

Journal officiel

de l'Union européenne

C 345



Édition
de langue française

Communications et informations

53^e année
18 décembre 2010

Numéro d'information Sommaire Page

IV Informations

INFORMATIONS PROVENANT DES INSTITUTIONS, ORGANES ET ORGANISMES DE L'UNION EUROPÉENNE

Conseil

2010/C 345/01 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 œuvre du programme d'action de Pékin 1

Commission européenne

2010/C 345/02 Taux de change de l'euro 11

V Avis

PROCÉDURES RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE COMMERCIALE COMMUNE

Commission européenne

2010/C 345/03 Avis d'expiration prochaine de certaines mesures antidumping 12

FR

Prix:
3 EUR

(suite au verso)

PROCÉDURES RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE CONCURRENCE

Commission européenne

2010/C 345/04

Notification préalable d'une concentration (Affaire COMP/M.6084 — Wittington/Divisie Bijenkorf) —
Cas susceptible d'être traité selon la procédure simplifiée ⁽¹⁾ 13



⁽¹⁾ Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE

IV

(Informations)

INFORMATIONS PROVENANT DES INSTITUTIONS, ORGANES ET ORGANISMES DE L'UNION EUROPÉENNE

CONSEIL

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 œuvre du programme d'action de Pékin

(2010/C 345/01)

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 ⁽¹⁾.
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 ⁽²⁾.
3. La législation européenne ⁽³⁾ 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 œuvre 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 ⁽⁴⁾.
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 ⁽⁵⁾.
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 ⁽⁶⁾.
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 ⁽⁷⁾.
9. En novembre 2009, le Conseil et les représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du

⁽¹⁾ Voir l'article 2 et l'article 3, paragraphe 3, TUE et l'article 8 TFUE.

⁽²⁾ Voir l'article 157 du TFUE.

⁽³⁾ En particulier la 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) 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).

⁽⁴⁾ Doc. 14485/01 + ADD 1 + ADD 2 + ADD 3.

⁽⁵⁾ 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° 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.

⁽⁶⁾ 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.

⁽⁷⁾ Doc. 15488/09.

Conseil, ont adopté en outre des conclusions sur le «Bilan de la mise en œuvre par les États membres et les institutions de l'UE du programme d'action de Pékin: "Pékin + 15": Bilan des progrès réalisés»⁽¹⁾, 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.

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⁽²⁾.
11. Dans sa communication intitulée «Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes» (2007)⁽³⁾, 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»⁽⁴⁾ 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⁽⁵⁾.
14. Le Conseil a adopté, le 21 octobre 2010, les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres⁽⁶⁾. 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⁽⁷⁾, 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° 1922/2006⁽⁸⁾ 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.
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⁽⁹⁾ 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)⁽¹⁰⁾,

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⁽¹¹⁾ 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 %⁽¹²⁾; cet écart salarial varie fortement d'un État membre à l'autre et diffère dans les secteurs public et privé.

⁽¹⁾ Doc. 15992/09.

⁽²⁾ 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).

⁽³⁾ Doc. 12169/07.

⁽⁴⁾ Doc. 5056/10.

⁽⁵⁾ Doc. EUCO 13/1/10 REV 1.

⁽⁶⁾ Doc.14338/10+COR 1.

⁽⁷⁾ Doc. 14478/10.

⁽⁸⁾ JO L 403 du 30.12.2006, p. 9.

⁽⁹⁾ Doc. 7370/10.

⁽¹⁰⁾ Doc. 13767/10.

⁽¹¹⁾ Articles 147 et 174 TFUE.

⁽¹²⁾ 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».

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:
- 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⁽¹⁾;
 - 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;
 - 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;
 - le manque de transparence des salaires; et
 - 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 inexplicables, 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⁽²⁾, 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.
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'europpéen, y compris dans le cadre de la mise en œuvre 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 œuvre 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⁽³⁾.
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⁽⁴⁾ 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;

⁽¹⁾ 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>).

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

⁽³⁾ Voir doc. 15488/09, p. 8.

⁽⁴⁾ Un résumé du rapport figure dans le doc. 16881/10 ADD 1 (son texte intégral est repris dans le document 16516/10 ADD 2).

