

L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne

Égalité entre les femmes et les hommes



© Shutterstock / Day & Newton

Emploi & affaires sociales



Commission européenne

L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne

Emploi & affaires sociales

Égalité entre les femmes et les hommes

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances
Unité G1

Manuscrit terminé en août 2005

Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement l'avis ou la position de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne.

Si vous souhaitez recevoir le bulletin d'information électronique «ESmail» de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne, envoyez un courrier électronique à l'adresse suivante: empl-esmail@cec.eu.int — le bulletin d'information paraît régulièrement en allemand, anglais et français.

***Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses
aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.***

**Un numéro unique gratuit:
00 800 6 7 8 9 10 11**

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu.int>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005

ISBN 92-894-8504-3

© Communautés européennes, 2005

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Belgium

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

Préface

L'égalité entre les femmes et les hommes est ancrée dans l'histoire de l'Union européenne et constitue, plus que jamais, un élément clé de la stratégie qui vise à remettre l'Europe dans le chemin de la croissance et de la création d'emplois. En effet, dès 1957, le traité de Rome contenait une disposition imposant l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle a été à l'origine du développement d'un acquis considérable, appuyé sur des instruments diversifiés. Les nombreuses directives qui ont été adoptées à partir des années 70, ainsi que l'abondante jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes, forment aujourd'hui un cadre juridique global et intégré.

Les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes ont donc beaucoup évolué depuis l'époque où elles donnaient lieu exclusivement à des mesures spécifiques et ciblées sur des femmes. Élément central du modèle social européen et pilier de l'acquis juridique communautaire, la politique d'égalité entre les femmes et les hommes contribue à la réalisation des objectifs de la stratégie pour la croissance et l'emploi. Ces réformes économiques et sociales visent à retrouver les conditions du plein emploi et à renforcer la cohésion sociale, tout en améliorant la compétitivité de l'Europe. La mise en œuvre de ces politiques est également essentielle afin de relever les défis liés aux évolutions démographiques auxquelles est confrontée l'Union européenne.

Il est nécessaire d'adopter des normes et de développer de nouveaux outils, mais l'essentiel est d'appliquer ces normes, de développer les échanges de bonnes pratiques et d'impliquer tous les acteurs concernés. Cela exige une meilleure connaissance des problèmes d'égalité entre les femmes et les hommes. Le but de cette publication est non seulement de servir de référence pour les acteurs impliqués dans les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi et surtout de sensibiliser l'ensemble des citoyens à ces politiques.

L'Europe doit être fière de ses progrès. Mais elle doit également être courageuse et poursuivre ses efforts pour que l'égalité entre les femmes et les hommes garde sa spécificité et sa visibilité afin de faire progresser la cause de l'égalité, de la démocratie et du progrès global.

Vladimír Špidla

*Membre de la Commission
européenne chargé de l'emploi,
des affaires sociales
et de l'égalité des chances*

Sommaire

Introduction	7
1. Les instruments de l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes	8
1.1. Les traités: une base d'action	8
1.2. La législation: mettre en application l'égalité entre les femmes et les hommes	9
1.3. Soutien financier à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes	12
1.4. Intégration de la dimension du genre	13
1.5. Mesures spécifiques en faveur du sexe sous-représenté	15
2. Domaines stratégiques	16
2.1. Emploi	16
2.2. Participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision	23
2.3. Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée	24
2.4. Inclusion et protection sociales	28
2.5. Intégration de la perspective du genre dans d'autres domaines politiques	30
3. Anticiper: initiatives futures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	33



© Communauté européenne, 2005

L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne



Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes, un principe clé de l'Union européenne (UE) depuis sa création, s'inscrit au cœur de sa politique sociale et de l'emploi. L'UE s'est donné pour mission d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, et la réalisation complète de cet objectif exige la participation de tous les citoyens, hommes et femmes. Les deux sexes doivent donc participer et être représentés sur un pied d'égalité dans le domaine économique, dans les processus de décision et dans la vie sociale, culturelle et civile.

L'égalité entre les femmes et les hommes fait aussi intrinsèquement partie de l'objectif général de l'UE, qui consiste à promouvoir la croissance économique et la compétitivité, à améliorer l'emploi et à renforcer la cohésion sociale. Il s'agit d'un élément clé de l'approche mise en œuvre par l'UE pour relever les nouveaux défis en matière de politiques économique, sociale et d'emploi, qui s'inscrit dans la stratégie européenne plus générale pour la croissance et l'emploi.

C'est pour ces raisons que ce principe est inscrit dans les traités établissant l'UE et décrivant ses politiques, ses procédures et ses institutions. Dès 1957, le traité de Rome a introduit le principe de l'égalité de rémunération entre les deux sexes. Les jalons suivants de l'intégration européenne sont venus compléter les dispositions du traité, renforçant et étendant ainsi la base de l'action européenne.

L'Union s'est appuyée sur ces fondements pour développer une longue et remarquable tradition politique de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Toute une série de textes législatifs ont été introduits, complétés par des mesures de financement et, plus récemment, par le principe d'«intégration de la dimension de l'égalité de genre», c'est-à-dire la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques et les activités communautaires.

Toutefois, malgré ces efforts, de grandes différences sont encore à déplorer dans la situation des femmes et des hommes, tant dans le domaine de l'emploi qu'à la maison. Tout en étant un objectif politique majeur pour l'UE, l'égalité entre les femmes et les hommes est également nécessaire à la réalisation des objectifs économiques et sociaux de l'Union, de même que l'Europe ne peut se permettre de négliger la dimension de l'égalité de genre dans bien d'autres domaines politiques.

La présente brochure explique tout d'abord les instruments que l'Union européenne utilise pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle se penche ensuite sur la dimension du genre dans une série de domaines stratégiques, avec, entre autres, des exemples illustrant les efforts de la Commission européenne dans chacun de ces domaines. Enfin, elle examine les défis futurs et l'avenir de la politique européenne de l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris des initiatives comme l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

1. Les instruments de l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Pour être réellement efficace, la lutte contre les inégalités ancrées depuis longtemps entre les femmes et les hommes exige de mener une action sur plusieurs fronts. Le processus d'élaboration des politiques doit donc être soutenu par plusieurs outils différents. Sur la base des dispositions fixées dans les traités par ses États membres, l'UE a développé un éventail diversifié d'instruments en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce cadre politique novateur va de la législation au soutien financier et de l'intégration de la dimension du genre à des mesures spécifiques.

Égalité entre les femmes et les hommes

Cette égalité est réalisée lorsque le comportement, les aspirations et les besoins différents des femmes et des hommes sont pris en compte et appuyés de la même manière et n'entraînent pas de conséquences différentes, selon le sexe, qui renforcent les inégalités.

1.1. Les traités: une base d'action

On retrouve la première mention d'une politique européenne visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans le traité fondateur de la Communauté européenne. Le processus progressif d'intégration européenne a ensuite doté l'UE de plusieurs nouveaux instruments pour réaliser l'égalité de traitement dans les différents domaines de la vie. Ces instruments ont vu le jour au fil des révisions successives du traité et ont fait de l'engagement initial, et isolé, d'assurer l'égalité de traitement, inscrite dans le traité, une base d'action bien plus large.

En 1997, le traité d'Amsterdam a réalisé une formidable percée, en faisant de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes une des tâches fondamentales de l'UE. Une de ses dispositions demande également l'élimination des inégalités et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les activités. Enfin, il inclut un nouvel article permettant à l'UE de prendre des mesures pour lutter contre toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe, ainsi que sur une série d'autres motifs.

La charte européenne des droits fondamentaux, signée en 2000, réaffirme l'interdiction de la discrimination et l'obligation de réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

Dispositions du traité sur l'égalité entre les femmes et les hommes

- Article 2 — La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes figure comme mission de la Communauté.
- Article 3 — Toutes les activités communautaires doivent veiller à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et s'efforcer d'éliminer les inégalités.
- Article 13 — La Communauté peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe.
- Article 137 — La Communauté doit soutenir et compléter les mesures prises par les États membres en matière d'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.
- Article 141 — Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.
- Article 141 — La Communauté doit veiller à l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail.

1.2. La législation: mettre en application l'égalité entre les femmes et les hommes

Au cours de ces trente dernières années, les actes juridiques ont constitué les principaux instruments pour la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes. S'appuyant sur la base juridique fournie par les traités, l'Union a adopté, depuis les années 70, treize directives en rapport avec l'égalité entre les femmes et les hommes. Celles-ci ont mis en œuvre, entre autres, l'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, dans la formation, au niveau des promotions et des conditions de travail, y compris l'égalité de rémunération et des prestations de sécurité sociale, ainsi que des droits garantis au congé parental.

