

## **Bilan « Emploi » et « Egalité des chances » de la Présidence belge du Conseil de l'Union européenne**

Les principaux résultats de la Présidence belge acquis par la Vice-Première ministre, ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances, Joëlle Milquet, qui présidait le Conseil Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs (EPSCO), dans ses aspects 'emploi' et 'égalité des chances' consistent dans le renforcement de la Stratégie européenne pour l'emploi et de sa gouvernance (I.) et dans l'adoption des axes essentiels d'une politique en matière d'égalité des chances (II.). La Présidence belge était, pour rappel, la première à mettre en œuvre la nouvelle stratégie socio-économique à 10 ans de l'Union européenne, dite « Europe 2020 » et elle a pu obtenir plusieurs conclusions concrètes.

### **I. Bilan « Emploi »**

La Présidence belge avait 3 objectifs majeurs :

#### **A. Renforcer la gouvernance économique en matière d'emploi :**

- Donner la priorité à la politique de l'emploi dans la Stratégie Europe 2020 et faire adopter les nouvelles lignes directrices pour l'emploi ;
- Impliquer la filière du conseil EPSCO dans les nouvelles politiques de surveillance économique et du Semestre européen notamment sur la base de nouveaux outils performants.

#### **B. Déployer une nouvelle politique de l'emploi axée sur les nouveaux défis de l'économie de demain :**

- Face aux nouveaux défis climatiques, adopter une stratégie de création d'emplois verts et d'adaptation des politiques de l'emploi aux besoins d'une économie à bas carbone ;
- Face au défi de l'allongement du temps de la vie et aux mutations de la carrière qui en découlent, stimuler les mutations des carrières et la création d'emplois blancs (santé et services aux personnes) ;
- Renforcer les transitions et les qualifications pour faire face à la nouvelle économie et l'anticipation des restructurations.

#### **C. Renforcer la dimension internationale des politiques de l'emploi européenne.**

*A l'issue de ces 6 mois de Présidence belge du Conseil de l'Union européenne, on constate que ces objectifs en matière d'emploi ont été largement rencontrés.*

## **A. Un nouveau rôle pour la Stratégie européenne pour l'emploi au sein de la gouvernance économique**

Le Conseil EPSCO a adopté des décisions importantes et fondatrices pour le renforcement de la Stratégie européenne pour l'emploi au sein de la nouvelle Stratégie Europe 2020, ainsi que des conclusions importantes pour assurer la place des politiques de l'emploi et de leurs acteurs dans le cadre de la nouvelle gouvernance et surveillance économique européenne.

L'adoption des **lignes directrices pour l'emploi** ainsi que celle des conclusions du Conseil sur **le rôle des politiques 'emploi' et du conseil EPSCO** dans le cadre de la gouvernance économique et du Semestre européen, ainsi que celle d'instruments de monitoring des politiques de l'emploi, auront ainsi permis la concrétisation de cette priorité essentielle de la Présidence belge.

### **1. Adoption des lignes directrices pour l'emploi et d'une stratégie européenne pour l'emploi**

Sous l'impulsion de la Présidence belge, les ministres ont adopté les lignes directrices pour l'emploi, en tenant compte de l'avis et des amendements qui avaient été votés par le Parlement européen au mois de septembre dernier. Ces lignes directrices pour l'emploi sont le principal instrument de la stratégie européenne pour l'emploi des prochaines années, en vue de la réalisation des objectifs de la Stratégie Europe 2020, et notamment son objectif essentiel d'atteindre un taux d'emploi de 75 % au niveau européen en 2020. Les lignes directrices pour l'emploi sont également appelées à jouer un rôle important dans le cadre de la surveillance économique européenne renforcée. Elles forment la base des réformes structurelles à entreprendre et guideront les Etats membres dans la rédaction de leur Programme National de Réforme. Elles constituent également la base des recommandations qui peuvent être adressées aux Etats membres, en vertu du Traité.

**Les grands objectifs des Lignes directrices adoptées sous la Présidence belge sont les suivants :**

- Accroître la participation au marché du travail et diminuer le chômage structurel ;
- Développer une main-d'œuvre qualifiée répondant aux besoins du marché du travail et promouvoir des emplois de qualité ;
- Rendre les systèmes de formation plus performants.

La décision relative aux lignes directrices affirme par ailleurs le principe du parallélisme des procédures d'adoption, à la fois des recommandations adressées aux Etats membres en matière d'emploi et, à la fois aussi, en matière de politiques économiques. Pour Joëlle Milquet, cette disposition est essentielle en vue de l'élaboration d'une politique macroéconomique équilibrée et durable incluant l'emploi comme priorité ainsi que du suivi de tous ces éléments.

