

L'égalité entre les femmes et les hommes - 2008

lundi 16 mars 2009

Commission des Communautés européennes. Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions.

Sommaire de cet article

- [Introduction](#)
- [2. Principales évolutions](#)
- [3. Défis et orientations stratégiques](#)
- [4. Conclusions](#)
- [Annexes](#)

Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l'Union européenne. Sous l'action conjuguée de la Communauté et des Etats membres, la situation des hommes et des femmes en Europe s'est véritablement transformée dans nombre de domaines. Par exemple, la participation des femmes à l'emploi n'a cessé de progresser, et le niveau d'éducation des femmes est aujourd'hui supérieur à celui des hommes. Toutefois, les défis à surmonter restent importants. En particulier, si les progrès sont indiscutables en termes quantitatifs, des efforts sont nécessaires pour soutenir l'aspect qualitatif de l'égalité. C'est le message principal mis en avant dans le présent rapport.

L'année 2007 aura été celle de la mise en oeuvre d'un grand nombre d'actions annoncées en 2006 dans la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Commission européenne, ainsi que le Pacte européen pour l'égalité du Conseil européen. Toutes ces actions convergent vers l'objectif de réaliser une égalité effective entre les femmes et les hommes, en agissant tant sur des aspects quantitatifs que qualitatifs. Par ailleurs, la Commission a apporté sa contribution à la création de principes communs de la flexicurité [1] afin notamment de soutenir la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. L'année aura également été marquée par plusieurs célébrations et événements importants pour la politique d'égalité entre les femmes et les hommes : 50ème anniversaire de la politique européenne d'égalité entre les femmes et les hommes ; année européenne de l'égalité des chances pour tous ; dixième anniversaire de la signature du Traité d'Amsterdam, acte fondateur de la Stratégie européenne pour l'emploi et de l'approche intégrée de l'égalité dans les politiques communautaires.

Ce cinquième rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, réalisé en collaboration avec les Etats membres à la demande du Conseil européen des chefs d'Etat et de gouvernement, est le premier à couvrir l'Europe élargie à 27 Etats membres. La diversité accrue de l'Union européenne peut poser des défis nouveaux pour les politiques d'égalité. Toutefois, l'élargissement à de nouveaux Etats témoigne de leur adhésion aux valeurs fondamentales de l'Union européenne et de leur engagement dans la poursuite de ses missions fondamentales, dont la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes.

2. Principales évolutions

2.1. Ecart entre femmes et hommes

L'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi est un objectif stratégique au coeur de l'agenda européen de Lisbonne pour la croissance et l'emploi. Depuis dix ans, si les progrès quantitatifs en matière d'emploi des femmes sont indéniables, des efforts seront encore nécessaires pour améliorer l'aspect

qualitatif.

L'emploi féminin a été le principal facteur de la croissance continue de l'emploi dans l'UE au cours de ces dernières années. Entre 2000 et 2006, l'emploi dans l'UE-27 a crû de près de 12 millions de personnes, dont plus de 7,5 millions de femmes. Le taux d'emploi de celles-ci a progressé chaque année pour atteindre 57,2% en 2006, 3,5 points de plus qu'en 2000, mettant l'objectif d'atteindre 60% en 2010 à portée de main. Au cours de la même période, le taux d'emploi masculin augmentait de moins d'un point. Parmi les travailleurs de plus de 55 ans, l'augmentation du taux d'emploi des femmes s'est également poursuivie à un rythme supérieur à celui des hommes, atteignant 34,8%, soit 7,4 points de plus qu'en 2000. En parallèle, le taux de chômage des femmes atteignait son niveau le plus bas depuis dix ans à 9%.

Cette évolution positive a permis une réduction sensible de l'écart de taux d'emploi entre femmes et hommes, qui est passé de 17,1 points en 2000 à 14,4 points en 2006. Toutefois, la persistance même d'un écart de taux d'emploi, y compris parmi les jeunes (6 points chez les 15-24 ans) pose question, en particulier au regard du taux de réussite scolaire et universitaire supérieur des jeunes femmes. De plus, cet écart semble se creuser avec l'âge pour culminer à 17,8 points chez les plus de 55 ans.