Le rôle de la législation

Mais qu'impliquent donc ces directives, et comment sont-elles adoptées? Contrairement aux règlements, les directives sont des lois-cadres. Elles obligent donc les États membres à réaliser des objectifs communs. Ceux-ci disposent toutefois d'une certaine liberté pour déterminer comment y arriver dans leur propre législation nationale.

Chaque directive est assortie d'une date limite pour sa transposition dans les législations nationales, que les États membres sont tenus de respecter. En cas de non-transposition dans les délais, la Commission européenne peut les contraindre à agir en faisant appel, si nécessaire, à la Cour de justice des Communautés européennes. Lorsque les directives ont été transposées dans le droit national, les citoyens peuvent également les invoquer devant les tribunaux nationaux.

Outre les directives, l'UE a adopté d'autres actes, tels que des décisions, des résolutions et des recommandations régissant des aspects comme la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision, l'image des femmes dans les médias, la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie familiale, à la vie professionnelle et à la garde des enfants.

Mise en œuvre effective

La transposition de la législation européenne existante dans la législation nationale figure parmi les conditions de l'adhésion à l'UE. L'ensemble des textes juridiques européens visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes fait partie de cet acquis. Les dix pays qui ont rejoint l'UE en 2004 ont donc dû remplir cette exigence, comme devront le faire d'autres pays candidats souhaitant adhérer à l'Union européenne.

La mise en œuvre effective de cet acquis à travers toute l'Union reste toutefois un défi pour l'UE. Les pays doivent avoir la capacité administrative nécessaire pour faire face aux responsabilités découlant de la législation. Il s'agit là d'un processus bien plus vaste que l'élaboration des lois proprement dites car il fait intervenir la société civile, les organisations non gouvernementales, le pouvoir judiciaire, les administrations et le public. Ces différents acteurs doivent contribuer à la mise en œuvre du cadre juridique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie quotidienne.

Mise en pratique des droits

Les personnes victimes de discrimination peuvent avoir accès à l'aide indépendante d'organismes de promotion de l'égalité de traitement dans les États membres, mis en place conformément à la législation de l'UE. Ces organismes de promotion de l'égalité jouent un rôle important en veillant à l'application pratique de l'égalité des droits prévue par la législation européenne.

Un dispositif qui évolue

La série de directives forme un ensemble législatif substantiel, qui place l'Europe à l'avant-garde de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelon international. Ce cadre juridique a encouragé la participation des femmes à la vie économique et sociale en Europe et a joué un rôle majeur en transformant leur statut et leur rôle dans la société.

De plus, ce dispositif a été complété et consolidé par la Cour de justice. Une série d'affaires clés ont éprouvé concrètement la législation, conduisant la Cour à en examiner ses limites — améliorant la cohérence et la précision des directives. La législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes connaît donc une évolution constante, s'adaptant ainsi aux besoins de notre société en mutation. Parallèlement, les affaires portées devant la Cour contribuent à la mise en œuvre effective de la

législation dans les États membres, puisqu'on y teste la compatibilité des lois nationales aux directives européennes.

Vers une simplification de la législation

L'UE s'efforce actuellement d'améliorer la lisibilité de la législation existante, pour la rendre plus accessible au public, tout en renforçant sa sécurité et sa clarté juridiques. Elle envisage de remplacer sept actes existants par un seul texte complet relatif à la mise en œuvre de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi. Cette initiative se révèle particulièrement pertinente dans le contexte de l'adhésion de nouveaux États membres, étant donné que la «refonte» de la législation constitue une étape importante vers la mise en œuvre pratique du principe de l'égalité dans la législation nationale.



Principaux textes juridiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Directive relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins — 1975 (75/117/CEE — JO L 45 du 19.2.1975)

Implique l'élimination, dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, de toute discrimination fondée sur le sexe.

Directive relative à l'égalité de traitement — 1976 (76/207/CEE — JO L 39 du 14.2.1976)

Interdit toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence à la situation matrimoniale ou familiale, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail et le licenciement.

Directive relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale — 1979 (79/7/CEE — JO L 6 du 10.1.1979)

Visa l'application du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les régimes légaux qui assurent une protection contre la maladie, l'invalidité, la vieillesse, les accidents du travail et les maladies professionnelles, et le chômage.

Directive relative aux régimes professionnels de sécurité sociale — 1986 (86/378/CEE — JO L 225 du 12.8.1986)

Visa la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les régimes professionnels de sécurité sociale. Modifiée en 1996.

Directive relative à l'exercice d'une activité indépendante — 1986 (86/613/CEE — JO L 359 du 19.12.1986)

Visa à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, et prévoit une protection des femmes indépendantes lors de la grossesse et de la maternité.

Directive relative aux travailleuses enceintes — 1992 (92/85/CEE — JO L 348 du 28.11.1992)

Fixe des mesures minimales visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, y compris la nécessité d'un droit à un congé de maternité d'au moins quatorze semaines.

Directive relative au congé parental — 1996 (96/34/CE — JO L 145 du 19.6.1996)

Accorde un congé parental à tous les parents, hommes et femmes, afin de leur permettre de s'occuper de leur enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé à définir par les États membres, et accorde aux travailleurs le droit de s'absenter du travail en cas de maladie ou d'accident d'une personne à charge.

Directive relative à la charge de la preuve — 1997 (97/80/CE — JO L 14 du 20.1.1998)

A demandé aux États membres de modifier leur système judiciaire afin que la charge de la preuve soit partagée plus équitablement dans les cas de plaintes de travailleurs pour discrimination sexuelle à l'encontre de leur employeur.

Directive relative à l'égalité de traitement — 2002 (2002/73/CE — JO L 269 du 5.10.2002)

Modifie de manière substantielle la directive de 1976 sur l'égalité de traitement en y ajoutant les définitions de discrimination indirecte, de harcèlement et de harcèlement sexuel et en demandant aux États membres de mettre en place des organismes de promotion de l'égalité pour promouvoir, analyser, assurer le suivi et soutenir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Directive sur l'égalité dans l'accès aux biens et aux services — 2004 (2004/113/CE — JO L 373 du 21.12.2004)

Met en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et aux services mis à la disposition du public. Étend pour la première fois le champ d'application de la législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes au-delà de la sphère de l'emploi.

1.3. Soutien financier à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Les mesures financières fondées sur des priorités spécifiques dotent l'Union européenne d'un instrument important pour l'élimination des inégalités et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces mesures complètent l'infrastructure législative de base par des actions plus ciblées visant à promouvoir l'égalité des droits en pratique pour les femmes et pour les hommes.

Programme en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le programme de financement lié à la stratégie-cadre de l'UE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour 2001-2005 (le programme a été prolongé jusqu'à la fin de 2006) a affecté 50 millions d'euros à la réalisation d'activités dans les cinq domaines suivants: vie économique, égalité de la participation et de la représentation, accès égal et jouissance complète des droits sociaux, vie civile, ainsi que rôles et stéréotypes féminins et masculins. Il vise à:

- **promouvoir et diffuser** les valeurs et les pratiques sur lesquelles se fonde l'égalité entre les femmes et les hommes;
- **améliorer la compréhension** des questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes, en évaluant les politiques et les pratiques, en assurant le suivi de leur mise en œuvre, et en évaluant leur impact;
- **développer la capacité** des acteurs à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier en soutenant l'échange d'informations et de bonnes pratiques, et le travail en réseau au niveau communautaire.

Un financement peut ainsi être octroyé aux institutions et aux organismes publics et privés [comme les autorités nationales, régionales et locales, les organismes de promotion de l'égalité de traitement, les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales (ONG)] pour soutenir des activités visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces activités doivent comporter une dimension internationale et donc associer des partenaires de plusieurs pays.

Financement en faveur d'organisations de femmes

L'UE soutient depuis longtemps les organisations à l'échelon européen qui s'emploient à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Au cours de la période 2004-2005, ce financement s'est élevé à 2,2 millions d'euros. Le Lobby européen des femmes, ainsi que d'autres organismes actifs dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, figure parmi les organisations bénéficiant de ce type de soutien.

Programme Progress

Au cours de la période 2007-2013, un nouveau programme pour l'emploi et l'inclusion sociale réunira les activités de financement dans les domaines de l'emploi, de la protection et de l'inclusion sociales, des conditions de travail, de la lutte contre la discrimination et de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le programme Progress prendra ainsi la relève du programme sur l'égalité entre les femmes et les hommes et fera de l'égalité entre les femmes et les hommes un thème transversal de l'action européenne.