## **2. Adoption de conclusions renforçant la place des politiques de l'emploi et du Conseil EPSCO dans la surveillance économique et dans le Semestre européen**

Les ministres européens de l'Emploi ont aussi et surtout adopté les conclusions du Conseil préparées par la Présidence belge visant à renforcer la priorité à accorder aux politiques de l'emploi et au rôle de l'EPSCO dans le cadre des mécanismes de surveillance des politiques macroéconomiques.

Cette décision représente une étape majeure en vue du rééquilibrage de la vision de la politique économique de l'Union et du rééquilibrage des filières dans le cadre de la gouvernance économique et du suivi des politiques macroéconomiques, le Conseil EPSCO étant le Conseil *exclusivement* compétent pour traiter des matières relatives au marché du travail. Il s'agit également du renforcement de l'efficacité du suivi des objectifs d'emploi au niveau européen et de la détection des déséquilibres macroéconomiques dont l'origine se situe sur les marchés de l'emploi.

Lors de l'adoption de ces conclusions, Joëlle Milquet avait souligné que les politiques dans le domaine de l'emploi et du marché du travail représentent une partie essentielle des réformes à mener dans le cadre du volet « surveillance macroéconomique » et du Semestre européen, ainsi que du volet « suivi des réformes renforçant la croissance » (coordination thématique) de la Stratégie Europe 2020.

Les conclusions adoptées en octobre 2010 précisent que le Conseil EPSCO contribuera de manière spécifique aux travaux du Conseil européen dans le cadre de trois grandes contributions annuelles.

- a. Avant chaque Semestre européen, il fera le **bilan des progrès accomplis** quant à la réalisation des grands objectifs de la Stratégie Europe 2020 et des objectifs nationaux en matière d'emploi. L'EPSCO recensera les éventuels axes thématiques d'action communs à plusieurs États membres qui méritent une surveillance plus attentive et analysera l'incidence des mesures prises dans le domaine de l'emploi sur la situation macroéconomique ; il alimentera le chapitre Emploi de « l'enquête annuelle de croissance de la Commission » qui doit initier le Semestre européen.
- b. En vue de la contribution à apporter au Conseil européen de printemps qui doit adopter des grandes orientations économiques intégrées pour les États membres, il préparera le **rapport conjoint sur l'emploi** prévu à l'article 148 du Traité, les **messages clés** et les principales perspectives en matière d'emploi qui nécessitent des orientations stratégiques de la part du Conseil européen. Il s'agira en quelque sorte des recommandations à suivre par les États membres en matière d'emploi en vue du dépôt de leur Programme National de Réforme en avril.
- c. A la fin du Semestre européen, il examinera et adoptera, en vue du Conseil européen, des **recommandations adressées individuellement aux États membres** dans le domaine de l'emploi, parallèlement aux recommandations par pays adoptées, sur la base de l'article 121, et donc des grandes orientations de politiques économiques préparées par l'ECOFIN.

### **3. Adoption de conclusions installant des instruments efficaces de surveillance économique des politiques de l'emploi adoptés lors du Conseil EPSCO de ce 6 décembre 2010**

*- Adoption d'un nouvel instrument d'évaluation et de suivi des politiques de l'emploi des Etats membres*

Afin que le Conseil EPSCO dispose d'outils de monitoring et d'indicateurs précis et efficaces lui permettant de remplir sa future mission dans le cadre de la gouvernance économique, la Présidence belge avait demandé au Comité de l'Emploi (EMCO) de préparer un « Joint Assesment Framework » comprenant un « scoreboard » précis et des modalités de suivi des politiques de l'emploi des Etats membres en matière d'emploi.

**Le Conseil de ce 6 décembre a dès lors poursuivi les travaux entamés au mois d'octobre : il a adopté ces deux nouveaux instruments de gouvernance.**

Le Comité de l'Emploi, en collaboration avec le Comité de Protection Sociale, a élaboré un « Joint Assesment Framework » (JAF) et un « Employment Monitor », qui permettront d'identifier les grands défis en terme d'emploi auxquels sont confrontés les Etats membres. Ces deux instruments doivent définir, pour chacun de ces domaines, un outil de suivi efficace et sans charge administrative inutile. Ces outils permettront d'évaluer la mise en œuvre des lignes directrices 'emploi' par les Etats membres, ainsi que les progrès réalisés vers les objectifs emplois qu'ils se sont fixés. Ces outils permettront également de contribuer à la stabilité de la zone euro en identifiant, grâce à un mécanisme d'alerte, les éventuels risques de déséquilibres macroéconomiques liés aux marchés de l'emploi, et en permettant dès lors d'y remédier.

