de l'UE, réunies à Bruxelles à l'initiative de la Présidence belge du Conseil, célébrons le III<sup>e</sup> sommet européen consacré pour la première fois à la lutte contre les violences faites aux femmes.

## **EN RAPPELANT :**

Les conclusions du Conseil (EPSCO) concernant l'éradication de la violence à l'égard des femmes dans l'Union européenne adoptées le 8 mars 2010.

Les travaux menés par la Commission européenne visant la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie pour l'égalité entre les sexes au moyen d'actions prioritaires et transversales, où l'élimination de la violence fondée sur le genre constitue un domaine prioritaire.

Les indicateurs de l'UE concernant les violences faites aux femmes, adoptés en 2002 durant la Présidence danoise, faisant partie du suivi de l'évaluation et du monitoring de la Plate-forme d'action de Pékin

Les Directives sur les Droits de l'Homme de l'UE relatives aux violences faites aux femmes et aux filles adoptées lors du Conseil des Affaires générales du 8 décembre 2008, dans lesquelles l'UE répète les trois objectifs indissociables de la lutte contre les violences faites aux femmes : la prévention de la violence, la protection des et le soutien aux victimes et la poursuite des auteurs de ces violences.

Le Projet de Convention sur la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes et les violences domestiques, actuellement rédigé par le Conseil de l'Europe.

Les premiers résultats de trois études menées par la Commission européenne :

- l'étude de faisabilité visant à évaluer les possibilités, les opportunités et les besoins d'harmonisation des législations nationales relatives à les violences faites aux femmes et aux enfants et à la violence liée à l'orientation sexuelle ;
- l'étude sur les pratiques traditionnelles préjudiciables au sein de l'UE, en ce compris les mutilations génitales féminines ;
- l'étude sur les violences faites aux femmes et le rôle de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'inclusion sociale et les stratégies de santé publique.

## **NOUS CONSTATONS QUE :**

Les actes de violence commis à l'égard des femmes forment un abus des libertés et des droits humains. Ils constituent une violation du principe de l'intégrité et de la dignité humaines et peuvent occasionner de sérieuses répercussions physiques et psychologiques sur les victimes et leurs enfants. Ce type de violence est la conséquence d'une manifestation des relations de pouvoir historiquement inégales entre les hommes et les femmes. Elle constitue en outre un obstacle à la réalisation de l'égalité entre les sexes.

Lutter contre la violence à l'égard des femmes apparaît donc comme une exigence de justice et de démocratie, une question de Paix et de Droits de l'homme, et également comme une condition nécessaire à l'épanouissement personnel et professionnel des femmes et à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour toutes ces raisons fondamentales, mais aussi au regard du coût humain, social et économique extrêmement élevé pour la société, la violence à l'égard des femmes constitue un problème politique majeur pour chacun des États membres.

## **C'EST POURQUOI, EN TANT QUE FEMMES MINISTRES :**

Nous condamnons les violences faites aux femmes et nous réaffirmons qu'aucune coutume, tradition ou considération religieuse ne peut être invoquée pour justifier ces violences ou éviter les obligations des États par rapport à leur élimination.

Nous nous réjouissons du fait que la lutte contre les violences faites aux femmes soit inscrite parmi les cinq priorités de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 de la Commission européenne, présentée par la Commission européenne le 21 septembre 2010.

Nous appelons à l'amélioration et à l'adaptation, sous la Présidence hongroise, du Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes afin de répéter les objectifs-clés de la politique de l'UE en matière d'égalité de genre, en ce compris l'engagement commun des États membres à lutter contre les violences faites aux femmes, en particulier au moyen de plans d'action nationaux visant à lutter contre la violence.

Nous nous engageons à soutenir l'élaboration de politiques européennes efficaces, fondées sur les cinq principes suivants : la politique, la prévention, la protection, les poursuites judiciaires et l'assistance aux femmes et jeunes filles.

Nous nous engageons à soutenir le développement de stratégies et d'actions européennes et nationales servant de cadre de référence aux politiques nationales, définissant des principes communs et des instruments appropriés et garantissant des progrès mesurables et opportuns.