Fonds structurels

Les quatre Fonds structurels européens (FSE, FEDER, FEOGA, IFOP) ⁽¹⁾ visent à réaliser la cohésion économique et sociale dans l'Union européenne. Les ressources permettent de financer des actions qui cherchent à combler les écarts de développement entre les régions et à favoriser l'égalité des chances entre différents groupes socio-économiques. Identifié en 1994 comme un élément essentiel de la politique communautaire de cohésion économique et sociale, le concept d'égalité des chances entre les femmes et les hommes est resté depuis un objectif prioritaire des Fonds structurels.

(1) Fonds social européen, Fonds européen de développement régional, Fonds européen d'orientation et de garantie agricole, Instrument financier d'orientation de la pêche.

Le Fonds social européen: faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité

Depuis 1993, l'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des quatre priorités spécifiques d'intervention du Fonds social européen. Le Fonds soutient à la fois des mesures spécifiques visant à améliorer l'accès et la participation des femmes au marché du travail et l'intégration de la dimension du genre — c'est-à-dire la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines politiques.

L'approche du FSE ne repose plus sur la notion de «groupe cible». Néanmoins, beaucoup de programmes tiennent compte des inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes. Le FSE soutient les initiatives de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers un éventail complet d'activités axées sur le marché du travail. Il finance en outre des mesures visant à développer et à soutenir des stratégies de garde d'enfants, à améliorer la flexibilité dans l'accès à l'enseignement et à la formation, ainsi que des activités spécifiquement axées sur les femmes (par exemple l'aide à la création de nouvelles entreprises).

Pour la période 2000-2006, les actions spécifiques visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, menées au titre du FSE, se sont élevées à près de 4 milliards d'euros. Il est difficile de chiffrer la totalité des investissements dans la promotion de l'égalité des genres, mais ce chiffre augmenterait considérablement si on devait y inclure les fonds destinés au financement des actions d'intégration.

1.4. Intégration de la dimension du genre

Les outils décrits ci-dessus ont permis à l'UE de réaliser de grandes avancées dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et constituent, ensemble, un solide cadre politique. L'obligation d'éliminer les inégalités et de promouvoir l'égalité dans toutes les activités de l'UE est en outre inscrite dans les traités.

En pratique, il s'agit d'évaluer l'impact des politiques sur la vie et la situation des femmes et des hommes — et de s'employer à les réexaminer si nécessaire, en vue de promouvoir l'égalité entre les sexes. C'est de cette manière que l'égalité de genre peut devenir une réalité concrète dans la vie des femmes et des hommes. C'est là la base de l'intégration de la dimension du genre.

Une stratégie d'intégration de la dimension du genre

C'est au début des années 90 que la Commission a démarré ses travaux sur l'intégration de la dimension du genre. Elle a ensuite élaboré une approche plus cohérente à la suite de la conférence mondiale sur les femmes, organisée à Pékin en 1995. Depuis, ce concept n'a cessé de gagner en importance. L'intégration de la dimension du genre figurait ainsi au cœur de la réflexion qui a permis l'émergence de la stratégie-cadre de la Commission européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2001-2005. Ce document, qui expose de manière plus détaillée les obligations d'intégration de la dimension du genre de l'UE, telles qu'elles découlent des traités, inclut cinq objectifs prioritaires pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes: égalité dans la vie économique, dans les processus de décision et dans la vie sociale et civile et changement des rôles et des stéréotypes féminins et masculins. Cette stratégie est également assortie de deux objectifs stratégiques: intégrer la dimension du genre dans les relations extérieures de l'UE (y compris le développement) ainsi que dans le processus d'élargissement (lors de l'adhésion de nouveaux États membres à l'UE).

Le rôle des critères de référence (benchmarks)

Les statistiques de genre, les indicateurs et les critères de référence jouent un rôle essentiel dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces instruments pour l'intégration de la dimension du genre permettent de suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la dimension du genre dans les différents domaines politiques. Ce travail va de pair avec l'utilisation de statistiques comme indicateurs dans d'autres domaines de la politique sociale, comme l'emploi, la protection sociale et l'inclusion sociale.

Pour une réelle efficacité, l'engagement en faveur de l'intégration de la dimension du genre doit se diffuser à l'ensemble de l'organisation, que ce soit la Commission européenne ou une autorité nationale ou régionale. L'intégration de la dimension du genre ne doit pas dépendre d'une poignée d'individus concernés, mais être un automatisme, un réflexe au sein de toute la structure organisationnelle.

Groupes de soutien

La Commission européenne est aidée dans son travail par un comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, ainsi que par un groupe de haut niveau sur l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le *comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes* a été mis en place par la Commission dès 1981. Ce comité aide la Commission à formuler et à mettre en œuvre des activités visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Sa mission consiste à préparer et à fournir des avis à la Commission. Ce comité consultatif se compose de représentants des ministères des États membres et d'organismes de promotion de l'égalité de traitement, des partenaires sociaux européens, du Lobby européen des femmes, de représentants d'organisations internationales et professionnelles, et d'autres associations. La Norvège, le Liechtenstein ainsi que l'Islande y sont également représentés.

Le *groupe de haut niveau sur l'intégration de la dimension d'égalité* se compose de hauts représentants des gouvernements des États membres en charge des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'une plate-forme pour l'échange d'idées sur des questions en rapport avec l'égalité de genre. L'accent est mis sur le suivi de la plate-forme d'action de Pékin au sein du Conseil et sur l'intégration de la dimension du genre.

Un *groupe de commissaires «Droits fondamentaux, antidiscrimination et égalité des chances»* développe la politique en la matière et veille à la cohérence des mesures et des actions prises par la Commission dans le domaine des droits fondamentaux, de la lutte contre la discrimination, de l'égalité des chances, de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'intégration sociale des minorités. Il veille également à ce que la dimension de l'égalité de genre soit prise en compte dans toutes les politiques et actions communautaires concernées.

Progrès réalisés dans différents domaines politiques

L'intégration de la dimension du genre a davantage progressé dans certains domaines politiques que dans d'autres. L'emploi, l'inclusion sociale, la politique économique et de cohésion sociale, les Fonds structurels (en particulier le FSE), la science et la recherche, ainsi que les relations extérieures, fournissent ainsi certains exemples de bonnes pratiques à l'échelon européen.

1.5. Mesures spécifiques en faveur du sexe sous-représenté

Outre l'approche dite d'intégration de la dimension du genre, l'UE a adopté au fil des ans une série de mesures spécifiques — notamment dans le domaine de l'emploi. Il s'agit d'actions visant à améliorer la situation des femmes et des hommes au sein de la société. Certaines concernent la législation, mais, le plus souvent, il s'agit de projets et de programmes financiers ciblés.

Ces mesures complètent l'approche d'intégration de la dimension du genre, qui vise à remédier aux inégalités à travers une action plus générale, intégrée aux différentes politiques. Alors que les activités d'intégration de la dimension du genre identifient les politiques ayant un impact différent sur les femmes et les hommes, les mesures spécifiques peuvent être utilisées pour remédier à ces effets négatifs. Ainsi, s'agissant des filières d'études choisies par les hommes et les femmes dans l'enseignement supérieur, des mesures spécifiques pourraient être mises en œuvre pour remédier à la nette sous-représentation des femmes dans les filières scientifiques, en incitant un plus grand nombre d'entre elles à s'orienter vers ces filières.



© U.Grabowsky/photothek.net

2. Domaines stratégiques

2.1. Emploi

2.1.1. L'écart entre les femmes et les hommes en termes d'emploi

Les femmes et les hommes tiennent une place centrale dans l'économie européenne et dans sa capacité à affronter la concurrence sur les marchés internationaux. Pourtant, le taux d'emploi des femmes en âge de travailler demeure inférieur à celui des hommes. D'un point de vue économique, il s'agit là d'un potentiel inexploité considérable qui pourrait donner une impulsion sensible à l'économie européenne. Parallèlement, la participation inférieure des femmes au marché du travail les expose à un risque plus important de pauvreté et d'exclusion sociale. Ce risque concerne essentiellement les femmes de plus de 50 ans. Réduire l'écart en termes de niveaux d'emploi est donc un défi à la fois économique et social pour l'UE.

Les écarts entre les groupes

Dans les vingt-cinq États membres actuels de l'UE, le taux d'emploi des femmes était, en 2004, de 55,7 %, contre 70,9 % pour les hommes, soit une différence de 15,2 points de pourcentage. Les femmes ont toutefois été les principales bénéficiaires des créations d'emplois depuis le lancement de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE): sur les 14 millions de nouveaux emplois créés entre 1997 et 2004, 9 millions ont été occupés par des femmes.