Le JAF est un outil important qui permet de faciliter la surveillance multilatérale dans le cadre des politiques de l'emploi. Il sera également un instrument facilitant le travail de la Commission dans le cadre de la préparation des recommandations par pays qu'elle proposera au Conseil. Il permet un diagnostic basé sur une approche quantitative et qualitative et d'identifier les défis-clé en matière d'emploi ainsi que les risques potentiels qui méritent une attention spécifique. Ce JAF comprend un « Employment Monitor » qui représente un instrument clair et concis permettant de donner un aperçu des principaux défis et qui pourra être régulièrement soumis au Conseil EPSCO. Ce document résume en une page l'évaluation produite par le JAF.

Ces deux instruments doivent définir, pour chacun de ces domaines, un outil de suivi efficace et sans charge administrative inutile. Ces outils permettront d'évaluer la mise en œuvre des lignes directrices emploi par les Etats membres, ainsi que les progrès réalisés vers les objectifs emplois qu'ils se sont fixés. Ces instruments devraient être mobilisés dans la phase préventive de la surveillance macroéconomique, afin de prévenir le développement de déséquilibres macro-économiques sur le marché de l'emploi, qui pourraient fragiliser l'Union Economique et Monétaire (UEM).

Le Conseil de ce 6 décembre a par ailleurs également adopté l'avis du Comité de l'Emploi (EMCO) sur l'examen multilatéral réalisé les 23 et 24 novembre des projets de Programmes nationaux de Réforme remis par les Etats membres. Cette analyse technique rigoureuse des défis des marchés de l'emploi dans les Etats membres a été soumise à la discussion des ministres de l'Emploi ce 6 décembre. L'avis de l'EMCO liste les domaines prioritaires d'action/de réforme, dont notamment

l'augmentation du taux d'emploi des groupes-cibles, l'importance de la qualification, les outils d'anticipation et la stimulation de la demande de travail.

**Sur la base de tous ces nouveaux instruments, le Conseil dispose dès lors dorénavant de la possibilité, non seulement d'une nouvelle méthode de travail de l'EPSCO, mais aussi d'adopter un outil efficace basé sur des indicateurs quantitatifs et qualitatifs qui permettra de suivre, d'une part, la mise en œuvre par les Etats membres des lignes directrices emploi, et d'autre part, les progrès vers les objectifs de taux d'emploi que chaque Etat membre se sera fixé à l'horizon 2020. Cet outil permettra également d'orienter les Etats membres vers des réformes qui assurent une croissance riche en emplois et l'adaptation de nos modèles sociaux.**

## **B. Le renforcement de la dimension 'Emploi' dans la Stratégie Europe 2020**

Durant la Présidence belge, à l'initiative de Joëlle Milquet, les ministres européens de l'Emploi se sont aussi penchés sur les grandes lignes des nouvelles stratégies qui doivent être mises en œuvre pour aborder les nouveaux défis dans les politiques de l'emploi :

- a. la création des **emplois « verts »** et la **transition vers l'économie bas carbone** ;
- b. les mutations des carrières et la création d'emplois blancs (santé et services aux personnes) ;
- c. le renforcement des **transitions et des qualifications** pour faire face à la nouvelle économie ;
- d. la **diversité** à promouvoir dans les marchés du travail ;
- e. les modifications à opérer en matière de **restructurations** en vue de protéger l'emploi.

Plusieurs de ces défis ont ainsi fait l'objet de conférences ministérielles et de conclusions portées devant le Conseil EPSCO de ce 6 décembre.

### **1. Conclusions relatives aux politiques face aux changements climatiques : les emplois verts, un facteur indispensable pour la transition vers une économie compétitive à faibles émissions de CO2**

Face au défi climatique, la transition vers une économie bas carbone entraînera des mutations économiques et industrielles d'ampleur qui affecteront les marchés de l'emploi. La création d'emplois verts et le verdissement de l'économie constituent dès lors, pour Joëlle Milquet, un des défis les plus urgents et essentiels à relever. C'est pourquoi elle avait choisi d'en faire une des priorités de la Présidence belge afin que l'Union européenne puisse établir les grandes lignes d'un futur cadre d'actions pour la création d'emplois verts qui déterminerait les principes, la méthode et les outils d'évaluation en vue de verdir les marchés du travail et de créer des emplois verts.

