



---

TEXTES ADOPTÉS

---

**P8\_TA(2016)0226**

**Accord-cadre sur le congé parental**

**Résolution du Parlement européen du 12 mai 2016 sur l'application de la 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 (2015/2097(INI))**

*Le Parlement européen,*

- vu l'article 2, l'article 3, paragraphe 3, et l'article 5 du traité sur l'Union européenne,
- vu l'article 8, l'article 10, l'article 153, paragraphe 1, point i), et l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,
- vu les articles 7, 9, 23, 24 et 33 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,
- vu la 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,
- vu la directive 2013/62/UE du Conseil du 17 décembre 2013 modifiant la directive 2010/18/UE du Conseil portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES, en raison de la modification du statut de Mayotte à l'égard de l'Union européenne,
- vu les conclusions de la présidence du Conseil européen tenu à Bruxelles les 23 et 24 mars 2006 (777751/1/06 REV 1),
- vu la communication de la Commission intitulée "Redoubler d'efforts pour mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille" (COM(2008)0635),
- vu la recommandation de la Commission du 20 février 2013 intitulée "Investir dans l'enfance pour briser le cercle vicieux de l'inégalité" (C(2013)0778),

- vu sa résolution du 11 mars 2015 sur le Semestre européen pour la coordination des politiques économiques: emploi et aspects sociaux dans le cadre de l'examen annuel de la croissance 2015<sup>1</sup>,
  - vu sa résolution du 9 juin 2015 sur la stratégie de l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes après 2015<sup>2</sup>,
  - vu sa résolution du 20 mai 2015 sur le congé de maternité<sup>3</sup>,
  - vu sa résolution du 8 octobre 2015 sur l'application de 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<sup>4</sup>,
  - vu l'étude du service de recherche du Parlement européen de mai 2015 intitulée "Gender equality in employment and occupation – Directive 2006/54/EC: European Implementation Assessment" (L'égalité des genres dans l'emploi et la profession – Directive 2006/54/CE: évaluation de l'application européenne),
  - vu l'étude de la direction générale des politiques internes du Parlement européen intitulée "Maternity, Paternity and Parental Leave: Data Related to Duration and Compensation Rates in the European Union" (Congé de maternité, de paternité et congé parental: données relatives à la durée et aux taux de compensation dans l'Union),
  - vu l'étude de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) intitulée "Promoting parental and paternity leave among fathers" (Promotion du congé parental et de paternité chez les pères),
  - vu le rapport d'Eurofound intitulé "Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances" (Dispositions relatives au congé de maternité dans l'Union: durée et indemnités) (Eurofound, 2015),
  - vu le rapport de 2015 d'Eurofound intitulé "Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union" (Encourager les pères à prendre des congés de paternité et parental dans l'Union européenne),
  - vu l'étude de la Commission européenne de février 2015 intitulée "The Implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European Countries" (La mise en œuvre de la directive 2010/18 sur le congé parental dans 33 pays européens),
  - vu l'article 52 de son règlement,
  - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales et l'avis de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (A8-0076/2016),
- A. considérant que l'objectif d'un taux d'emploi de 75 % fixé dans la stratégie Europe 2020 a peu de chances d'être atteint pour les femmes (il est actuellement de 63,5 % d'ici 2020; qu'en outre, il est nécessaire de mettre en place des politiques volontaristes

---

<sup>1</sup> Textes adoptés de cette date, P8\_TA(2015)0068.

<sup>2</sup> Textes adoptés de cette date, P8\_TA(2015)0218.

<sup>3</sup> Textes adoptés de cette date, P8\_TA(2015)0207.

<sup>4</sup> Textes adoptés de cette date, P8\_TA(2015)0351.

visant à aider les femmes à entrer sur le marché du travail et à y rester, à protéger et à soutenir le retour des mères sur le marché du travail avec, pour objectif, qu'elles accèdent à des emplois stables et décents, sur un pied d'égalité avec les hommes, notamment des politiques qui favorisent un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour tous les parents;