© Randy Faris/Van Parys Media

Mais si l'emploi des femmes a progressé dans presque toutes les classes d'âge, l'écart entre les femmes et les hommes de plus de 50 ans reste le plus important: 19,3 %. Les femmes immigrées connaissent également un taux d'emploi nettement inférieur à celui de la population totale en âge de travailler (citoyens de l'UE et de pays tiers). Il convient donc de veiller tout particulièrement à mobiliser pleinement le potentiel d'emploi des femmes et de stimuler la participation à l'emploi des femmes de plus de 50 ans et des immigrées.

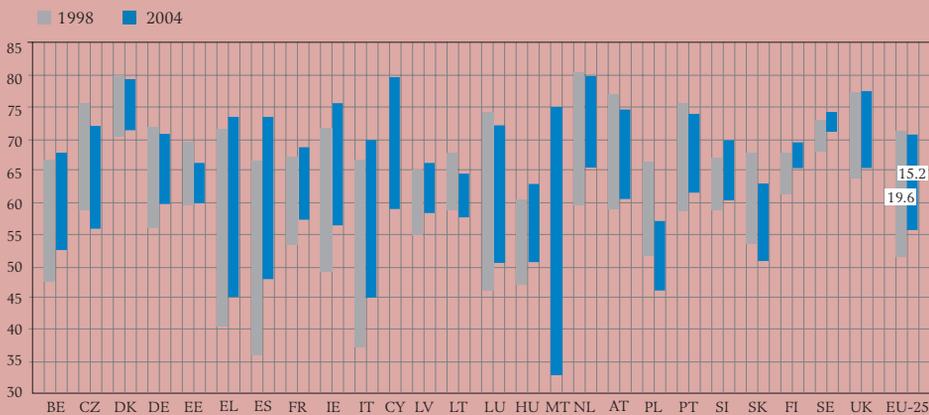
Le défi du vieillissement de la population

Le vieillissement persistant de la population de l'Union menace la pérennité des systèmes européens de protection sociale. Favoriser la participation des femmes au marché du travail pour combler l'écart d'emploi entre les sexes pourrait contribuer à assurer la viabilité de ces systèmes. En effet, une plus grande participation des femmes au marché du travail non seulement renforcera la pérennité financière des systèmes de pension mais permettra également aux femmes de devenir économiquement indépendantes et de percevoir à titre personnel de meilleures retraites.

L'UE œuvre par conséquent en faveur d'une progression des taux d'emploi des femmes dans le cadre de ses objectifs économiques et sociaux plus généraux fixés à Lisbonne en 2000. Les chefs d'État ou de gouvernement de l'UE se sont engagés à atteindre l'objectif de 60 % de taux d'emploi pour les femmes d'ici à 2010. Un objectif de 50 % de taux d'emploi a également été fixé pour les travailleurs de plus de 50 ans. Des efforts renforcés sont attendus de la part de tous les États membres, et de l'UE dans son ensemble, afin d'atteindre ces objectifs, et notamment l'augmentation du taux d'emploi des femmes de plus de 50 ans.

Écarts absolus de taux d'emploi entre les femmes et les hommes âgés de 15 à 64 ans dans les États membres de l'UE — 1998 et 2004

(différence en % entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes)



NB: La valeur supérieure d'une barre représente le taux d'emploi des hommes et la valeur inférieure le taux d'emploi des femmes.

Source: Eurostat.

Des priorités communes pour les politiques d'emploi

Il est important de coordonner les politiques d'emploi des États membres de l'UE pour réaliser les priorités communes en matière d'emploi à l'échelon européen, comme l'augmentation du taux d'emploi des femmes.

La stratégie européenne pour l'emploi est un cadre fixant des orientations communes pour la politique de l'emploi et permettant à l'UE de poursuivre des objectifs politiques communs. Elle vise à établir un programme de planification, de suivi, d'analyse et de réorientation, régulièrement mis à jour.

L'élimination des écarts entre les femmes et les hommes est un objectif explicite de la stratégie européenne pour l'emploi.

Lors de l'évaluation des programmes de réforme nationaux (programmes élaborés dans chaque État membre pour la mise en pratique des lignes directrices communes pour l'emploi), la Commission européenne identifie les écarts entre les sexes (par exemple, l'écart de taux d'emploi, l'écart de rémunération, la ségrégation sur le marché du travail, les différences en termes de structures de carrière, de rémunération et les différences dans les modalités permettant de concilier la vie professionnelle et la vie privée).

La Commission a adressé plusieurs recommandations formelles aux États membres à cet égard. Parmi celles-ci figuraient la réforme des régimes de taxation et de prestations, qui peuvent faire obstacle à l'emploi des femmes, et l'élaboration de stratégies globales pour faire face aux disparités entre les sexes en termes de taux d'emploi et de chômage.

Les lignes directrices développées dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi visent également à associer les partenaires sociaux à l'élimination de ces écarts et de ces différences.



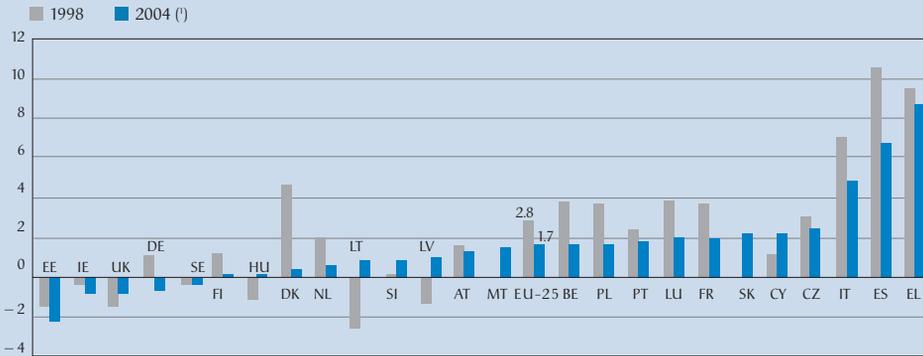
2.1.2. Disparités entre les taux de chômage masculin et féminin

Alors que l'écart existant actuellement entre les taux d'activité économique des femmes et des hommes risque de constituer un frein à la croissance économique européenne, un écart similaire existe entre les taux de chômage masculin et féminin, montrant ainsi que les femmes restent défavorisées dans le processus de recherche d'emploi.

En 2004, le taux de chômage moyen des femmes dans l'UE était de 10 %, contre 8,3 % pour les hommes, soit un écart de 1,7 point de pourcentage.

Les mesures visant à s'attaquer au taux de chômage élevé des femmes vont de pair avec une augmentation du taux d'emploi féminin.

Écarts absolus du chômage entre les femmes et les hommes âgés de 15 à 64 ans dans les États membres de l'UE — 1998 et 2004 (différence en % entre les taux de chômage masculin et féminin)



(¹) Exceptions concernant l'année de référence: Grèce (EL) et Italie (IT): 2003. Données non disponibles pour 1998 pour Chypre (CY), Malte (MT) et la Slovaquie (SK). Estimations pour l'EU-25 sans les pays manquants.
NB: Un écart positif indique un taux de chômage des femmes supérieur à celui des hommes, et vice-versa.

Source: Eurostat.

2.1.3. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Un des principes fondamentaux de l'Union européenne est celui d'une rémunération égale pour un travail égal. Pourtant, les femmes continuent de gagner moins que les hommes. Cet écart de rémunération (²) est resté très important dans les vingt-cinq pays de l'UE au cours de ces dernières années, les inégalités étant plus marquées dans le secteur privé que dans le secteur public. Réduire cet écart demeure par conséquent l'une des priorités du programme de travail de l'UE.

Un principe fondamental

Le principe d'une rémunération égale pour un *travail égal* a été établi par le traité de Rome et constitue la première disposition juridique communautaire sur l'égalité entre hommes et femmes. Ce concept a été interprété au sens large par la Cour de justice comme couvrant l'égalité de rémunération pour un *travail de valeur égale*. Telle est la définition utilisée dans la législation de 1975, qui a interdit toute discrimination sexuelle pour tous les aspects de la rémunération au titre d'un travail réputé de même valeur. Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes uniquement fondés sur la différence de sexe sont donc interdits dans l'Union.

(²) Différence de rémunération horaire brute moyenne entre les femmes et les hommes, exprimée sous forme d'un pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des hommes.