Dans le cadre de la Présidence belge, Joëlle Milquet a veillé à ce que les lignes directrices emplois mentionnent explicitement la création d'emplois verts. La ministre de l'Emploi avait en effet mis ce sujet à l'ordre du jour de son conseil informel du mois de juillet et organisé une grande conférence ministérielle sur le thème des emplois verts en septembre. Elle avait également

demandé au Comité de l'emploi (EMCO) de travailler sur cette question et de rendre un avis détaillé et approfondi sur « La dimension emploi des défis environnementaux ». Par ailleurs, elle avait demandé au Comité économique et social européen de lui fournir un avis sur le thème des emplois verts.

Au terme de sa Présidence, la ministre se réjouit que **pour la première fois des conclusions politiques aient pu être adoptées par les 27 Etats membres de l'Union européenne sur le thème des emplois verts et du rôle des politiques de l'emploi pour accompagner la transition vers une économie verte.**

Outre l'adoption par le Comité de l'emploi (EMCO) d'un **ensemble complet d'indicateurs** permettant de mesurer et d'assurer un suivi approprié des mesures de réforme destinées à traiter les aspects du changement climatique qui concernent les politiques de l'emploi et du travail, dans le cadre de la Stratégie Europe 2020, des **conclusions importantes** ont été adoptées par le Conseil. Les points essentiels de ces conclusions portent sur le développement des emplois verts comme nouveaux gisements d'emploi et sur le verdissement de l'ensemble des emplois.

Ces conclusions invitent notamment les Etats membres et la Commission à :

- **Anticiper les changements** sur les marchés de l'emploi qui sont liés à la transition vers une économie plus verte, notamment en ce qui concerne les **compétences et qualifications nécessaires** à la croissance verte ainsi que les restructurations ;
- **Suivre et évaluer, via un nouvel ensemble d'indicateurs**, les mesures de réformes entreprises par les Etats membres pour développer les emplois verts et verdir les marchés de l'emploi. A la demande de la Présidence, un ensemble d'indicateurs a ainsi été développé au sein du comité de l'emploi pour mesurer 6 aspects : les emplois verts, les compétences vertes, les lieux de travail verts, la transition verte, les marchés du travail verts et la croissance verte ;
- Garantir la **qualité des emplois** liés à l'économie verte, et notamment à assurer **la santé et sécurité** dans les nouveaux métiers verts ;
- Veiller à une réelle appropriation de ce défi par l'ensemble des acteurs du marché de l'emploi, et en particulier les **partenaires sociaux, les services de l'emploi, et les organismes de formation** ;
- Aider les Petites et Moyennes Entreprises (PME) à faire face à ce défi, notamment en renforçant le toolkit d'assistance environnementale mis en place par la Commission européenne ;
- Veiller au **verdissement de l'ensemble des lieux de travail et des modes d'organisation** du travail, notamment via la réduction de l'empreinte écologique des entreprises et des travailleurs, des déplacements domicile-travail, etc. ;
- Favoriser et développer les partenariats tels que les **conseils sectoriels de compétence européens** (plateforme réunissant les partenaires sociaux, les opérateurs de formation, SPE, etc.) dont le but est d'identifier l'évolution des besoins en compétences et des métiers dans les secteurs en vue de prendre les mesures appropriées ;
- Etudier les possibilités de rendre les **régimes fiscaux plus favorables à l'emploi, à l'environnement et à la croissance.**

Les conclusions adoptées par les ministres de l'Emploi invitent également la Commission européenne à :

- Approfondir l'examen du rôle des politiques de l'emploi dans la lutte contre le changement climatique et à **proposer de nouvelles mesures dès 2011** ;
- Examiner comment les fonds européens pourraient répondre au défi de la transition vers une économie « verte ».

La ministre de l'Emploi, Joëlle Milquet, s'est réjouie qu'à l'issue du Conseil EPSCO clôturant la Présidence belge, la **Commission européenne ait annoncé la publication d'un document de travail sur le thème des emplois verts pour le début de l'année 2011**. Cela montre que le travail de la Présidence belge porte ses fruits et qu'il a permis de lancer une nouvelle dynamique au sein de l'Union européenne pour promouvoir le rôle des politiques de l'emploi pour accompagner la transition vers une économie verte.

## **2. Conclusions relatives à l'incidence du changement démographique sur les politiques de l'emploi : augmenter et réorganiser la participation au travail et anticiper la création d'emplois blancs**

En ce qui concerne le défi démographique, la priorité de la Présidence était d'entamer un premier débat d'envergure au sein du Conseil EPSCO sur l'urgence d'une plus grande prise en compte du défi démographique et de la contribution des politiques de l'emploi et du travail à cet égard, en traitant la question des nouveaux modes d'organisation du temps de travail et de la carrière, et également de celle des services aux personnes et des emplois blancs.