- B. considérant que les tâches liées à la famille et à l'éducation des enfants accomplies par les parents apportent une contribution quantifiable à la vie économique, que l'évolution démographique de l'Europe rend d'autant plus déterminante;
- C. considérant que la directive 96/34/CE reconnaît que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale constitue un sujet à part et que, conformément à la directive 2010/18/UE, tous les travailleurs ont droit à quatre mois de congé parental non rémunéré dont un mois non transférable; que le principe d'égalité hommes-femmes en matière d'emploi est maintenant établi dans la législation de l'Union; que l'égalité des carrières entre les femmes et les hommes, assurée notamment au moyen du congé parental, permettrait d'atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de 75 % fixé dans la stratégie Europe 2020, ainsi que de résoudre le problème de la plus grande vulnérabilité des femmes face à la paupérisation, tout en constituant également une contribution quantifiable à la vie économique, que l'évolution démographique de l'Europe rend d'autant plus importante;
- D. considérant que les données disponibles confirment que les congés familiaux non rémunérés ou mal rémunérés se traduisent par des taux de participation faibles et que les pères n'usent que faiblement de leurs droits aux congés parentaux; que les congés parentaux entièrement ou en partie non transférables et rémunérés correctement sont utilisés de manière plus équilibrée par les deux parents, et contribuent à réduire la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail;
- E. considérant qu'un modèle mixte composé d'un congé de maternité et d'un congé de paternité ainsi que d'un congé commun, à savoir le congé parental, permet aux deux parents de décider ensemble, de façon judicieuse, comment gérer leurs droits à congé dans l'intérêt supérieur de leurs enfants et en tenant compte des spécificités liées à leur emploi;
- F. considérant que le congé parental présente des avantages à long terme pour le développement des enfants; que, dans le cadre des politiques publiques en vigueur en la matière, le taux de participation des pères aux congés parentaux dans les États membres de l'Union est en augmentation mais reste faible, avec seulement 10 % des pères prenant au moins un jour de congé parental; et que, à hauteur de 97 %, ce sont les femmes qui utilisent le congé parental disponible pourtant pour les deux parents;
- G. considérant que des études Eurofound ont mis en évidence les aspects qui influencent le taux d'utilisation du congé parental par les pères, à savoir, notamment, le niveau de compensation, la flexibilité du système de congé, la disponibilité des informations, la disponibilité et la souplesse des services de garde d'enfants, et la peur qu'ont les travailleurs d'être isolés du marché du travail s'ils prennent un congé; que, cependant, selon de nombreux chercheurs<sup>1</sup>, les pères qui prennent un congé parental construisent une meilleure relation avec leurs enfants et qu'il est plus probable qu'ils jouent un rôle

---

<sup>1</sup> <http://www.oecd.org/gender/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>

actif dans les futures tâches liées à l'éducation des enfants; que ces problèmes doivent donc être résolus;

- H. considérant que l'Union européenne dans son ensemble est confrontée à un défi démographique grave, étant donné que les taux de natalité sont en baisse dans la plupart des États membres, et que des politiques familiales équitables pour les hommes et les femmes devraient améliorer la situation des femmes sur le marché du travail, permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, réduire les disparités qui existent entre les hommes et les femmes en matière de rémunération, de retraite et de revenus tout au long de la vie, et influencer positivement les processus démographiques;
- I. considérant que, selon les chiffres communiqués par Eurostat, 3 518 600 personnes ont pris un congé parental en 2010, dont seulement 94 800 hommes (2,7 %); que, d'après les recherches menées par Eurofound<sup>1</sup>, les disparités hommes-femmes en matière de participation à l'emploi entraînent pour les économies européennes des pertes considérables, qui s'élevaient à environ 370 milliards d'euros en 2013;
- J. considérant que la Commission européenne devrait, en coopération avec les États membres, lancer des initiatives concrètes en faveur d'une nouvelle organisation du travail, avec des modèles plus souples permettant, grâce à des instruments facilitant la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, le plein exercice du droit à la parentalité; que ces mesures pourraient contribuer à la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes et aider celles-ci à entrer sur le marché du travail, à y rester et à y retourner sans subir de pression économique et sociale;
- K. considérant que le congé parental, en plus d'assurer l'égalité hommes-femmes et l'accès des femmes au monde du travail, devrait permettre aux parents d'assumer pleinement leurs responsabilités envers leurs enfants;
- L. considérant qu'il est primordial de garantir aux femmes le droit de combiner un emploi assorti de droits et le droit à la maternité, sans qu'elles soient nullement sanctionnées, car les femmes restent les personnes les plus éprouvées et le plus souvent victimes de discriminations; que les discriminations prennent notamment la forme de pressions exercées par les employeurs sur les femmes pendant les entretiens d'embauche, où elles doivent dire si elles ont des enfants et révéler leur âge, le but étant d'influencer leur décision et de choisir des travailleurs sans enfant et "plus disponibles", ou de pressions économiques et professionnelles croissantes afin que les femmes renoncent à leur congé de maternité;
- M. considérant que l'un des facteurs limitant l'entrée et le maintien des femmes sur le marché du travail est la prise en charge des soins dispensés aux enfants handicapés et dépendants, et/ou appartenant à des catégories ou groupes défavorisés;
- N. considérant que, lorsqu'il n'existe pas de dispositions régissant le congé ou lorsque les dispositions existantes sont jugées insuffisantes, les partenaires sociaux peuvent, au moyen des conventions collectives, avoir un rôle important à jouer dans l'établissement de nouvelles dispositions ou la mise à jour des dispositions actuelles en matière de congé de maternité, de paternité ou parental;