Plusieurs aspects de la qualité du travail des femmes restent problématiques. L'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des dimensions de la qualité du travail identifiées par la Commission [2]. Or les indicateurs de rémunération, de ségrégation du marché du travail et de présence de femmes aux postes décisionnels ne signalent aucun progrès significatif depuis plusieurs années. Ainsi, l'écart de rémunération reste stable à 15% depuis 2003, et n'a baissé que d'un point depuis 2000. La ségrégation sectorielle et occupationnelle par sexe ne baisse pas et augmente même dans certains pays, signe que les femmes nouvellement entrées sur le marché du travail le sont dans des secteurs et professions déjà fortement féminisées. La présence de femmes dirigeantes dans les entreprises stagne à 33%, alors qu'elle ne progresse que très lentement au niveau politique, où seuls 23% des députés nationaux et 33% des députés européens sont des femmes.

De plus, dans toutes les autres dimensions de la qualité du travail, par exemple en matière de conciliation de la vie professionnelle et privée, de recours à des modalités de travail qui ne valorisent pas pleinement les compétences, ou en matière de santé et sécurité au travail, des écarts entre femmes et hommes peuvent persister. En témoigne la chute importante du taux d'emploi des femmes ayant de jeunes enfants à charge (-13,6 points en moyenne), alors que celui des hommes augmente. Ainsi, le taux d'emploi des femmes ayant des enfants à charge n'est que de 62,4%, contre 91,4% pour les hommes, soit une différence de 29 points. Plus des trois-quarts des travailleurs à temps partiel sont des femmes (76,5%), ce qui correspond à une femme sur trois, contre moins d'un homme sur dix. Le recours à des contrats d'emploi temporaire est également plus important chez les femmes (15,1% soit un point de plus que les hommes).

En d'autres termes, il apparaît que les efforts importants fournis dans le cadre de la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi afin de parvenir à une augmentation tant quantitative que qualitative ("more and better jobs") de l'emploi des femmes semblent avoir porté leurs fruits davantage sous l'aspect quantitatif que qualitatif.

En matière sociale également subsistent des écarts qui peuvent refléter les écarts sur le marché du travail. Ainsi, le chômage de longue durée reste sensiblement plus fréquent chez les femmes (4,5%) que chez les hommes (3,5%). Les carrières professionnelles plus courtes, plus lentes et moins rémunératrices des femmes influent également sur leur risque de pauvreté, en particulier chez les plus de 65 ans (21%, soit 5 points de plus que les hommes).

2.2. Développements politiques et législatifs

La Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes [3] a donné un nouvel élan à la politique communautaire dans ce domaine. La Commission assure le suivi des réalisations et des prévisions d'actions de la Feuille de route dans un programme de travail [4] annuel détaillé. Celui-ci indique notamment que d'important progrès ont été réalisés pour intégrer une perspective d'égalité dans les

politiques de l'Union, en particulier dans les domaines prioritaires identifiés dans la Feuille de route.

La conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale est un élément central de l'égalité entre les femmes et les hommes et un domaine d'action prioritaire de la Feuille de route. Il est également un facteur essentiel de qualité du travail. La Commission a lancé fin 2006 une consultation formelle des partenaires sociaux [5] au niveau européen sur l'orientation possible d'une action communautaire dans ce domaine en vue d'améliorer ou compléter le cadre existant. La consultation a permis de dégager une convergence de vues des partenaires sociaux sur la nécessité de prendre des mesures, en particulier pour encourager les hommes à s'impliquer davantage dans la vie familiale. La Commission a donc lancé le 30 mai 2007 la deuxième phase [6] de la consultation quant au contenu d'éventuelles propositions dans ce domaine. Celles-ci concernaient notamment l'amélioration des dispositions relatives au congé de maternité et au congé parental, ainsi que l'introduction de nouveaux types de congés (congé de paternité, d'adoption ou pour s'occuper de membres de la famille dépendants), ainsi que d'autres mesures non législatives. A l'issue de l'analyse des réponses, la Commission pourra, le cas échéant, déposer des propositions d'amélioration du cadre législatif actuel, compte tenu de l'ouverture d'éventuelles négociations entre partenaires sociaux et des résultats des analyses d'impact nécessaires.