Des conférences ont été organisées sur ces deux volets du défi démographique et les conclusions adoptées par le Conseil ce 6 décembre portent sur les points suivants :

- la participation des travailleurs âgés au marché du travail ;
- l'augmentation du secteur des services aux personnes liée au vieillissement de la population, à savoir les enjeux de la création d'emplois blancs.

C'est la première fois que le lien entre ces deux dimensions est repris dans le cadre de conclusions du Conseil des ministres européens de l'Emploi qui invitent les Etats membres et la Commission européenne à concrétiser plusieurs éléments forts.

En ce qui concerne les nouveaux modes d'organisation du temps et de la carrière, les points forts de ces conclusions sont les suivants :

- La participation des travailleurs âgés au marché du travail est un facteur essentiel pour parvenir au taux d'emploi de 75% et nécessite une approche intégrée et multidimensionnelle ;
- Lutter contre la discrimination et les stéréotypes est une condition préalable pour l'amélioration de la situation des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi ;
- Avoir une gestion de la carrière intégrée et investir dans les efforts de formation tout au long de la carrière a un impact sur le retrait des travailleurs âgés du marché du travail. Il faut donc une approche spécifique pour les travailleurs âgés mais il faut aussi et surtout une bonne gestion des ressources humaines tout au long de la carrière ;
- Il faut veiller aux conditions de travail et à la qualité de l'emploi tout au long de la carrière et également prendre en compte et anticiper les adaptations nécessaires liées à l'âge.

En ce qui concerne le développement des soins et services aux personnes, les points forts des conclusions sont :

- Accorder une attention prioritaire à la qualité des emplois dans les secteurs des soins et services à la personne (environnement de travail, salaires, heures de travail, stabilité de l'emploi et développement de la carrière, la conciliation entre vie privée et professionnelle) ;
- Etant donné l'excessive féminisation du secteur (à plus de 78%), veiller à la représentativité des hommes, à la lutte contre l'écart salarial, à la combinaison vie familiale et vie professionnelle de ces travailleurs ;
- Anticiper les compétences qui seront nécessaires, qu'elles soient spécifiques ou génériques, et en particulier, les « soft skills », et au développement de la reconnaissance des compétences formelles, mais aussi informelles acquises ;
- Les Etats membres sont invités à adopter des plans d'actions en matière de formation, de conditions de travail et d'attractivité, en s'appuyant sur des bonnes pratiques ;
- Renforcer le rôle du fonds social européen pour stimuler les formations et l'emploi en lien avec le secteur des soins et des services à la personne.

### **3. Qualifications et restructurations**

Dans chacune de ces conclusions, plusieurs recommandations ont trait aux qualifications et aux restructurations qui faisaient toutes deux l'objet d'une attention particulière de la Présidence.

En effet, à l'occasion de la conférence ministérielle sur les restructurations organisée par la Présidence belge en octobre, la ministre de l'Emploi, Joëlle Milquet, avait proposé **un cadre européen sur l'anticipation et la gestion socialement responsable des restructurations** car il s'agit d'un élément qui contribuera à la croissance intelligente, durable et inclusive. L'anticipation et la gestion socialement responsable des restructurations sont tant un enjeu de politique industrielle qu'un enjeu de politique de l'emploi.

Joëlle Milquet a insisté sur deux éléments importants pour une anticipation efficace des restructurations, outre le rôle du dialogue social et en particulier du dialogue social sectoriel.

#### *a) Un monitoring économique des secteurs par les partenaires sociaux*

Ce monitoring doit être mené de manière permanente afin de disposer d'informations précoces et pour que tous les acteurs soient informés à temps des tendances économiques dans les secteurs afin de pouvoir agir, d'observer les entreprises qui ne suivent pas la tendance générale du secteur, qui ne sont pas rentables ou le deviendront à terme, et qui dès lors sont exposées au risque de restructuration. Il doit s'effectuer sur la base d'indicateurs de qualité, systématiques et consistants. Pour Joëlle Milquet, il faut réfléchir à la mise sur pied d'un mécanisme d'alerte qui avertirait des « décrochages » économiques ou des pénuries de compétences.

#### *b) Les secteurs comme observatoire prospectif des compétences et des qualifications*

L'anticipation des changements permet également d'anticiper les besoins futurs de qualifications et de compétences des marchés de l'emploi. Une telle anticipation doit permettre aux institutions publiques de formation, aux services publics de l'emploi et aux partenaires sociaux de concevoir, dans les temps, des programmes de formation adéquats. La formation est en effet essentielle

pour accompagner la transition économique en préservant l'emploi. Un monitoring des compétences et qualifications est donc tout aussi important.