---

<sup>1</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/social-policies/international-womens-day-2016-the-campaign-for-equality-continues>

- O. considérant que l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle est un droit fondamental que doit garantir pleinement chaque texte de l'Union susceptible d'avoir des incidences dans le domaine concerné; qu'il convient, plus généralement, de souligner l'importance d'un environnement de travail favorable à la famille;
- P. considérant que la plupart des États membres de l'Union respectent déjà les exigences minimales prévues par la directive sur le congé parental (directive 2010/18/UE) et que les dispositions nationales applicables dans de nombreux États membres vont au-delà de ces exigences;
- Q. considérant que les États membres devraient encourager, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, des modèles de protection sociale au niveau des entreprises permettant de faire valoir le droit à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle;
- R. considérant que le recours inégal, entre les hommes et les femmes, au congé de maternité, de paternité et parental entraîne une nette discrimination de genre en matière d'éducation des enfants et de participation des femmes au marché du travail; que, dans de nombreux États membres, les mesures prises pour encourager les hommes à assumer à parts égales les responsabilités familiales n'ont pas abouti à des résultats satisfaisants;
- S. considérant qu'il est essentiel de proposer un congé parental adapté, individuel et rémunéré pour les parents de même sexe, afin de leur permettre de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée;
- T. considérant que les femmes qui exercent leur droit de concilier vie professionnelle et vie privée en prenant un congé parental sont stigmatisées à leur retour sur le marché du travail, et qu'elles sont dès lors confrontées à des conditions de travail moins favorables et à des contrats précaires;

### ***La transposition de la directive***

1. souligne que les dispositions nécessaires à la transposition de la directive 2010/18/UE revêtent des formes variables selon les États membres; estime donc que cette transposition doit s'effectuer dans le plein respect des législations en vigueur en matière de négociation collective entre partenaires sociaux;
2. estime qu'il est difficile de classer les différents types de congés au niveau de l'Union dès lors que tous les États membres n'ont pas suivi l'approche distincte ou séquentielle en matière de congé de maternité ou parental;
3. rappelle que la "surréglementation" par les États membres peut renforcer la complexité de la réglementation et réduire son respect dans la pratique; encourage les États membres à éviter d'alourdir les charges administratives lorsqu'ils transposent la législation de l'Union;
4. encourage les États membres qui ne l'ont pas encore fait à mettre à la disposition de la Commission européenne, dans un délai raisonnable, les tableaux de correspondance entre les dispositions de la directive et les mesures de transposition; juge primordial que les États membres disposent des moyens d'inspection nécessaires au contrôle du respect de la législation sur la protection des droits des parents; recommande à la Commission de procéder à une étude appropriée de l'état d'application de la directive dans les États membres, afin de garantir que la possibilité d'adaptation proposée est utilisée sans

excès; considère que le principe du partage des bonnes pratiques est un instrument utile pour atteindre cet objectif;