Causes sous-jacentes

Grâce à cette législation, de nombreuses femmes ont remporté des batailles juridiques pour faire valoir leur droit à un salaire égal à celui des hommes. Mais, dans la pratique, un écart salarial de 15 % subsiste entre hommes et femmes ⁽³⁾. La persistance de cette disparité a plusieurs causes, notamment la ségrégation sexuelle au niveau des activités et des secteurs professionnels, les différences d'éducation et de formation, l'interruption de carrière, la classification et la valorisation des emplois, ainsi que les systèmes de fixation des salaires en vigueur et, d'une manière plus générale, les traditions et les normes sociales relatives aux choix éducatifs et professionnels des femmes et à leur schéma de participation au marché du travail.

En outre, le travail à temps partiel — généralement moins bien payé que les emplois à plein temps — est beaucoup plus répandu chez les femmes que chez les hommes: 30,4 % des femmes, contre 6,6 % seulement des hommes, occupent un poste à temps partiel.

Le rôle des partenaires sociaux

Le processus de fixation des salaires influence inévitablement l'écart de rémunération. Les négociations collectives sur les salaires tenant une place importante dans la plupart des pays de l'Union, les partenaires sociaux ont un rôle essentiel à jouer dans la lutte contre les inégalités salariales.

En 1996, la Commission européenne a formulé des conseils concrets à l'intention des employeurs et des partenaires sociaux en vue d'assurer l'application du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce code de conduite ⁽⁴⁾, qui s'adresse directement aux parties prenantes des négociations salariales, cherche à favoriser des systèmes non discriminatoires de fixation des salaires ainsi qu'à cerner les cas de discrimination dans les structures salariales. En mars 2005, les partenaires sociaux ont adopté un cadre d'action européen sur l'égalité entre les femmes et les hommes. L'écart de rémunération y est traité prioritairement.

Réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

La réduction sensible de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des objectifs des lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi, et il ne pourra être atteint que par une approche multiple. Les États membres s'engagent ainsi dans leur action contre le problème de l'écart de rémunération entre les sexes en s'attaquant à ses causes sous-jacentes.

La directive de 1975 relative à l'égalité des rémunérations

Ce texte législatif historique interdit toute discrimination salariale fondée sur le sexe. Il met en œuvre le principe inscrit dans le traité UE selon lequel un travail de valeur égale doit être rémunéré de manière identique.

Ce principe s'applique à l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. En outre, lorsqu'un système de classification des emplois est utilisé pour déterminer les niveaux de rémunération, celui-ci doit reposer sur les mêmes critères pour les hommes et les femmes.

Les employés victimes de la non-application de ce principe ont un droit de recours judiciaire pour faire valoir leurs droits.

Toute convention collective, toute échelle de salaire, tout accord salarial ou contrat d'emploi individuel contraire au principe de l'égalité des rémunérations peut être déclaré nul et non avenu. Les États membres doivent veiller à l'application de ce principe d'égalité de rémunération et s'assurer de l'existence de moyens efficaces pour garantir le respect de ce principe.

Les travailleurs sont protégés contre un licenciement motivé par l'introduction d'une plainte ou d'une action juridique visant à obtenir l'application du principe d'égalité de rémunération.

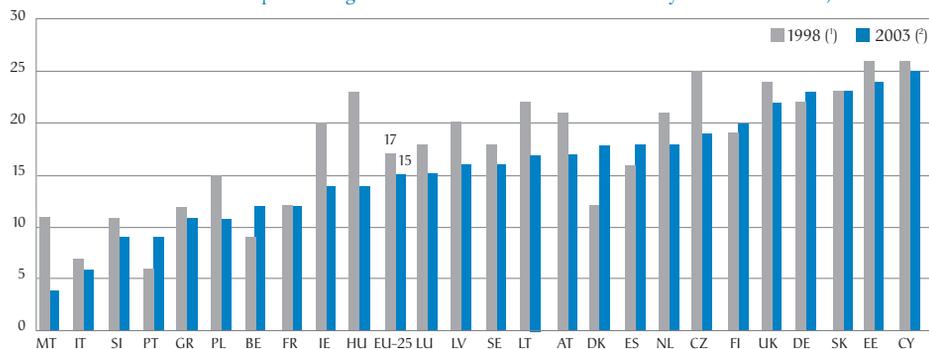
Ceux-ci doivent être informés des dispositions de la législation.

⁽³⁾ Eurostat, estimation 2003.

⁽⁴⁾ COM(96) 336 final.

Écart de rémunération brute entre les femmes et les hommes dans les États membres — 1998 et 2003

(différence de rémunération horaire brute moyenne entre les femmes et les hommes exprimée sous forme d'un pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des hommes)



Exceptions concernant les années de référence:

(†) 1999 pour la Pologne (PL) et la Slovaquie (SK); 2000 pour Malte (MT).

(‡) 2001 pour la Belgique (BE) et l'Italie (IT); 2002 pour la Slovénie (SI) et la Finlande (FI).

NB: Les estimations pour l'EU-25 sont pondérées en fonction du nombre d'habitants, des dernières données nationales disponibles, et corrigées, si possible, pour tenir compte d'un changement de source.

Les changements au niveau des sources de données peuvent avoir augmenté les écarts respectifs au Danemark (DK) (de 4 points), en Allemagne (DE) (de 1 point), en Espagne (ES) (de 3 points), en Finlande (FI) (de 4 points) et au Royaume-Uni (UK) (de 2 points).

Source: Eurostat.

2.1.4. Inégalités entre hommes et femmes en matière d'emploi

La répartition des emplois et des secteurs d'emploi par sexe est l'un des principaux facteurs expliquant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. En principe, toutes les femmes et tous les hommes ont un accès égal aux différents métiers en Europe. Toutefois, le marché de l'emploi se caractérise par la persistance d'une «ségrégation» sexuelle, en dépit de certaines avancées dans l'élimination des obstacles traditionnels.

À l'heure actuelle, de nombreux secteurs et métiers restent soit nettement «masculins» soit nettement «féminins». Ces différences sont davantage perceptibles dans certains États membres que dans d'autres. Dans l'UE, près de la moitié de la main-d'œuvre féminine travaille dans les services sociaux et de la santé, dans l'enseignement, dans l'administration publique ou dans le commerce de détail — alors qu'un nombre proportionnellement élevé d'hommes occupe un poste de technicien, d'ingénieur, d'analyste, de responsable financier ou de cadre.

Remédier aux pénuries de main-d'œuvre

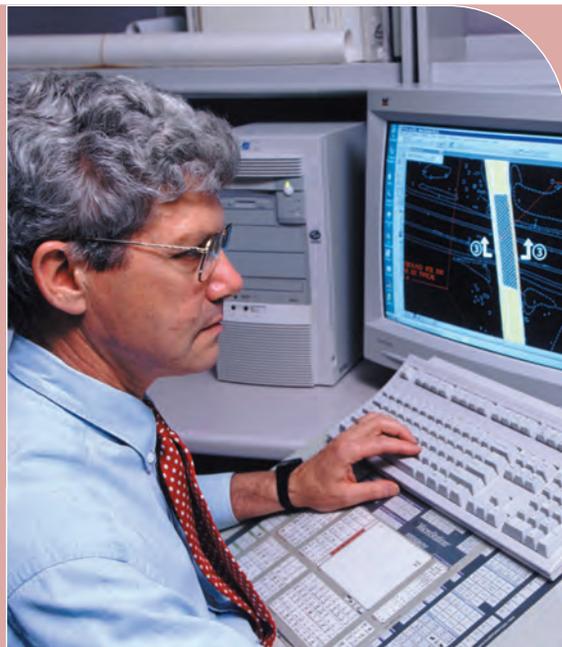
Ces déséquilibres du marché de l'emploi ont de nombreuses causes, certaines étant culturelles ou traditionnelles. Tenant compte des pressions liées au vieillissement de la population, ces déséquilibres risquent cependant d'aggraver les pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs et métiers occupant peu de femmes. Par exemple, une série de secteurs économiques clés traditionnellement masculins (comme les sciences, la technologie, l'ingénierie et le bâtiment) sont aujourd'hui confrontés à des pénuries de main-d'œuvre qualifiée. D'autre part, le secteur des soins — qui, lui, est majoritairement féminin — doit aussi faire face à des pénuries. Ces pénuries pourraient être en partie comblées par des mesures visant à encourager plus de femmes (ou d'hommes) à travailler dans ces secteurs. On voit ici que remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes permet aussi de lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.

Le suivi des tendances en matière de ségrégation entre les sexes est important car il permet de mesurer les progrès réalisés dans la lutte contre les inégalités et l'identification des secteurs susceptibles de relever le taux d'emploi des femmes.