Nous nous engageons à soutenir les gouvernements nationaux et les institutions européennes à intensifier les éléments suivants, lorsque c'est opportun et en accord avec les systèmes légaux des États membres :

a) *Dans le domaine de la réglementation*

- L'échange de bonnes pratiques et l'amélioration des instruments légaux.

b) *Dans le domaine de la prévention*

- Des mesures préventives spécifiques visant à traiter toutes les formes de violences faites aux femmes.
- La collaboration avec les professionnels, en particulier dans le domaine de l'éducation, de la société civile, des secteurs médical, judiciaire, policier, social et dans le domaine des affaires, afin de développer les messages et les actions les plus appropriés pour sensibiliser la société.
- Des campagnes de sensibilisation régulières et à grande échelle incitant les victimes à déposer plainte ou à solliciter un soutien.
- Encourager les hommes et les garçons à prendre activement part à la prévention et à l'élimination de toutes les formes de violence fondées sur le genre.

c) *Dans le domaine de l'assistance*

- La mise en place de structures visant à fournir un soutien suffisant, accessible et de haute qualité aux victimes de violence.
- Le développement de services permettant le traitement des auteurs tout en s'assurant que ces services ne limitent pas la disponibilité des services de soutien destinés aux victimes.

d) *Dans le domaine de la protection*

- Prévoir une protection, un accueil et un accompagnement psycho-médico-social et juridique appropriés pour les femmes victimes de violence et pour les enfants qui ont été témoins de telles violences.

e) *Dans le domaine des poursuites judiciaires*

- Le traitement systématique des plaintes qui, d'une part, doit apporter une réponse et une solution adéquates et efficaces et punir les auteurs tout en respectant, protégeant et reconnaissant la victime et, le cas échéant, ses enfants et, d'autre part, responsabiliser l'auteur et lui faire prendre conscience de l'impact de ses actions.

f) *De façon transversale*

- La coordination entre les différentes institutions et organisations impliquées dans l'assistance et l'aide aux victimes et aux enfants témoins de violences et dans le traitement des auteurs de violence, les services de police, le secteur judiciaire et les services psycho-médico-sociaux afin d'intervenir le plus adéquatement possible.
- Mener des campagnes de sensibilisation d'éducation et de formation visant à combattre les normes culturelles discriminatoires et à traiter les stéréotypes sexistes prévalents et la stigmatisation sociale qui

légitime et perpétuent les violences commises à l'encontre des femmes.

- L'adoption d'actions spécifiques visant la violence particulière à laquelle sont confrontées les jeunes filles et les femmes se trouvant dans des situations de vulnérabilité.
- Tout en respectant l'indépendance des médias, souligner le rôle important que peuvent jouer les médias et les nouvelles technologies dans la création du climat dans lequel la violence perpétrée à l'encontre des femmes est inacceptable et encourager l'ensemble des médias à aborder de façon responsable et sensible la problématique de la violence sexo-spécifique.
- Gender mainstreaming efficace qui peut également contribuer à lutter contre les violences faites aux femmes.
- L'importance des données et des connaissances, afin d'informer le processus décisionnel et d'améliorer les politiques relatives aux violences faites aux femmes.

Nous encourageons la poursuite des démarches visant la création d'un Observatoire européen luttant contre les violences, fondé sur des structures institutionnelles existantes et doté d'une expertise de genre.

Nous considérons l'introduction d'un numéro de téléphone commun et gratuit qui pourrait être utilisé dans les États-membres en vue d'offrir des informations spécifiques et actualisées ainsi qu'un soutien aux femmes victimes de violences.

Nous soutenons la création d'une année européenne de lutte contre les violences faites aux femmes afin de réaffirmer notre engagement à lutter contre ce type de violences qui constitue une violation à la totale jouissance par les femmes de leurs droits humains.

Nous lançons un appel aux gouvernements des 27 États membres, aux institutions de l'UE, aux partenaires sociaux et économiques, aux médias, aux institutions académiques et à tous les hommes et les femmes afin qu'ils contribuent activement à la lutte contre toute forme de violence à l'égard des femmes.