5. regrette que des disparités existent dans les mesures de transposition de la directive quant au champ d'application de celle-ci, établissant par là des régimes plus ou moins favorables aux travailleurs en fonction, par exemple, du secteur public ou privé dans lequel ils exercent leur emploi (le secteur public confère plus de protection que le secteur privé dans l'Union, et est dès lors un précurseur en la matière), ou de la durée de leur contrat; recommande à cette fin de mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour permettre l'application correcte et uniforme de la directive au secteur public et au secteur privé; souligne qu'il convient de garantir à chacun, indépendamment de son genre, le droit au congé parental sans discrimination, quels que soient le secteur d'emploi ou le type de contrat de travail du père et de la mère;
6. se félicite que certains États membres aient transposé les dispositions de la directive au-delà de son champ d'application minimal, faisant ainsi bénéficier de ces dispositions les travailleurs indépendants, les apprentis, les couples de même sexe et les parents d'enfants adoptés;
7. est fermement convaincu que les prestations de sécurité sociale relèvent de la compétence des États membres;
8. invite les États membres à adopter des politiques sociales à destination de la famille qui prévoient l'application de tous les avantages prévus par la directive en cas de séjour prolongé des parents à l'étranger pour finaliser une adoption internationale;
9. constate, plus de dix ans après la transposition de la directive 96/34/CE dans les États membres, que le déséquilibre persiste entre hommes et femmes dans l'utilisation des congés parentaux; note également la grande variabilité entre États membres relativement à la durée maximale du congé parental, à sa structure juridique et aux systèmes de rémunération applicables durant la période de congé; estime que la question de la rémunération au cours du congé est essentielle pour que les parents disposant de faibles revenus et les parents isolés bénéficient des mêmes avantages que tous les autres parents; se félicite des différentes dispositions prises pour encourager les pères à faire usage du congé parental; reconnaît la valeur de l'Union pour attirer l'attention des États membres sur la nécessité de prendre des mesures et de faciliter la mise en place d'un échange de conseils et d'une assistance pour les États membres qui en ont besoin, en particulier dans le domaine des droits à la sécurité sociale; estime que la Commission devrait proposer des mesures pour encourager les pères à utiliser davantage le congé parental et que les États membres devraient favoriser un partage plus efficace des meilleures pratiques dans ce domaine;
10. prend note de l'option prise par certains États membres de ne donner accès aux droits à la sécurité sociale que pour une durée inférieure à la durée maximale du congé parental, réduisant par là l'usage effectif de cette durée maximale par les parents;
11. invite les États membres, ainsi que la Commission, à garantir que les droits accordés par les politiques publiques liées à la famille, tels que le congé parental, établissent une égalité des droits individuels et d'accès pour les deux parents, afin d'inciter ces derniers à mieux concilier vie privée et professionnelle, dans l'intérêt supérieur de leurs enfants; souligne que ces droits devraient être individualisés autant que possible afin de contribuer à la réalisation des objectifs de taux d'emploi de 75 % pour les femmes et les

hommes, objectifs fixés dans la stratégie Europe 2020, et de promouvoir l'égalité des sexes; estime qu'il convient de laisser aux parents une certaine flexibilité dans l'utilisation du congé parental, ce qui ne devrait en aucun cas constituer un obstacle à l'accomplissement des objectifs de taux d'emploi de 75 % pour les femmes et les hommes établis dans la stratégie Europe 2020; considère que le système adopté par les partenaires sociaux devrait favoriser la solution prévoyant qu'une part importante du congé ne soit pas transférable; souligne que les deux parents doivent bénéficier d'un traitement identique en ce qui concerne les droits au revenu et la durée du congé parental;

12. souligne que la perte de revenus que subissent les familles dans lesquelles les parents font une pause dans leur carrière pour éduquer leurs enfants est accentuée par les frais supplémentaires qui sont à leur charge et la trop faible valorisation du rôle joué par ces parents;
13. note la flexibilité qu'octroie la directive aux États membres pour définir les modalités du congé parental, entre le congé à temps plein et le congé à temps partiel, ou sur les périodes de travail ou de notifications préalables posées comme conditions à l'octroi du congé parental; constate que, dans certains États membres, ces mesures ne s'appliquent pas toujours aux travailleurs ayant des contrats atypiques tels que des contrats à durée déterminée<sup>1</sup> ou des contrats "zéro heure"<sup>2</sup>, et est préoccupé par le recours abusif à ces types de contrats de travail; prend acte des initiatives des États membres pour donner un maximum de flexibilité aux travailleurs dans ce cadre, afin que le congé parental corresponde à leurs contextes professionnels et privés, et estime que toutes les dispositions doivent avoir pour objectif de renforcer la prise du congé parental;
14. note que la reprise du travail après un congé parental peut se révéler difficile et stressante à la fois pour le parent et l'enfant; invite les États membres à adopter des politiques familiales qui permettent une reprise graduelle et en douceur du travail, ainsi qu'un équilibre optimal entre vie professionnelle et vie privée, d'une manière générale, et à envisager également d'encourager le télétravail, le travail à domicile ou le "smart working" (travail flexible et autonome), d'une manière qui n'impose pas de charge supplémentaire aux travailleurs;
15. invite les États membres à élaborer leurs dispositions de sorte à garantir la sécurité de planification des entreprises, en tenant particulièrement compte des besoins des très petites, petites et moyennes entreprises;
16. invite la Commission à améliorer et renforcer les dispositions de la directive 2010/18/UE en ce qui concerne les conditions d'accès au congé parental et les modalités d'application de ce dernier aux parents d'enfants souffrant d'un handicap ou de maladies graves ou de longue durée liées au handicap, en tenant compte notamment des meilleures pratiques appliquées par les États membres (extension de la limite d'âge de l'enfant afin de bénéficier du congé parental ou de soin, accès facilité au temps partiel lors de la reprise du travail, extension de la durée du congé, etc.);
17. souligne la nécessité de garantir aux personnes qui ont bénéficié d'un congé parental des conditions favorables pour reprendre le travail, notamment le retour au même poste de