Des méthodes pour réduire les inégalités et les déséquilibres

Dans le cadre du programme EQUAL, une série de projets financés par l'UE s'emploient à lutter contre la ségrégation entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Ces projets expérimentent et développent des méthodes novatrices pour remédier aux inégalités sur le lieu de travail — et échangent ainsi les bonnes pratiques mises au jour grâce à leurs activités. Ces projets sont très variés. Certains

luttent contre les stéréotypes sexistes dans l'enseignement, d'autres s'emploient à favoriser la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, d'autres encore proposent des programmes d'accompagnement destinés aux femmes désireuses de se lancer dans des carrières ou des secteurs dits masculins.



© David Sailors/Van Parys Media

EQUAL — Promouvoir l'égalité des chances sur le marché du travail

Outre le programme communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, plusieurs autres initiatives et programmes dans les domaines social, de l'emploi, de l'enseignement et de la culture soutiennent également des projets et des organisations qui s'emploient à promouvoir l'égalité entre les deux sexes.

L'initiative EQUAL constitue une importante source de financement. Doté d'un budget de plus de 3 milliards d'euros pour la période 2000-2006 — complétés par les fonds des États membres — EQUAL est l'un des principaux instruments communautaires pour promouvoir une plus grande inclusion sur le marché de l'emploi. L'objectif de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est intégré dans les différents thèmes du programme et soutenu à travers des actions spécifiques.

Financé au titre du Fonds social européen, chaque projet EQUAL est doté d'une dimension transnationale, ce qui permet l'échange d'expériences et d'idées entre projets similaires de différents pays européens.

Cette approche favorise la création d'un environnement novateur pour la lutte contre les discriminations et les inégalités sur le marché du travail, pour l'intégration de la dimension du genre dans les politiques et les pratiques d'emploi et pour l'introduction de nouvelles approches dans les politiques sociales et d'emploi générales.

2.2. Participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision

Alors que les femmes sont, de manière générale, sous-représentées sur le marché du travail européen, elles le sont davantage encore au niveau des postes d'encadrement et de direction. Ce constat s'applique aussi bien aux sphères politiques qu'aux postes de direction dans les secteurs public et privé. Sur la base du principe fondamental d'égalité entre les femmes et les hommes de l'UE, on peut parler ici de déficit démocratique. Dans l'Union, les femmes ont toujours été moins nombreuses à occuper des postes de haut niveau tant dans les sphères politiques que dans les entreprises.

Des effets positifs

Une participation équilibrée aux processus de décision est un élément clé de la démocratie ainsi qu'un facteur positif pour la société, car les décisions tiennent alors compte des besoins et des intérêts de l'ensemble de la population. En outre, le problème de la sous-représentation constitue un cercle vicieux: moins il y a de femmes présentes à des postes clés, moins il y a d'exemples susceptibles d'inciter d'autres femmes à faire de même.

Remédier à ce déséquilibre

L'UE a depuis longtemps reconnu la nécessité de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la prise de décision et encouragé le processus de changement d'attitude nécessaire pour mettre fin à la surreprésentation des hommes aux postes clés. En 1996, le Conseil de ministres de l'UE a formulé une recommandation à l'intention des États membres en vue de l'adoption de mesures législatives, réglementaires et incitatives en faveur d'une participation équilibrée aux processus décisionnels. Ces mesures concernaient aussi bien le secteur public que le secteur privé, ainsi que la sphère politique.

La promotion de la participation et de la représentation égale des femmes et des hommes dans les processus de décision est aussi un des objectifs du programme communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, qui finance des activités mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement. Ces activités incluent le suivi des progrès réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes aux niveaux national et européen ainsi que l'établissement et le maintien de statistiques complètes et mises à jour sur les femmes dans les processus de prise de décision, pour tous les secteurs.



© Ralf Niemzig/VISUM

Les institutions européennes montrent l'exemple

Ces dernières années, le nombre de membres du Parlement européen de sexe féminin n'a cessé d'augmenter à chaque élection. En 2004, les femmes représentaient ainsi 31 % des députés européens, un pourcentage nettement supérieur à la moyenne observée dans les parlements nationaux. Parallèlement, la Commission européenne a pris diverses mesures pour promouvoir l'égalité des chances au sein de son personnel. Il s'agit entre autres d'objectifs chiffrés pour les femmes occupant des postes de direction. Parmi les actions, citons l'élimination des obstacles à la progression de carrière des femmes et l'offre de systèmes d'accompagnement, de formations et de schémas plus flexibles d'aménagement du temps de travail.

Mesurer l'égalité aux postes clés de la société

L'amélioration des statistiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les processus de prise de décision et le suivi des progrès dans ce domaine se révèlent essentiels pour remédier à la sous-représentation des femmes. Pour cette raison, la Commission a mis en place un projet de collecte, d'analyse et de publication de données sur les femmes et les hommes aux postes de prise de décision. Le projet — une base de données virtuelle — vise à sensibiliser le public tout en assurant le suivi des progrès réalisés en matière d'égalité et au niveau de la position des femmes dans le processus de prise de décision.

Le projet couvre les postes de prise de décision dans des organisations clés, et ce dans trois grands domaines:

- politique (chefs de gouvernement, ministres, membres du parlement);
- secteurs public et judiciaire (hauts fonctionnaires et juges);
- social et économique (entreprises, institutions financières, ONG).

La banque de données donne un aperçu comparatif de la participation des femmes et des hommes au processus de prise de décision des institutions européennes, des États membres, de la Norvège, du Liechtenstein, de l'Islande et des pays candidats aux niveaux européen et national.

➔ Base de données sur les femmes et les hommes dans le processus de prise de décision: http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/index_fr.htm

2.3. Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conciliant responsabilités professionnelles et domestiques, est essentiel pour favoriser la participation des femmes à l'emploi et encourager les hommes à assumer plus de responsabilités domestiques. Aider les personnes à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée leur ouvre la voie à un emploi rémunéré. Parallèlement, cela contribue à l'inclusion sociale en réduisant le risque de pauvreté.

Cette conciliation s'avère également cruciale dans le contexte du vieillissement de la société européenne. Au moment où l'Europe est confrontée au vieillissement de sa population, une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, tant pour les femmes que pour les hommes, permet également de favoriser la natalité, en soutenant les choix privés et en éliminant les obstacles à leur réalisation. En 2005, la Commission européenne a lancé le débat sur la façon d'aborder ces questions — et sur le rôle que doit jouer l'UE à cet égard — par le biais d'une consultation publique sur les changements démographiques.

2.3.1. Garde des enfants: permettre aux femmes de travailler

L'offre de structures d'accueil des enfants adéquates est fondamentale pour permettre aux femmes de travailler, et ce pendant toute la durée de leur vie professionnelle. Des structures d'accueil abordables, accessibles et de bonne qualité constituent donc le principal outil pour favoriser l'emploi des femmes. Par ailleurs, le problème de la garde des enfants concerne aussi bien les hommes que les femmes. Le partage des responsabilités familiales peut aider les hommes et les femmes à parvenir à un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Les femmes ayant des enfants en bas âge affichent un taux d'emploi inférieur de 13,6 % à celui des femmes sans enfant, tandis que les hommes ayant de jeunes enfants ont un taux d'emploi supérieur de 10 % à ceux des hommes sans enfant. Les femmes assument la majorité des tâches domestiques, ce qui leur laisse moins de temps pour exercer un emploi rémunéré.

Fixer des objectifs en matière d'offre de structures d'accueil des enfants

En 2002, lors du Conseil européen de Barcelone, les chefs d'État ou de gouvernement européens se sont fixé des objectifs quant à l'accès aux structures d'accueil des enfants dans le cadre de la stratégie pour la croissance et l'emploi — dans le but de faire progresser le taux d'emploi des femmes et des hommes. D'ici à 2010, les États membres devraient avoir mis en place des structures d'accueil pour 90 % des enfants entre 3 ans et l'âge d'obligation scolaire, et pour 33 % des enfants de moins de 3 ans.



© Ed Bock/Van Parys Media

L'UE a également appelé les États membres et les partenaires sociaux à lancer des activités de sensibilisation afin d'encourager les hommes à assumer leur part de responsabilités dans la garde des enfants.

2.3.2. Les soins aux autres personnes dépendantes

De nombreuses femmes n'ont pas accès à l'emploi en raison d'autres engagements familiaux, comme les soins à des proches malades ou très âgés. C'est notamment le cas des femmes de plus de 50 ans, qui représentent le groupe d'âge le plus sous-représenté sur le marché de l'emploi. Le problème posé par la conciliation des soins aux proches dépendants et de la vie professionnelle devrait se poser de manière de plus en plus aiguë dans le contexte du vieillissement de la société européenne, étant donné que les citoyens sont de plus en plus nombreux à s'occuper de proches âgés.