### **C. Avancées de la Présidence belge en matière de dimension externe de la politique de l'emploi européenne**

Le déficit de gouvernance économique internationale est un des enseignements de la crise économique et financière qui souligne aussi l'importance de concrétiser la dimension sociale de la mondialisation. Dans le cadre de la Présidence, Joëlle Milquet a tenu à mettre la dimension sociale de la mondialisation au cœur des priorités, ce qui rejoint également les travaux menés par le Parlement européen.

Les conclusions adoptées sur la dimension externe portent notamment sur les points suivants :

- Promouvoir des positions européennes coordonnées sur les politiques d'emploi et sociales sur la scène internationale, au sein du G20, et des organisations de coopération économique et financière ; de même que pour renforcer le rôle universel de l'Organisation Internationale du Travail en matière d'emploi, de garantir des normes du travail et de protection sociale ; ainsi, dès lors, que pour promouvoir le travail décent sur la scène internationale ;
- Demander l'organisation systématique/régulière d'une réunion des ministres de l'Emploi du G20 en marge de chaque sommet du G20 et du G8 ;
- Soutenir les dialogues régionaux et les partenariats stratégiques relatifs aux politiques de l'emploi et sociales ;
- Créer un groupe de haut niveau relatif aux questions de politique sociale internationale ou un groupe spécialisé du Conseil de l'Union européenne.

## II. Bilan « Egalité des chances »

En matière d'égalité des chances, la priorité de la Présidence visait :

**- En ce qui concerne le genre :**

- le soutien à la nouvelle feuille de route de la commission ;
- la lutte contre l'écart salarial ;
- la lutte contre les violences faites aux femmes.

Sur la base des différents Conseils et conférences, deux conclusions ont été adoptées et une déclaration des femmes ministres de l'Union européenne a permis d'appeler à un cadre d'action volontaire en matière.

**- En ce qui concerne l'égalité des chances :**

- la lutte contre les discriminations dans l'emploi.

### **A. Conclusions sur le renforcement des engagements en vue de supprimer l'écart salarial entre les femmes et les hommes et sur la révision de la mise en œuvre de la Plateforme d'action de Pékin**

La lutte contre l'écart salarial – symptôme des inégalités professionnelles dont souffrent les femmes sur le marché du travail – était l'une des autres priorités de Joëlle Milquet. Les conclusions adoptées ce 6 décembre contiennent notamment les éléments suivants :

- l'actualisation et la révision des indicateurs définis en 2001 dans le cadre de la précédente Présidence belge ;
- la demande adressée aux Etats membres de se doter d'un « set de mesures » qui ciblent l'ensemble des causes de l'écart salarial, en coordonnant l'action de tous les acteurs clés (en particulier les partenaires sociaux) ;
- la demande adressée aux Etats membres d'intégrer dans leurs Programmes nationaux de réforme des mesures visant, entre autres, à l'augmentation du taux d'emploi des femmes et à la suppression de l'écart salarial ;
- l'encouragement et le soutien adressés aux partenaires sociaux à élaborer un plan d'action ciblé sur l'égalité professionnelle.

## **B. Conclusions soutenant la mise en œuvre de la Stratégie de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015)**

A l'occasion de l'adoption de la nouvelle Stratégie pluriannuelle de la Commission, Joëlle Milquet avait réuni les 27 ministres de l'Union européenne en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes afin de discuter des modalités et stratégies de coopération visant à soutenir le nouveau programme de travail de la Commission.

Afin d'exprimer ce soutien, les conclusions suivantes ont été adoptées lors du Conseil EPSCO de ce 6 décembre. Les Etats membres :

- soutiennent la création d'un dialogue annuel de haut niveau (Conseil, Parlement européen, Commission européenne) sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- insistent sur la nécessité d'appliquer le principe du gender mainstreaming dans tous les travaux du Conseil ;
- encouragent le Conseil européen à placer à son agenda le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes d'ici 2015 ;
- demandent l'adaptation et l'amélioration du Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes à la lumière de la nouvelle Stratégie de la Commission ainsi que de la Stratégie Europe 2020.

## **C. Les avancées en matière législative**

Les deux dossiers législatifs à l'examen durant la Présidence belge sont la directive sur le congé de maternité et la directive 'égalité' (article 19).