---

<sup>1</sup> Peter Moss, *10th International Review of Leave Policies and Related Research 2014*, juin 2014, p. 39.

<sup>2</sup> [https://www.cipd.co.uk/binaries/zero-hours-contracts\\_2013-myth-reality.pdf](https://www.cipd.co.uk/binaries/zero-hours-contracts_2013-myth-reality.pdf)

travail ou à un poste équivalent ou similaire, conformément au contrat de travail ou aux conditions d'emploi, des modifications de l'horaire de travail et de l'organisation de la vie professionnelle lors de la reprise de l'activité professionnelle (y compris la nécessité pour l'employeur de justifier d'éventuels refus) afin de bénéficier de périodes de formation, d'une protection contre les licenciements ou les traitements moins favorables à la suite d'une demande ou d'une prise de congé parental, ainsi que d'une période de protection après la reprise afin que les intéressés puissent se réadapter à leur poste de travail;

***Pour une directive efficace relevant les défis de l'équilibre entre travail et vie privée***

18. prend acte du retrait, par la Commission, de la proposition de directive sur le congé de maternité et du fait que, dans le cadre de la feuille de route intitulée "Un nouveau départ pour relever les défis de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée rencontrés par les familles à moyens revenus", la Commission n'envisage pas à ce stade de publier un rapport final sur la mise en œuvre de la directive sur le congé parental; invite la Commission à présenter, tout en respectant le principe de subsidiarité, une nouvelle proposition ambitieuse qui favorisera efficacement une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée;
19. est convaincu que les débats politiques devraient aussi être axés sur une série d'initiatives non législatives, en association avec les États membres et la société civile, visant à mettre en avant le rôle des parents et à promouvoir la conciliation de la vie familiale et professionnelle;
20. est convaincu qu'il convient d'envisager une initiative non législative d'ampleur pour promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale dans les États membres;
21. estime, compte tenu de l'imbrication des différents congés familiaux, qu'il est nécessaire de veiller, avec le concours des partenaires sociaux, à la cohérence des différents textes au niveau de l'Union afin de donner aux familles une perspective de congés tout au long du cycle de vie et d'encourager un partage plus équitable des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes; presse la Commission d'envisager d'activer la clause de réexamen de la législation européenne sur le congé parental à cette fin; estime que des dispositions législatives rédigées de manière plus claire, dépourvues de toute complexité, plus faciles à respecter et qui protègent les travailleurs sont nécessaires;
22. invite les partenaires sociaux à examiner, sur la base du rapport de la Commission publié en février 2015, l'incapacité de la directive sur le congé parental à atteindre pleinement ses objectifs d'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, de participation des femmes au marché du travail, d'enjeux démographiques et du respect de la part des tâches domestiques incombant aux hommes, dont l'éducation des enfants et les soins aux autres personnes à charge; estime qu'il convient d'adopter des mesures plus efficaces pour favoriser une répartition plus juste des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes;
23. souligne qu'un recours satisfaisant au congé parental est strictement lié à un niveau correct de compensation de ce congé; constate que, lorsqu'il n'existe pas de dispositions régissant le congé, ou lorsque les dispositions existantes sont jugées insuffisantes, les partenaires sociaux peuvent, au moyen des conventions collectives, avoir un rôle important à jouer dans l'établissement de nouvelles dispositions ou la mise à jour des



dispositions actuelles en matière de congé de maternité, de paternité ou parental; invite les États membres à revoir, en accord avec les partenaires sociaux, leur système de compensation financière pour le congé parental dans le but d'atteindre un niveau de remplacement du revenu adéquat et décent qui soit incitatif, et qui encourage également les hommes à prendre un congé parental au-delà du segment temporel minimal garanti par la directive;