Par ailleurs, la Commission a apporté son soutien [7] à l'Alliance européenne pour les familles, proposée par le Conseil européen de printemps, qui sera constituée d'une plate-forme d'échanges et de connaissances sur les politiques favorables aux familles et sur les bonnes pratiques des États membres, destinées à répondre aux défis du changement démographique.

La législation a toujours joué un rôle central dans les progrès réalisés vers l'égalité des femmes et des hommes. En ce qui concerne la législation en matière d'égalité de traitement, les procédures en manquement engagées pour non-transposition de la directive 2002/73 [8] sont clôturées, sauf dans un cas où la transposition reste partielle. L'analyse de la conformité des mesures nationales de transposition est maintenant en cours. Le premier stade de la procédure prévue à l'article 226 CE a été lancé en 2007. Cet exercice de contrôle de la conformité des législations nationales se poursuivra en 2008.

Malgré certains progrès, d'importants écarts persistent entre femmes et hommes sur le marché du travail et sont autant d'obstacles à l'objectif d'indépendance économique égale. En particulier, la Commission a montré son plein engagement à mettre tout en oeuvre pour combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans une Communication adoptée le 18 juillet 2007 [9]. Il s'agira notamment de développer les capacités d'analyse du phénomène, qui reste complexe et mal compris, afin de dégager des pistes d'action ciblées et d'identifier les améliorations possibles du cadre législatif existant. Par ailleurs, une action concertée, notamment dans le cadre du nouveau cycle de la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi et des principes communs sur la flexicurité [10], sera nécessaire pour éliminer tous les écarts subsistant sur le marché du travail.

La mise en place de l'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes a progressé avec le soutien actif de la Commission. La nomination des membres du Conseil d'administration [11] a donné à l'Institut son organe décisionnel. L'Institut sera appelé à apporter un appui technique important aux politiques d'égalité entre les femmes et les hommes.

3. Défis et orientations stratégiques

Conformément à la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi, améliorer la qualité de l'emploi revêt une importance significative tant pour le bien-être des travailleurs que pour l'augmentation de la productivité et de l'emploi. Le cycle qui s'achève a été caractérisé par une augmentation constante du taux d'emploi des femmes, mais les progrès ont été moins sensibles d'un point de vue qualitatif. Les écarts de genre restent importants, en particulier les différences des modalités de travail entre femmes et hommes (notamment le recours au temps partiel, à des contrats à durée déterminée, ou à des emplois de moindre qualité et moins rémunérés), la ségrégation horizontale et verticale du marché du travail persiste

et augmente dans certains pays, l'écart de rémunération ne diminue pas.

Plus d'efforts doivent être menés pour parvenir à "plus d'emploi de qualité", en tenant compte de l'importance d'avoir une approche de flexicurité et de considérer l'impact différencié des politiques de l'emploi sur les femmes et les hommes dans le cycle de vie. Cette approche doit concerner tant la qualité intrinsèque du travail que tous les autres aspects l'affectant, tels que le développement d'infrastructures permettant à chacun d'avoir accès au marché du travail et d'y rester, ou la possibilité de réaliser ses aspirations professionnelles et ses choix personnels en dehors de tout stéréotype. Il est également essentiel de se doter des outils institutionnels nécessaires à la bonne gouvernance et à la mise en oeuvre effective des engagements politiques.