### **1. La directive 'maternité'**

La Commission a déposé, le 3 octobre 2008, une proposition visant à l'amélioration de la protection des travailleuses enceintes, ayant donné naissance ou allaitant. La principale disposition de la proposition de la Commission concerne la durée minimale du congé de maternité qui passe de 14 à 18 semaines. La proposition prévoit par ailleurs le renforcement des droits de la femme sur le lieu du travail, et une recommandation (non obligatoire) visant à ce que l'indemnisation de la travailleuse durant le congé de maternité se rapproche autant que possible du dernier salaire mensuel, ou d'un plafond qui ne peut être inférieur à l'indemnisation reçue en cas d'absence liée à l'état de santé.

Lors de la session plénière du 20 octobre 2010, le Parlement européen s'est prononcé en faveur d'un allongement du congé de maternité à 20 semaines, qui soit pleinement rémunéré. Le

Parlement a également voté l'insertion d'un congé de paternité de 2 semaines, pleinement rémunéré, au sein de cette Directive. Enfin, le Parlement a accepté l'idée d'une clause passerelle qui permette aux Etats membres dont la durée du congé parental est supérieure au minimum requis d'utiliser un certain nombre de ces semaines au titre de congé de maternité.

La Présidence belge, avec l'appui des délégations, a souhaité que le Conseil EPSCO tienne un débat d'orientation générale sur la position du Parlement européen, ainsi que sur la manière dont il convient de mener la suite des travaux sur la proposition de directive afin de s'acheminer vers une position du Conseil en première lecture. C'est dans cette perspective que la Présidence a élaboré un questionnaire destiné à orienter le débat. Sur la base des débats des ministres, la Présidence a été en mesure de tirer des conclusions sur la manière de procéder dans cet important dossier.

Les principales conclusions du débat sont les suivantes :

- Une très large majorité de ministres a considéré que les positions du parlement notamment sur l'augmentation de la durée du congé à 20 semaines allaient trop loin et ne pouvaient constituer une base de compromis à ce stade ;
- Une très grande majorité des délégations a par ailleurs considéré la proposition initiale de la Commission comme base acceptable de compromis et exprimé son attachement aux objectifs que sont la protection de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. La discussion a permis dès lors d'indiquer la volonté du Conseil de poursuivre les travaux sur la base de la proposition de la Commission, en vue de définir une position du Conseil en première lecture en se donnant le temps d'aboutir à un accord équilibré ;
- Il existe par ailleurs une ouverture d'un grand nombre de délégations relative aux clauses passerelle et un souhait d'une éventuelle implémentation phasée dans le temps ;
- Par contre, certains Etats membres semblent préférer ne pas traiter du congé de paternité dans le cadre de la directive relative au congé de maternité.

La Présidence belge a annoncé l'envoi prochain d'un document de la présidence qui sera, à sa demande, coordonné avec les Présidences hongroise et tchèque, document qui établira la feuille de route des travaux des prochains mois et sera rapidement transmis aux délégations. Ce document fera état des propositions concrètes d'initiatives complémentaires à entreprendre pour poursuivre le processus de décision et alimenter les travaux du Conseil en vue de la définition d'une position commune. La Présidence s'est réjouie de l'intention des futures Présidences hongroise et polonaise de poursuivre les travaux sur la proposition.

## **2. La directive relative au principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle**

Le cadre législatif communautaire en vigueur offre actuellement une protection beaucoup plus

étendue contre les discriminations fondées sur le sexe et la race ou l'origine ethnique que contre celles motivées par la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Cette proposition de directive du Conseil vise à étendre la protection contre diverses formes de discrimination fondées sur l'âge, l'orientation sexuelle, la religion et le handicap à des activités en dehors du milieu professionnel.

Afin d'avancer au mieux dans ce dossier important et sensible, la Présidence belge a tenu à privilégier une approche thématique en se concentrant sur deux sujets, à savoir les services financiers et le logement, avec pour objectif :

- de clarifier davantage les dispositions relatives aux différences légitimes de traitement fondées sur l'âge et le handicap dans le cadre de l'offre de services financiers, tels que l'assurance (assurance automobile, assurance-vie) et les services bancaires (crédits et prêts hypothécaires, cartes de crédit) ;
- de formuler les dispositions relatives au logement d'une manière plus précise, par exemple en ce qui concerne le champ d'application et la notion d'aménagement raisonnable (réconcilier les droits des locataires handicapés et ceux des propriétaires).

Ces deux questions nécessitent un examen en profondeur afin de permettre de mieux en comprendre la signification pour les personnes concernées, ainsi que les implications concrètes pour les entreprises. Il convient en effet de connaître avec précision ce que la nouvelle directive doit exiger de la part, par exemple, des compagnies d'assurance, des bailleurs professionnels et des fournisseurs de logements sociaux. C'est pourquoi la Présidence belge avait élaboré deux questionnaires, qui ont été transmis aux délégations afin de mieux organiser la discussion au niveau du groupe. Cette méthode de travail transparente et approfondie adoptée par la Présidence a permis de donner lieu à des clarifications qui faciliteront désormais les travaux au sujet de cette directive, au vu du progrès qui a pu être réalisé sous la Présidence belge.