L'UE a recommandé aux États membres de prendre des mesures d'urgence pour garantir un niveau de soins approprié aux personnes dépendantes autres que les enfants, afin d'éviter que les femmes ne quittent le marché du travail.

2.3.3. Concilier responsabilités parentales et carrière

Le droit au congé parental est un important instrument permettant de concilier la vie professionnelle et la vie privée, mais aussi de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Les initiatives de congé parental peuvent permettre aux femmes et aux hommes de mettre entre parenthèses leur carrière pour des raisons familiales, en reprenant ensuite le travail et poursuivant ainsi leur carrière.

Partage des responsabilités familiales

La promotion d'un congé parental approprié — partagé par les deux parents — est un autre thème de la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi. Les États membres sont en particulier encouragés à promouvoir ce congé chez les hommes, en développant des aides financières et d'autres incitants. De cette façon, le partage des responsabilités familiales peut aider les femmes et les hommes à trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Le partage du congé parental permet également d'éviter les effets potentiellement négatifs d'un congé prolongé pris par les femmes sur leurs futures perspectives d'emploi, notamment les médiocres perspectives de rémunération et de pension ainsi que le risque d'obsolescence des compétences et de perte d'emploi après une absence prolongée du marché du travail.

Des projets financés par l'UE se sont également penchés sur la nécessité de soutenir la réinsertion professionnelle des parents qui reprennent le travail après une période de congé. Il s'agit souvent d'un moment difficile, qui peut toutefois être facilité par certains mécanismes comme la formation permanente et le maintien des contacts avec les collègues pendant la période de congé.

Le droit au congé parental

En 1996, l'UE a adopté des normes minimales relatives au congé parental. La législation, qui repose sur un accord-cadre entre les partenaires sociaux, prévoit un congé non transférable d'au moins trois mois pour tous les parents jusqu'à ce que l'enfant ait atteint un certain âge (défini par les États membres).

Les travailleurs ont le droit de reprendre leur emploi au terme de cette période de congé, éventuellement à un poste équivalent. Un congé peut également être pris par les personnes souhaitant s'occuper d'un proche dépendant, malade ou victime d'un accident.

Une directive distincte adoptée en 1992, relative aux conditions de travail des travailleuses enceintes, qui ont récemment accouché ou qui allaitent, donne aux femmes un droit à un congé de maternité de quatorze semaines.



© Tom Stewart/Van Parys Media

2.3.4. Organisation flexible du travail

Une plus grande flexibilité du temps de travail peut également permettre de mieux concilier les responsabilités professionnelles et privées. De nouvelles formes d'emploi, comme les horaires variables, le partage du travail et l'augmentation du travail à temps partiel, peuvent aider les femmes et les hommes à accéder à l'emploi ou à s'y maintenir, tout en leur permettant d'assumer des responsabilités à la maison.

L'UE a encouragé les employeurs et les syndicats à favoriser une organisation flexible du travail pour promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Les hommes devraient faire l'objet d'une attention toute particulière afin de favoriser un changement de mentalités sur le lieu de travail dans le sens d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

2.4. Inclusion et protection sociales

2.4.1. Régimes de protection sociale: rendre le travail rémunérateur

Pour améliorer la participation des femmes à l'emploi, il est essentiel que le travail soit rémunérateur. Les régimes de protection sociale, y compris les systèmes fiscaux et de prestations sociales, doivent offrir des incitants financiers pour encourager les femmes à trouver un emploi, à travailler, à conserver leur emploi ou à retourner sur le marché du travail, au lieu de les pénaliser. La modernisation des régimes de protection sociale peut donc contribuer à améliorer qualitativement et quantitativement les emplois pour les femmes et les hommes.

Dans le cadre de sa stratégie pour la croissance et l'emploi, l'UE s'emploie à supprimer les facteurs dissuasifs, qu'ils soient financiers ou non financiers, influant sur la participation des femmes au marché du travail — entre autres, les obstacles liés à la fiscalité et aux prestations sociales, qui favorisent de longues interruptions de carrière aux répercussions négatives sur le montant des pensions et les droits à la pension des individus concernés, ainsi que les obstacles liés au passage des avantages sociaux à un emploi rémunéré. Dans ce contexte, la Commission européenne a présenté des bonnes pratiques, élaborées au niveau national, qui recourent à la protection sociale comme moyen de favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie de famille.

2.4.2. L'inclusion sociale pour les femmes et les hommes

La construction d'une Europe plus tournée vers l'inclusion fait partie des objectifs du traité UE. Le processus d'inclusion sociale a fixé, depuis 2000, des objectifs communs aux États membres pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Il prévoit entre autres l'élaboration, tous les deux ans, de plans d'action nationaux détaillant les mesures visant à favoriser l'inclusion.

Un risque de pauvreté plus élevé pour les femmes

En 2003, les femmes couraient un risque de pauvreté plus élevé dans dix-sept des vingt-cinq États membres de l'UE. Les familles monoparentales, essentiellement gérées par des femmes, doivent faire face à un risque de pauvreté particulièrement élevé, d'autant que nombre d'entre elles dépendent d'un revenu minimal. Pour ce type de ménage, le risque moyen de pauvreté est environ deux fois supérieur au taux moyen pour l'UE. En raison du plus faible taux d'activité des femmes, celles-ci encourent un risque de pauvreté plus élevé. Sans revenu propre, elles risquent davantage d'être confrontées à des difficultés financières en cas d'éclatement de la cellule familiale et de violence domestique.



La perspective du genre constitue dès lors un aspect clé du programme d'inclusion sociale de l'UE, les États membres s'engageant à intégrer cette dimension de l'égalité des chances à tous les niveaux du processus politique. La Commission européenne évalue le degré d'application de ce principe dans les plans d'action nationaux des États membres.

2.4.3. Pensions de retraite: égalité de traitement pour les femmes et les hommes

Le défi lancé par le vieillissement de la population et la nécessité d'assurer la viabilité financière des régimes de retraite des États membres affectent l'UE toute entière. Les États membres ont ainsi fixé des objectifs communs en matière de retraite comme fondement de la coopération pour la modernisation de ces systèmes. Chaque État membre a élaboré une stratégie pour garantir des pensions adéquates et viables dans son contexte national.

Un de ces objectifs communs concerne spécifiquement l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les régimes de retraite nationaux. Les États membres se sont engagés à examiner si leurs régimes tenaient bien compte des besoins des femmes et des hommes. Ils sont également invités à présenter à ce sujet un rapport à la Commission européenne.

L'UE a appelé les gouvernements nationaux à adapter leurs régimes de retraite (et autres avantages sociaux) en fonction d'un contexte où les femmes travaillent autant que les hommes et aspirent à des perspectives de carrière identiques. Ces systèmes doivent également être adaptés afin que les hommes et les femmes puissent partager les responsabilités domestiques et de garde.



2.5. Intégration de la perspective du genre dans d'autres domaines politiques

2.5.1. Les femmes dans l'éducation et la formation

Ces dernières décennies ont vu d'importants changements dans la participation à l'éducation en Europe. Les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses dans l'enseignement secondaire ainsi que dans l'enseignement supérieur, et ce dans la plupart des pays de l'UE. Elles constituent ainsi 58 % des diplômés de l'Union. Le nombre de femmes participant aux niveaux universitaires les plus élevés est également en hausse, puisque les femmes représentent 41 % des diplômés titulaires d'un doctorat. Pourtant, les différentes filières se caractérisent toujours par une représentation traditionnelle des deux sexes, les hommes restant majoritaires dans les filières scientifiques, les mathématiques, l'informatique et l'ingénierie.

Alors que l'amélioration des qualifications des femmes a exercé un impact positif sur leur taux d'emploi, les niveaux de rémunération et l'accès aux postes de direction, ainsi que les déséquilibres dans le choix des filières continuent d'alimenter la ségrégation entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

Les politiques mises en œuvre dans le domaine de l'éducation et de la formation sont des outils clés de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les programmes communautaires Socrates (éducation) et Leonardo da Vinci (formation) font explicitement référence à la promotion de l'égalité des chances.

Erasmus, une action menée au titre du programme Socrates, se concentre sur l'enseignement supérieur. Elle encourage la mobilité des étudiants universitaires en Europe et inclut la promotion de l'égalité des chances parmi ses objectifs. Les données issues du programme montrent que la majorité des participants sont des femmes: 61 % pour l'année universitaire 2001-2002. La Commission européenne envisage de continuer à soutenir et à suivre la mobilité des femmes dans le cadre du programme Erasmus.