3.1. Des emplois de qualité pour favoriser une indépendance économique égale

L'amélioration quantitative de l'emploi doit aller de pair avec une amélioration qualitative [12]. Des emplois de qualité attirent les travailleurs et leur permettent d'exploiter pleinement leur potentiel productif et contribuent à améliorer la qualité de vie globale de la société. L'égalité entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de qualité du travail. Il s'agit tant d'éliminer les écarts persistant sur le marché du travail que d'aborder toutes les dimensions de la qualité dans une perspective de genre, y compris pour les questions de santé et de bien-être au travail.

- Les efforts visant à éliminer les écarts entre les femmes et les hommes dans l'emploi doivent être poursuivis et intensifiés dans le cadre du nouveau cycle de la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi, afin de réduire significativement les écarts en matière d'emploi, de chômage et de rémunération, ainsi que la ségrégation du marché du travail ;
- Le soutien à la conciliation de la vie professionnelle et privée devrait être intensifié et devrait viser à impliquer tant les hommes que les femmes, notamment par des modalités de travail et de congé innovantes et adaptables, qui soutiennent la participation et la permanence dans l'emploi des hommes et des femmes ayant la responsabilité de personnes dépendantes et incitent à une meilleure répartition des tâches domestiques et familiales en accord avec le principe de coresponsabilité ;
- Le perfectionnement professionnel des travailleurs devrait être assuré afin de leur assurer des perspectives d'évolution valorisant pleinement leur potentiel tout au long du cycle de vie, et viser à une représentation équilibrée des deux sexes dans les postes décisionnels ;
- L'approche des questions de santé et de bien-être au travail, ainsi que de qualité de l'environnement de travail devraient prendre en considération la situation et les problèmes spécifiques des femmes et des hommes ;
- Il convient de s'assurer que le potentiel offert par les fonds structurels soit pleinement mis à contribution pour soutenir les politiques d'augmentation tant quantitative que qualitative du travail.

3.2. Des services de qualité en soutien à la conciliation

La possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée [13] dépend tant d'une organisation du travail moderne, combinant flexibilité et sécurité dans une perspective de genre, que de la disponibilité de services accessibles, abordables et de qualité. Beaucoup d'attention a été accordée à l'amélioration de la disponibilité et de l'accessibilité de ces services, en particulier la garde d'enfants et les soins d'autres personnes dépendantes. Les aspects qualitatifs requièrent une attention équivalente, comme l'a notamment mis en évidence la consultation de la Commission sur l'inclusion active [14].

- Les efforts afin d'améliorer la disponibilité et l'accessibilité des services de garde d'enfants, en accord avec les objectifs de Barcelone [15], et des services de soins des personnes dépendantes, devraient être poursuivis et intensifiés, tout en accordant une attention équivalente à la qualité de ces services, y compris en matière d'horaires ;

- La qualité des services devrait être soutenue par une formation continue et l'amélioration des qualifications de leur personnel, ainsi que par la valorisation de ces emplois ;
- La qualité des services d'intérêt général, notamment les services de transport, les administrations ou les services de l'emploi, devrait être garantie. Une attention particulière devrait être accordée à ce que la disponibilité de ces services soit compatible avec des horaires de travail à temps plein des hommes et des femmes ayant la responsabilité de personnes dépendantes ;
- Il convient de s'assurer que le potentiel offert par les fonds structurels soit pleinement mis à contribution pour soutenir l'amélioration de l'accessibilité et la qualité des services favorisant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour tous.

3.3. La lutte contre les stéréotypes, soutien aux choix individuels

Les stéréotypes constituent des barrières à la réalisation des choix individuels tant des hommes que des femmes. Ils contribuent à la persistance des inégalités en influant sur les choix des filières d'éducation, de formation ou d'emploi, sur la participation aux tâches domestiques et familiales et sur la représentation aux postes décisionnels. Ils peuvent également affecter la valorisation du travail de chacun. Leur élimination est l'une des priorités de la Feuille de route et du Cadre d'action des partenaires sociaux européens pour l'égalité.