- b) la promotion de l'évaluation et de la classification neutres des fonctions, par exemple lorsqu'une classification 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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:
- a) la mise en œuvre 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;
- b) 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* ⁽¹⁾ 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* ⁽²⁾ 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;
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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre du programme d'action de Pékin.

⁽¹⁾ Indicateurs 1, 2, 3, 4, 5 et 8.

⁽²⁾ Indicateurs 6, 7, 9 et 10.

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

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

- 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 œuvre 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 inexplicée 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 œuvre 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 ⁽¹⁾

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

(1) Source: taux de change de référence publié par la Banque centrale européenne.

V

(Avis)

PROCÉDURES RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE
COMMERCIALE COMMUNE

COMMISSION EUROPÉENNE

Avis d'expiration prochaine de certaines mesures antidumping

(2010/C 345/03)

1. La Commission européenne fait savoir qu'à moins qu'il ne soit procédé à un réexamen selon la procédure définie ci-dessous, les mesures antidumping mentionnées ci-après expireront à la date indiquée dans le tableau figurant ci-dessous, conformément à l'article 2 du règlement d'exécution (UE) n° 1294/2009 du Conseil du 22 décembre 2009 instituant un droit antidumping définitif sur les importations de certaines chaussures à dessus en cuir originaires du Viêt Nam et de la République populaire de Chine, étendu aux importations de certaines chaussures à dessus en cuir expédiées de la RAS de Macao, qu'elles aient ou non été déclarées originaires de la RAS de Macao.

2. Procédure

Les producteurs de l'Union peuvent présenter une demande de réexamen par écrit. Cette demande doit contenir suffisamment d'éléments de preuve indiquant que l'expiration des mesures favoriserait probablement la continuation ou la réapparition du dumping et du préjudice.

Si la Commission décide de réexaminer les mesures en question, les importateurs, les exportateurs, les représentants du pays exportateur et les producteurs de l'Union auront la possibilité de développer, de réfuter ou de commenter les points exposés dans la demande de réexamen.

3. Délai

Les producteurs de l'Union peuvent présenter par écrit une demande de réexamen au titre du règlement précité et la faire parvenir à la Commission européenne, direction générale du commerce (unité H-1), N-105 4/92, 1049 Bruxelles, BELGIQUE ⁽¹⁾ à partir de la date de publication du présent avis et au plus tard trois mois avant la date indiquée dans le tableau ci-dessous.

4. Le présent avis est publié conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 1225/2009 ⁽²⁾.

Produit concerné	Pays d'origine ou d'exportation	Mesures	Référence	Date d'expiration
Chaussures à dessus en cuir	République populaire de Chine Viêt Nam	Droit antidumping	Règlement d'exécution (UE) n° 1294/2009 du Conseil (JO L 352 du 30.12.2009, p. 1) étendu aux importations expédiées de la RAS de Macao, qu'elles aient ou non été déclarées originaires de la RAS de Macao, par le règlement (CE) n° 388/2008 (JO L 117 du 1.5.2008, p. 1)	30.3.2011

⁽¹⁾ Fax +32 22956505.

⁽²⁾ JO L 343 du 22.12.2009, p. 51.

PROCÉDURES RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE CONCURRENCE

COMMISSION EUROPÉENNE

Notification préalable d'une concentration

(Affaire COMP/M.6084 — Wittington/Divisie Bijenkorf)

Cas susceptible d'être traité selon la procédure simplifiée

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

(2010/C 345/04)

1. Le 10 décembre 2010, la Commission a reçu notification, conformément à l'article 4 du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil ⁽¹⁾, d'un projet de concentration par lequel l'entreprise Wittington Investments, Limited («Wittington», Canada) acquiert, au sens de l'article 3, paragraphe 1, point b), du règlement CE sur les concentrations, le contrôle de l'ensemble de l'entreprise Divisie Bijenkorf BV («Divisie Bijenkorf», Pays-Bas) par achat d'actions.

2. Les activités des entreprises considérées sont les suivantes:

- Wittington: transformation et distribution de produits alimentaires, principalement en Amérique du Nord; offre de produits et services financiers au Canada; portefeuille d'actifs dans le secteur de l'immobilier commercial en Amérique du Nord; et exploitation de magasins d'articles de mode au Canada, en Irlande et au Royaume-Uni,
- Divisie Bijenkorf: exploitation, sous l enseigne De Bijenkorf aux Pays-Bas, de grands magasins proposant des articles de mode, des articles d'intérieur, ainsi que des produits cosmétiques, alimentaires et de divertissement.