Joëlle MILQUET  
Ministre de l'Emploi  
et de l'Égalité des chances

Bibiana AIDO ALMAGRO  
Secrétaire d'État à la Santé,  
aux affaires sociales et à l'Égalité

Dragoljuba BENCINA  
Secrétaire d'État auprès du Ministre  
des Affaires étrangères et de la  
Coopération au développement

Maria Rosaria CARFAGNA  
Ministre de l'Égalité des chances

Sotiroula CHARALAMBOUS  
Ministre du Travail  
et de la Sécurité sociale

Lynne FEATHERSTONE  
Parlementaire, pour le secrétaire  
d'État

Ljubica JELUSIC  
Ministre de la Défense

Doina Ofelia MELINTE  
Président de l'Autorité nationale  
pour le Sport et la Jeunesse

Lucia NICHOLSONOVÁ  
Secrétaire d'État au Ministère du  
Travail, des Affaires sociales et de la  
Famille

Elza PAIS  
Secrétaire d'État à l'Égalité des  
chances

Astrid THORS  
Ministre de l'Immigration  
et des Affaires européennes

Theodora TZAKRI  
Ministre de l'Intérieur, de la décentra-  
lisation et de l'e-Gouvernance

Amelie von ZWEIGBERGK  
Secrétaire d'État à l'Intégration et  
à l'Égalité des chances entre les  
femmes et les hommes

Mary WHITE  
Ministre de l'Égalité, de l'Intégration  
et des Droits de l'homme.



# SOMMET DES FEMMES MINISTRES DE L'UNION EUROPÉENNE SUR LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

## (BRUXELLES, 24 NOVEMBRE 2010)

En date du 24 novembre 2010, à l'initiative de la Vice-Première ministre et ministre de l'Égalité des chances, Joëlle Milquet, la Présidence belge a organisé, à Bruxelles, un Sommet des femmes ministres de l'Union européenne contre les violences faites aux femmes, en présence de Madame Viviane Reding, Vice présidente de la Commission européenne.

Cet événement avait pour objectif de mettre en évidence l'importance de la lutte contre les différentes formes de violences auxquelles sont confrontées des millions de femmes au sein de l'Union européenne et de plaider pour l'élaboration d'une politique cohérente, efficace et globale au niveau européen pour soutenir les politiques nationales des États membres.

A cette occasion, une Déclaration a été signée par vingt trois femmes ministres dans laquelle elles s'engagent et préconisent au niveau européen notamment à :

- l'adaptation et l'amélioration du Pacte européen pour l'égalité des femmes et des hommes sous la prochaine présidence hongroise en vue d'y inscrire des engagements concrets de la part des États membres dans le domaine de la lutte contre la violence à l'égard des femmes ;
- un soutien à l'élaboration de politiques européennes fondées sur les cinq principes suivants : la politique, la prévention, la protection, les poursuites judiciaires et l'assistance aux femmes et jeunes filles ;
- le développement de stratégies et d'actions efficaces définissant des principes communs, des instruments appropriés et garantissant des progrès mesurables ;
- l'organisation de campagnes de sensibilisation et d'échanges de bonnes pratiques ;
- des avancées en vue de la création d'un Observatoire européen des violences ;
- l'instauration d'une année européenne contre les violences faites aux femmes.



# CONFÉRENCE SUR LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

## (BRUXELLES, 25 ET 26 NOVEMBRE 2010)

En collaboration avec la Présidence belge, la Commission européenne a organisé une conférence sur les violences faites aux femmes. La conférence a rassemblé des responsables politiques, des parlementaires, des experts, des représentants du monde académique, des ONG et des organisations internationales actives dans le domaine de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Lors de la session d'ouverture, Madame Viviane Reading, Vice-Présidente de la Commission européenne, a présenté les premières réflexions de la Commission européenne visant à apporter une réponse efficace sur le plan européen, et Madame Joëlle Milquet, Vice-première ministre belge, a présenté la déclaration signée lors du « Sommet des femmes ministres sur les violences faites aux femmes », organisé par la Présidence belge le 24 novembre 2010.