#### **D. Les avancées en matière de lutte contre la violence faite aux femmes**

La Présidence belge a conforté et pérennisé l'initiative de la Présidence espagnole visant à réunir dans le cadre d'un sommet « women in power » les femmes ministres de l'Union. Ces dernières ont signé une déclaration – la **Déclaration du Bruxelles du 24 novembre 2010** – importante demandant et proposant un cadre d'actions volontaires en matière de lutte contre la violence faite aux femmes tant au niveau européen qu'au niveau des Etats membres. La Déclaration de Bruxelles préconise, notamment, **une politique européenne axée autour des principes de réglementation, de prévention, de protection, de poursuites judiciaires et d'assistance aux femmes et aux jeunes filles**. Une telle politique doit être conçue de manière à répondre aux besoins de toutes les femmes et filles et à servir de cadre de référence aux politiques nationales visant à éliminer les facteurs de violence et à influencer les comportements et les attitudes pouvant conduire à de tels actes.

<b>Annexe : Un calendrier d'événements innovants et avec des thématiques nouvelles</b>
--

- du 7 au 9 juillet à Bruxelles : **Conseil informel des ministres de l'Emploi**, avec une rencontre le 7 juillet des ministres de la Troïka (Belgique, Hongrie, Pologne) avec les partenaires sociaux européens et la plate-forme sociale européenne et un **déjeuner de travail le 8 juillet avec le Président du Conseil européen, Herman Van Rompuy**, consacré à la place des politiques de l'Emploi et du Conseil EPSCO au sein de la nouvelle gouvernance économique ;
- le 7 septembre à Bruxelles : rencontre avec les hauts fonctionnaires et experts de l'Union européenne en matière d'**égalité entre les femmes et les hommes** ;
- le 28 et 29 septembre à La Hulpe : **première conférence ministérielle sur les « emplois verts » et le « verdissement » de l'économie** organisée dans le cadre de l'Union européenne ;
- le 4 et 5 octobre à Gand : conférence européenne consacrée à la **flexicurité** au service des travailleurs et au renforcement des transitions positives ;
- le 18 et 19 octobre à Bruxelles : **conférence ministérielle européenne consacrée à l'anticipation et la gestion socialement responsable des restructurations** ;
- le 21 octobre à Luxembourg : **Conseil européen des ministres de l'Emploi** consacré à l'adoption de la nouvelle stratégie européenne de l'Emploi pour les prochaines années et au renforcement de la place de l'Emploi et de l'EPSCO dans la future gouvernance et surveillance économique de l'Union européenne ;
- le 25 et 26 octobre à Bruxelles : réunion informelle des ministres de l'Egalité des chances et conférence européenne sur **l'écart salarial** ;
- le 16 et 17 novembre à Bruxelles : conférence européenne sur les **nouveaux modes d'organisation du travail** et les mutations des conditions de travail face aux défis démographiques ;
- le 21 et 22 novembre à Bruxelles : deuxième conférence des ministres de l'Emploi et du Travail de **l'Union pour la Méditerranée** ;
- du 22 au 26 novembre à Bruxelles : semaine consacrée à la **santé et la sécurité au travail** avec attention prioritaire pour la lutte contre le stress et le harcèlement au travail (avec notamment une conférence durant laquelle les inspecteurs du travail des 27 Etats membres se sont réunis pour aborder les nouvelles questions liées à la sécurité au travail. En outre, il y a eu une journée de travail consacrée aux nouvelles mesures de sécurité à prendre dans certains types de secteur) ;
- du 24 au 26 novembre à Bruxelles : **sommet inédit réunissant les femmes ministres de l'Union européenne le 24 novembre pour une mobilisation dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes** avec la signature de la **Déclaration de Bruxelles** et une conférence consacrée à la lutte contre les violences faites aux femmes le 25 et 26 novembre ;
- le 6 décembre à Bruxelles : **Conseil européen des ministres de l'Emploi** consacré au renforcement de la place de l'Emploi et de l'EPSCO dans la future gouvernance et surveillance économique de l'Union européenne ;
- le 13, 14 et 15 décembre à Leiden (Pays-Bas) : troisième conférence des ministres de l'Emploi et du Travail de **l'ASEM (Asie et Union européenne)**.