Le programme **Leonardo da Vinci** soutient et complète les politiques de formation et d'éducation tout au long de la vie menées par les États membres. Il finance des initiatives transnationales pour améliorer la qualité, encourager l'innovation et promouvoir la dimension européenne dans la formation professionnelle. Rien qu'en 2004, 15 projets axés spécifiquement sur les femmes ont été financés au titre de trois priorités: éducation et formation, nouvelles formes d'apprentissage, orientation et conseil. Ils promeuvent l'accès des femmes à l'emploi dans les secteurs d'avenir ou les secteurs traditionnellement masculins.

2.5.2. Les femmes et la science: place à l'innovation

La position de l'Union européenne en tant que grande économie fondée sur la connaissance dépend de sa capacité à mobiliser son plein potentiel d'innovation. Or, bien que les femmes soient d'une manière générale bien représentées dans l'enseignement supérieur au niveau communautaire, elles restent trop peu nombreuses dans les domaines scientifiques et technologiques. Encourager les femmes à étudier ces matières et à embrasser ensuite des carrières scientifiques et technologiques pourrait stimuler les performances de l'Union en matière de recherche et de développement.

L'UE s'est fixé comme objectif d'accroître le nombre total des diplômés en mathématiques, en sciences et en technologie d'au moins 15 % d'ici à 2010, tout en améliorant l'équilibre entre les femmes et les hommes dans ces matières. Il existe également un suivi et des études sur le rôle du genre dans la recherche.



2.5.3. Les droits des femmes dans le processus d'adhésion à l'UE

Le respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est un prérequis essentiel à l'adhésion à l'UE. Cette exigence fait partie intégrante de la stratégie de préparation à l'adhésion et inclut la défense des droits civils et humains des femmes. Cette phase préparatoire vise à sensibiliser davantage le public des pays concernés à l'égalité entre les femmes et les hommes — et encourage l'action politique en vue de mettre fin aux discriminations et aux inégalités auxquelles les femmes sont confrontées. L'ouverture de programmes européens et de l'assistance financière aux pays candidats soutient également les efforts visant à une meilleure prise en compte des questions de genre.

Forte de l'expérience acquise lors de l'élargissement de 2004, l'UE continue de suivre l'évolution en matière d'égalité en Bulgarie, en Roumanie et en Turquie. Elle promeut également cette dimension dans sa nouvelle politique de voisinage.

2.5.4. Intégration dans la politique de coopération au développement

L'intégration des questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique de développement est l'un des moyens par lequel l'UE peut faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde entier. Cet aspect est intimement lié au principal objectif de la coopération communautaire au développement — réduire la pauvreté, qui touche les femmes de façon disproportionnée — et aux objectifs de développement du millénaire de l'ONU.

L'UE a pris plusieurs mesures concrètes en vue de l'intégration des questions de genre dans le développement, dont des formations sur des questions de genre, l'utilisation systématique de données ventilées par sexe et l'analyse selon le genre dans les politiques et les programmes. La Commission européenne diffuse également des exemples de pratiques exemplaires dans ce domaine et a publié, à l'intention des personnes travaillant sur le terrain, un manuel sur l'intégration de la dimension du genre dans les activités de coopération au développement, y compris le financement des projets en rapport avec l'égalité entre les femmes et les hommes.

2.5.5. L'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelon international

En 1995, la plate-forme d'action de Pékin a reçu le soutien de 189 pays lors de la conférence historique des Nations unies sur la situation des femmes dans le monde. Cette plate-forme a défini douze domaines appelant une amélioration, allant de la pauvreté aux droits de l'homme, en passant par l'éducation et la santé. Ces aspects ont été réexaminés lors de la conférence organisée à New York en 2005, à l'occasion du dixième anniversaire de la plate-forme. Cette conférence a réaffirmé les objectifs de la plate-forme de Pékin, souligné ses liens étroits avec les objectifs de développement pour le millénaire et s'est engagée à prendre de nouvelles mesures pour la mettre en œuvre.

L'UE s'est engagée à améliorer la situation des femmes conformément à ces objectifs adoptés à l'échelon international, tant dans les pays de l'Union qu'au niveau mondial. Elle évalue régulièrement les progrès accomplis dans la réalisation de ses engagements sur la base d'une série d'indicateurs clés couvrant les objectifs convenus à Pékin — notamment sur l'économie et la prise de décision.

2.5.6. Violence liée au genre et traite des femmes

La violence envers les femmes constitue la forme de violation des droits humains la plus fréquente et la plus répandue dans le monde. Elle s'observe dans tous les pays et dans toutes les classes sociales. En collaboration avec les États membres, la Commission européenne s'emploie à lutter contre toutes les formes de violence à l'encontre des femmes. L'attention se concentre sur la prévention, le soutien approprié et efficace aux victimes et les initiatives axées sur les coupables, afin de briser le cercle de la violence.

Le programme européen **Daphné** est un instrument essentiel de la lutte contre la violence envers les femmes. Le soutien financier qu'il propose s'adresse essentiellement aux ONG d'aide aux victimes de la violence ou actives dans la prévention et la lutte contre la violence. Près de 300 projets ont été cofinancés au cours de la période de programmation 1997-2003. Daphné II, qui couvre la période 2004-2008, est doté d'un budget de 50 millions d'euros pour soutenir les actions visant à prévenir et à combattre la violence contre les femmes, les jeunes et les enfants dans les États membres.

3. Anticiper: initiatives futures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Les efforts réalisés dans l'UE au cours de ces trente dernières années pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes ont contribué à faire évoluer positivement la situation des femmes dans la société européenne. La législation européenne a doté l'Union d'un solide cadre pour la promotion de l'égalité de traitement. Ce cadre a été complété par des mesures de financement et d'autres mesures ciblées. Les questions en rapport avec cette thématique sont à présent intégrées dans les politiques européennes. Mais les écarts persistants entre les deux sexes en termes de rémunération et de taux d'emploi, ainsi que les difficultés que rencontrent les hommes et les femmes pour concilier vie professionnelle et vie privée restent des défis majeurs pour l'UE et les États membres.

Le nouvel agenda social

Dans le cadre de son nouvel agenda social, l'UE poursuivra ses efforts pour réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes. Étendre l'égalité des chances à tous les membres de la société est devenu



l'un des domaines d'action prioritaires de l'UE pour la période 2005-2010. À ce titre, des mesures complémentaires seront prises pour remédier à des problèmes comme l'écart salarial, pour relever le taux d'emploi des femmes, pour améliorer l'accès des femmes à la formation, pour briser le plafond de verre, pour accroître leur participation aux processus de décision et pour permettre aux hommes et aux femmes de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée.

Les partenaires sociaux continueront à jouer un rôle important dans la promotion de l'égalité sur le lieu de travail. Les organisations représentant les employeurs et les employés à l'échelon européen ont réaffirmé cet engagement en adoptant en 2005 un cadre d'action.

Soutien aux efforts d'égalité

L'UE envisage également de créer un institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Il sera chargé d'aider la Commission européenne et les États membres dans leur travail de promotion de l'égalité et de conférer ainsi davantage de visibilité à ces efforts.

L'institut sera un centre d'excellence indépendant à l'échelon européen, qui:

- réunira, analysera et diffusera des données de recherche fiables et comparables;
- stimulera la recherche et les échanges d'expériences entre responsables politiques, experts et intervenants;
- améliorera la visibilité des politiques d'égalité;
- développera des outils au service de l'intégration de la dimension du genre.

Cadre politique futur

En 2006, au terme de l'actuelle stratégie-cadre, la Commission présentera une communication sur l'évolution en matière d'égalité entre les femmes et les hommes afin de relever les défis qui subsistent dans le domaine de l'égalité des genres.

Un nouveau programme de financement

Enfin, l'égalité entre les femmes et les hommes constituera l'un des cinq domaines couverts par le nouveau programme Progress de financement de la politique sociale européenne à partir de 2007. Le programme financera des études, des activités de sensibilisation et l'échange d'informations et de bonnes pratiques, des exercices de suivi et d'évaluation ainsi que des initiatives de mise en réseau. La section consacrée à l'égalité devrait être dotée d'un budget de 50,3 millions d'euros répartis sur sept ans.

Commission européenne

L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2005 — 34 p. — 17,6 x 25 cm

ISBN 92-894-8504-3

VENTE ET ABONNEMENTS

Les publications payantes éditées par l'Office des publications sont disponibles auprès de ses bureaux de vente répartis partout dans le monde. Passez commande auprès d'un de ces bureaux, dont vous pouvez vous procurer la liste:

- en consultant le site internet de l'Office (<http://publications.eu.int/>),
- en la demandant par télécopie au (352) 29 29-42758.