- La lutte contre les stéréotypes liés au genre doit commencer dès le plus jeune âge et devrait promouvoir les modèles de comportement qui valorisent les choix individuels des filières d'éducation et soutiennent l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris dans la répartition des tâches domestiques et familiales ;
- Il est nécessaire de lever les barrières culturelles afin de faciliter l'accès des femmes et des hommes aux métiers non traditionnels, y compris parmi les postes décisionnels, et de soutenir pleinement les choix individuels ;
- L'approche de la formation permanente, du développement professionnel et de l'orientation professionnelle devrait être exempte de tous stéréotypes. Les professionnels de la formation et de l'orientation professionnelle devraient être sensibilisés à la question ;
- Les médias, de tous types, doivent être associés aux efforts pour combattre les images stéréotypées des femmes et des hommes et promouvoir une image réaliste de leurs compétences.

3.4. Des mécanismes institutionnels en soutien aux engagements politiques et à la mise en oeuvre de la législation

Des engagements clairs en soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes ont été exprimés au plus haut niveau politique, par la Commission, le Conseil européen et les partenaires sociaux européens. La Feuille de route accorde une grande importance à la bonne gouvernance, nécessaire pour se donner les moyens effectifs de mettre en oeuvre ces engagements.

- Il est important de développer des outils de formation et de mise en oeuvre permettant à tous les acteurs concernés d'intégrer une perspective de genre dans leurs domaines de compétence respectifs, y compris dans l'évaluation de l'impact spécifique des politiques sur les femmes et les hommes ; il convient également de veiller à l'utilisation effective des outils existants, comme les manuels pour l'intégration d'une perspective de genre dans les politiques de l'emploi réalisés par la Commission [\[16\]](#) ;
- Il est essentiel de développer les capacités des principaux acteurs et organismes oeuvrant à l'égalité entre les femmes et les hommes, afin qu'ils aient les compétences, les instruments et les ressources nécessaires pour la mise en oeuvre de leurs politiques ;
- La mise en oeuvre et le suivi des politiques doit être assuré par des indicateurs tant quantitatifs que

qualitatifs et des statistiques ventilées par sexe qui soient fiables, comparables et disponibles en temps utile.

4. Conclusions

Afin de réaliser une égalité effective des femmes et des hommes, tant en termes quantitatifs que qualitatifs, le Conseil européen est invité à demander instamment aux Etats membres de relever les défis décrits ci-dessus, en collaboration avec les partenaires sociaux et la société civile. A la lumière du présent rapport une attention particulière devrait être accordée à :

- L'augmentation tant quantitative que qualitative de l'emploi des femmes dans le nouveau cycle de la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi ;
- Intégrer une perspective de genre dans toutes les dimensions de la qualité du travail ;
- Développer tant l'offre que la qualité des services permettant de concilier vie professionnelle et vie privée tant pour les hommes que pour les femmes ;
- Lutter contre les stéréotypes dans l'éducation, l'emploi et les médias et souligner le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité ; • Développer les outils d'évaluation d'impact des politiques dans une perspective de genre.

Annexes

Voir le document original en téléchargement, ci-dessous.

Notes

[1] COM(2007)359

[2] COM(2001)313

[3] COM(2006)92

[4] SEC(2007)537

[5] SEC(2006)1245

[6] Voir sur <http://ec.europa.eu/>.

[7] COM(2007)244

[8] Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

[9] COM(2007)424

[10] COM(2007)359

[11] Décision du Conseil du 30.05.2007 (2007/C 128/02) et de la Commission du 30.04.2007

[12] Thème souligné lors de la réunion informelle des ministres en charge des questions d'égalité en octobre 2007 dans le cadre de la Présidence portugaise du Conseil.

[13] La conciliation fait partie des thèmes prioritaires identifiés dans la déclaration du trio présidentiel sur l'égalité des genres dans l'UE, adoptée à l'issue de la réunion informelle des ministres en charge des questions d'égalité en mai 2007 dans le cadre de la Présidence allemande du Conseil.

[14] COM(2007)620

[15] Couverture de 33% des enfants de 0 à 3 ans et 90% des enfants de 3 à l'âge d'obligation scolaire d'ici 2010.

[16] Document à [télécharger](#).