Le premier panel a eu pour but d'examiner les causes profondes, les tendances et les aspects sociaux et politiques de les violences faites aux femmes. Le deuxième panel a présenté les résultats pertinents de l'étude de faisabilité d'une harmonisation des législations nationales relatives à la violence basée sur le genre et à la violence commise à l'égard des enfants. Il a également abordé les instruments juridiques actuellement en vigueur, leur mise en œuvre et les possibilités de nouvelles initiatives législatives. Le troisième panel a porté sur les mutilations génitales et la façon de les éradiquer. Enfin, un dernier panel a été consacré aux défis posés par le phénomène, aux actions nécessaires à une prévention, une protection et des poursuites efficaces, et à la valeur ajoutée d'une réponse politique de l'UE.

Les conclusions suivantes peuvent être tirées de cette conférence :

- 1) Les causes des violences revêtent une grande complexité et ont des origines multiples, mais leurs racines restent parfois liées. Par conséquent, il est donc nécessaire de développer une approche à multiples facettes.
- 2) La mise en œuvre d'une stratégie européenne efficace de lutte contre toute forme de violence à l'égard des femmes doit s'appuyer sur un cadre législatif solide. Les institutions européennes ont un rôle important à jouer dans ce domaine, notamment dans le but de donner des orientations en terme d'actions, de collecter des données harmonisées, d'élaborer des indicateurs communs et d'évaluer les politiques mises en œuvre à travers l'Europe.
- 3) Une standardisation européenne peut être envisagée en prenant en compte un certain nombre d'éléments, tels que la condamnation absolue de la violence à l'égard des femmes, la mise en œuvre d'un système efficace assurant la protection des victimes, la prévention de la violence, l'assurance d'une analyse selon le genre des données juridiques relatives à la violence, la reconnaissance des mutilations génitales féminines en tant que forme de violence, etc.
- 4) Il est essentiel, pour de nombreuses victimes, de mettre en place une ordonnance de protection européenne qui garantira leur protection dans chaque État membre, tout en respectant les règles propres à chaque pays.
- 5) L'UE a un rôle primordial à jouer dans l'élaboration d'une stratégie globale d'élimination des mutilations génitales féminines afin de protéger les victimes effectives et potentielles et de favoriser l'échange de bonnes pratiques.

- 6) La mise en œuvre d'une stratégie européenne s'attaquant à toute forme de violence à l'égard des femmes doit être accompagnée d'un système de monitoring et veiller à une bonne coopération entre les États membres et les institutions européennes.
- 7) Les organisations non-gouvernementales doivent être associées à la mise en œuvre des politiques européennes et nationales et bénéficier de financements structurels.
- 9) La Présidence hongroise en appelle au renforcement du Pacte européen du genre, notamment en y incluant un chapitre spécifique sur la violence à l'égard des femmes.

**Éditeur :**

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes  
Rue Ernest Blérot 1  
1070 Bruxelles  
Tel : 02 233 42 65 – Fax : 02/233 40 32  
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be  
<http://igvm-iefh.belgium.be/>

**Éditeur responsable :**

Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

**Dépot legal :**

D/2011/10.043/13

**Mise en page :**

Gevaert Graphics

Deze publicatie is eveneens in het Nederlands beschikbaar.  
This publication is also available in English.

Cette publication est imprimée sur du papier recyclé avec de l'encre écologique.







**Éditeur :**

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Rue Ernest Blérot 1

1070 Bruxelles

Tel : 02 233 42 65 – Fax : 02/233 40 32

egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

<http://igvm-iefh.belgium.be/>

**Éditeur responsable :**

Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

**Dépot legal :**

D/2011/10.043/7

**Mise en page :**

Gevaert Graphics

Deze publicatie is eveneens in het Nederlands beschikbaar.

This publication is also available in English.

Cette publication est imprimée sur du papier recyclé avec de l'encre écologique.