3. Après examen préliminaire et sans préjudice de sa décision définitive sur ce point, la Commission estime que l'opération notifiée pourrait entrer dans le champ d'application du règlement CE sur les concentrations. Conformément à la communication de la Commission relative à une procédure simplifiée de traitement de certaines opérations de concentration en application du règlement CE sur les concentrations ⁽²⁾, il convient de noter que ce cas est susceptible d'être traité selon la procédure définie par ladite communication.

4. La Commission invite les tiers intéressés à lui présenter leurs observations éventuelles sur le projet de concentration.

Ces observations devront lui parvenir au plus tard dans un délai de dix jours à compter de la date de la présente publication. Elles peuvent être envoyées par télécopie (+32 22964301), par courrier électronique à l'adresse COMP-MERGER-REGISTRY@ec.europa.eu ou par courrier postal, sous la référence COMP/M.6084 — Wittington/Divisie Bijenkorf, à l'adresse suivante:

Commission européenne
Direction générale de la concurrence
Greffé des concentrations
J-70
1049 Bruxelles
BELGIQUE

⁽¹⁾ JO L 24 du 29.1.2004, p. 1 (le «règlement CE sur les concentrations»).

⁽²⁾ JO C 56 du 5.3.2005, p. 32 (la «communication sur une procédure simplifiée»).

Prix d'abonnement 2010 (hors TVA, frais de port pour expédition normale inclus)

Journal officiel de l'UE, séries L + C, édition papier uniquement	22 langues officielles de l'UE	1 100 EUR par an
Journal officiel de l'UE, séries L + C, papier + CD-ROM annuel	22 langues officielles de l'UE	1 200 EUR par an
Journal officiel de l'UE, série L, édition papier uniquement	22 langues officielles de l'UE	770 EUR par an
Journal officiel de l'UE, séries L + C, CD-ROM mensuel (cumulatif)	22 langues officielles de l'UE	400 EUR par an
Supplément au Journal officiel (série S — Marchés publics et adjudications), CD-ROM, 2 éditions par semaine	Multilingue: 23 langues officielles de l'UE	300 EUR par an
Journal officiel de l'UE, série C — Concours	Langues selon concours	50 EUR par an

L'abonnement au *Journal officiel de l'Union européenne*, qui paraît dans les langues officielles de l'Union européenne, est disponible dans 22 versions linguistiques. Il comprend les séries L (Législation) et C (Communications et informations).

Chaque version linguistique fait l'objet d'un abonnement séparé.

Conformément au règlement (CE) n° 920/2005 du Conseil, publié au Journal officiel L 156 du 18 juin 2005, stipulant que les institutions de l'Union européenne ne sont temporairement pas liées par l'obligation de rédiger tous les actes en irlandais et de les publier dans cette langue, les Journaux officiels publiés en langue irlandaise sont commercialisés à part.

L'abonnement au Supplément au Journal officiel (série S — Marchés publics et adjudications) regroupe la totalité des 23 versions linguistiques officielles en un CD-ROM multilingue unique.

Sur simple demande, l'abonnement au *Journal officiel de l'Union européenne* donne droit à la réception des diverses annexes du Journal officiel. Les abonnés sont avertis de la parution des annexes grâce à un «Avis au lecteur» inséré dans le *Journal officiel de l'Union européenne*.

Le format CD-ROM sera remplacé par le format DVD dans le courant de l'année 2010.

Ventes et abonnements

Les abonnements aux diverses publications payantes, comme l'abonnement au *Journal officiel de l'Union européenne*, sont disponibles auprès de nos bureaux de vente. La liste des bureaux de vente est disponible à l'adresse suivante:

http://publications.europa.eu/others/agents/index_fr.htm

EUR-Lex (<http://eur-lex.europa.eu>) offre un accès direct et gratuit au droit de l'Union européenne. Ce site permet de consulter le *Journal officiel de l'Union européenne* et inclut également les traités, la législation, la jurisprudence et les actes préparatoires de la législation.

Pour en savoir plus sur l'Union européenne, consultez: <http://europa.eu>