24. estime qu'il est essentiel de promouvoir l'individualisation du droit au congé ainsi que des mesures positives visant à mettre l'accent sur le rôle des pères, afin de garantir un équilibre entre hommes et femmes pour ce qui est de concilier vie professionnelle et vie privée;
25. demande à la Commission et aux partenaires sociaux d'envisager de proposer une extension appropriée de cette durée minimale du congé parental, de quatre mois à six mois au moins, pour assurer une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle;
26. souligne qu'une meilleure coordination, cohérence et accessibilité des systèmes de congés (de maternité, de paternité ou parental) dans les États membres augmente les taux de participation et l'efficacité globale; souligne qu'une directive européenne sur un congé de paternité de deux semaines minimum est en ce sens indispensable et urgente;
27. souligne la nécessité d'étendre la période au cours de laquelle les deux parents peuvent faire valoir leur droit à l'exercice du congé parental; invite la Commission et les partenaires sociaux à relever la limite, basée sur l'âge de l'enfant, à partir de laquelle le congé parental ne peut plus être pris, ainsi qu'à tenir compte du fait qu'il conviendrait, pour les parents d'enfants handicapés ou atteints de maladies de longue durée, d'étendre la possibilité de prendre un congé parental au-delà de l'âge légal de l'enfant prévu par la directive;
28. demande aux États membres et aux partenaires sociaux de lever les nombreux obstacles à la reprise du travail après une longue période de congé parental, afin d'empêcher que ce congé ne devienne un piège entraînant l'exclusion du marché du travail; rappelle à cet égard que seule une redistribution équitable du travail rémunéré et non rémunéré et des responsabilités professionnelles, familiales et en matière de soins permettra d'atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes;
29. invite les États membres à poursuivre leurs efforts en vue d'une plus grande convergence des échanges des meilleures pratiques en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, en accordant une attention particulière aux politiques qui soutiennent l'entrée, le maintien et le retour des mères sur le marché du travail, la participation des pères à la vie familiale et l'augmentation de la participation des pères aux congés parentaux; encourage la Commission, ainsi que les États membres, à suivre et à favoriser de telles mesures;
30. estime qu'en vue d'atteindre les objectifs de Barcelone, il convient, de manière complémentaire aux mesures législatives pour favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, que les États membres, soutenus financièrement par les différents instruments européens, s'attachent à la mise en place de services de garde d'enfants publics ou privés de qualité, ouverts à tous, abordables et accessibles, disponibles dès qu'un parent retourne sur le marché de l'emploi, en accordant une attention spéciale aux familles pauvres et qui présentent un risque d'exclusion sociale;

31. invite les États membres à sensibiliser les parents aux avantages que présente la participation aux programmes consacrés à l'éducation et à la garde de jeunes enfants pour leurs enfants et eux-mêmes; demande aux États membres d'adapter aux schémas professionnels de plus en plus diversifiés la conception et les critères d'admission des services d'éducation et de garde de jeunes enfants ouverts à tous et de qualité, ce qui permettrait aux parents d'honorer leurs engagements professionnels ou de trouver un emploi tout en accordant toujours une grande attention à l'intérêt supérieur de l'enfant;
32. estime qu'une approche intégrée en matière d'égalité hommes-femmes, avec notamment des politiques visant à faire disparaître les stéréotypes concernant les rôles dévolus à chaque sexe, et de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale dans la législation future de l'Union renforcerait la cohérence et la transparence du processus et favoriserait une conciliation entre vie professionnelle et vie familiale équilibrée entre hommes et femmes; invite la Commission et les États membres à sensibiliser la société aux droits et aux possibilités d'action en justice qui existent en ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
33. demande à la Commission de mesurer l'influence positive des initiatives liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour rééquilibrer la prise en charge des obligations familiales, éducatives et domestiques, et de couvrir les responsabilités particulières qui incombent aux parents d'enfants handicapés, dépendants ou appartenant à des catégories et groupes défavorisés;

o

o o

34. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission.