Engagement stratégique pour l’égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019

vendredi 6 janvier 2017

La Commission européenne a adopté un nouvel engagement stratégique pour l’égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2016-2019, qui vise à promouvoir l’égalité entre les sexes, tout en continuant à mettre l’accent sur des domaines d’action prioritaires présentant un intérêt particulier. Il recense plus de trente actions dans cinq domaines prioritaires, fixe des délais et définit des indicateurs pour le suivi. Il souligne l’importance d’intégrer la perspective d’égalité entre les sexes dans toutes les politiques de l’Union, ainsi que dans les programmes de financement européens.
Introduction du document et téléchargement en pdf

Sommaire de cet article

- 1. Introduction
- 2. Egalité entre les femmes et les hommes en 2015 : enjeux et lacunes
- 3. Priorités et actions clés pour la période 2016-2019

1. Introduction

La promotion de l’égalité entre les sexes fait partie des tâches essentielles de l’Union : l’égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l’Union, un objectif de cette dernière et un moteur de la croissance économique. Pour toutes ses actions, l’Union doit chercher à promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes.

La stratégie de la Commission pour l’égalité entre les femmes et les hommes 2010-20155 a défini cinq domaines d’action prioritaires :

– indépendance économique égale pour les femmes et les hommes ;
– égalité de rémunération pour un travail de même valeur ;
– égalité dans la prise de décision ;
– dignité, intégrité et fin des violences fondées sur le sexe ;
– promotion de l’égalité entre les femmes et les hommes en dehors de l’UE.

Des progrès ont été réalisés au cours des dernières années, comme en témoigne par exemple le taux d’emploi le plus élevé jamais enregistré pour les femmes (64 % en 2014) et leur participation accrue aux décisions économiques. Toutefois, les inégalités persistantes dans d’autres domaines, par exemple au niveau du salaire et des revenus, viennent contrebalancer cette tendance à la hausse.

Les cinq domaines d’action prioritaires recensés en 2010 restent tous d’actualité. Il faut plus de temps pour que les mesures prises au cours des cinq dernières années pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes produisent les résultats et le soutien nécessaires sous la forme de nouvelles mesures dans ces domaines. En même temps, les récents changements socioéconomiques qui procèdent de la crise économique, la propagation rapide des technologies numériques ainsi que l’immigration et l’intégration ont une incidence sur l’égalité entre les sexes.

Par conséquent, comme indiqué dans son programme de travail pour 20167, la Commission poursuivra ses travaux pratiques pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. L'action se poursuivra en mettant l'accent sur les cinq domaines prioritaires. Tous les acteurs doivent déployer des efforts si l'on souhaite atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la vie dans l'Union et ailleurs. Le présent « engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2016-2019) » est un cadre de référence en vue du renforcement des efforts à tous les niveaux (européen, national, régional ou local). Il vient à l'appui du pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2011-2020).

Les États membres, le Parlement européen et un large éventail de parties intéressées ont tous contribué au présent engagement stratégique, y compris dans le cadre d'une consultation publique qui a recueilli près de 5 000 réponses. Une très grande majorité (94 %) des organisations qui ont répondu estiment que les priorités définies dans la stratégie actuelle restent d'application pour le futur engagement.

Cette position est également défendue par les États membres, qui reconnaissent également l'importance de l'action au niveau européen pour offrir un cadre de référence9. Un nombre croissant d'États membres s'attaquent aux problèmes liés à l'égalité entre les sexes au travers de stratégies ou plans d'action nationaux relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes (voir annexe 5). Leurs priorités et ambitions diffèrent, mais tous prévoient des politiques en matière de violence fondée sur le sexe et d'égalité entre les sexes sur le marché du travail (voir annexe 6). L'éducation et la formation, les stéréotypes liés aux hommes et aux femmes et la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle sont également largement abordés ; la prise de décisions est le domaine le moins couvert.

« L'engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2016-2019) » repose sur une évaluation continue et ad hoc de la stratégie 2010-2015, qui a notamment conclu qu'elle présente une valeur ajoutée dans un certain nombre de domaines, en particulier l'élaboration des programmes et l'apprentissage, en offrant un cadre utile pour l'intégration de l'égalité au sein de la Commission et la mise en oeuvre d'un cadre cohérent pour les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes dans les États membres.

Les Européens attachent une grande importance à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ; ainsi, trois quarts des répondants à une récente enquête Eurobaromètre (76 %) estiment que la lutte contre les inégalités entre les sexes devrait constituer une priorité de l'Union. Environ neuf Européens sur dix (91 %) reconnaissent que lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes est nécessaire pour construire une société plus juste.

2. Egalité entre les femmes et les hommes en 2015 : enjeux et lacunes

Pendant la crise, le chômage a atteint des niveaux intolérables, tant pour les hommes que pour les femmes, dans un trop grand nombre de pays. Toutefois, dans l'UE, un nombre croissant de femmes sont économiquement actives. L'emploi des femmes a atteint le niveau le plus élevé jamais enregistré (64 %) en 2014, alors que l'emploi des hommes (75 %) n'a pas encore retrouvé son niveau d'avant la crise. Par conséquent, les familles sont de plus en plus nombreuses à dépendre financièrement de l'emploi des femmes. Les femmes ont opéré une première percée dans les postes à responsabilité dans de nombreuses sphères de la vie, et, même si elles ne représentent que 21 % des membres des conseils d'administration des principales sociétés cotées, il s'agit d'une amélioration considérable (neuf points de pourcentage) au cours des cinq dernières années. L'amélioration la plus importante a été constatée dans les pays qui ont mis en place des mesures

législatives. L'équilibre hommes-femmes en politique s'est amélioré, quoique moins rapidement : la proportion de femmes dans les parlements et gouvernements nationaux a augmenté de manière constante, passant de 22 % et 21 % respectivement à la fin de 2004 à 29 % et 27 % respectivement en 201516. Les inégalités entre les sexes dans les organes de décision au sein des organismes de recherche ont également diminué : la proportion de femmes dirigeant des institutions a augmenté dans 15 des 20 pays de l'Union pour lesquels il existait des données en 2010 et 201417. Les attitudes à l'égard de l'égalité évoluent, mais la jeune génération n'échappe pas aux stéréotypes liés au genre et aux inégalités. Les inégalités entre les sexes persistent dans le domaine de l'éducation, au niveau des préférences quant aux matières étudiées, des résultats et des modèles de participation. Les garçons, notamment ceux issus des milieux défavorisés, abandonnent plus souvent l'école que les filles et éprouvent davantage de difficultés en lecture18. Les femmes ont davantage de chances de décrocher un diplôme de l'enseignement supérieur, mais elles restent surreprésentées dans les domaines d'étude liés aux rôles traditionnellement dévolus aux femmes, comme les domaines des soins, et sont sous-représentées dans les domaines des sciences, de mathématiques, de l'informatique et de l'ingénierie et dans les carrières apparentées. Par conséquent, les inégalités professionnelles prennent de nouvelles formes plutôt que de diminuer et, en dépit de leur investissement dans l'éducation, les jeunes femmes sont deux fois plus susceptibles d'être inactives sur le plan économique que les jeunes hommes. Les femmes constituent également la principale source inexploitée de potentiel entrepreneurial, puisqu'elles ne représentent que 29 % des entrepreneurs.

En ce qui concerne l'accès aux ressources financières tout au long de la vie, l'égalité entre les femmes et les hommes reste hors d'atteinte. Les femmes, en particulier les migrantes et les femmes à la tête d'une famille monoparentale, génèrent encore une part de revenu bien plus faible que les hommes sur le marché du travail. Les femmes qui travaillent, en particulier les mères, sont davantage susceptibles d'exercer un emploi à temps partiel et sont en moyenne rémunérées 16 %19 de moins par heure que les hommes. Par conséquent, l'écart général de revenus entre les hommes et les femmes au cours des années d'activité atteint 41 % et entraîne un écart de pensions très large, qui se situe à l'heure actuelle à 40 %. Les femmes âgées sont davantage exposées à la pauvreté et à l'exclusion sociale que les hommes âgés, et aucun signe d'atténuation de cette tendance n'a été observé au cours des dernières années. En l'absence de nouvelles mesures, les femmes devraient continuer d'être défavorisées sur le plan économique par la maternité au cours de leur carrière et lors de la retraite, en particulier du fait d'un partage inégal des responsabilités familiales et des tâches ménagères (les femmes exerçant une activité professionnelle continuent de consacrer deux heures et demie en plus par jour que les hommes aux obligations parentales et travaux ménagers).

La violence fondée sur le sexe reste répandue et peut se manifester sous de nombreuses formes : une femme sur trois a déjà subi des violences physiques ou sexuelles, 5 % des femmes ont été violées depuis l'âge de 15 ans et 20 % ont été victimes de harcèlement en ligne.23 Ce type de violence se produit partout, que ce soit à domicile, sur le lieu de travail, à l'école, dans la rue ou en ligne, indépendamment du milieu social. La violence fondée sur le sexe et les stéréotypes négatifs dans le domaine du sport, par exemple, sont répandus24. Ils portent atteinte à la santé et au bien-être des victimes, mais aussi à leur vie professionnelle, ce qui nuit à leur indépendance financière et à l'économie en général. On estime que 500 000 femmes et jeunes filles dans l'Union seraient exposées au risque de mutilation génitale féminine (MGF)25. Les femmes et les jeunes filles sont par ailleurs les principales victimes de la traite des êtres humains (68 % de femmes, 17 % d'hommes, 12 % de filles et 3 % de garçons).

Dans le monde, les droits fondamentaux des femmes continuent d'être violés et celles-ci font l'objet de discrimination dans l'accès à l'éducation, au travail, à la protection sociale, aux héritages et aux ressources économiques et productives, ainsi que dans la participation aux prises de décision et à la

société en général.

Les femmes consacrent deux à dix fois plus de temps que les hommes au travail non rémunéré, ce qui constitue l'un des principaux obstacles à l'émancipation économique et politique. Près de 140 millions de jeunes filles et de femmes vivent actuellement avec les conséquences des MGF. Une fille sur neuf se marie avant l'âge de 15 ans, beaucoup y étant forcées et devenant mère avant l'âge de 16 ans28. Ces mariages ont des conséquences graves : les complications pendant la grossesse et l'accouchement sont la deuxième cause de décès chez les adolescentes29. Depuis la mise en place des objectifs du Millénaire pour le développement30, le rythme des progrès en matière de santé maternelle a été décevant, et les femmes et les jeunes filles sont touchées de manière disproportionnée par le VIH. Cette situation est également liée à une incapacité à garantir un accès universel aux services de soins de santé reproductive et sexuelle pour les femmes et les jeunes filles.

3. Priorités et actions clés pour la période 2016-2019

Dans son programme de travail, la Commission a réaffirmé son engagement à poursuivre ses travaux en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, ce qui signifie que la politique relative à l'égalité entre les femmes et les hommes restera axée sur les cinq domaines thématiques prioritaires existants :
– accroître la participation des femmes au marché du travail et l'indépendance économique égale pour les femmes et les hommes ;
– réduire l'écart de salaire, de pension et de revenu entre les hommes et les femmes et lutter ainsi contre la pauvreté des femmes ;
– promouvoir la participation plus équilibrée des femmes et des hommes au processus décisionnel ;
– lutter contre la violence fondée sur le sexe et protéger et aider les victimes ;
– promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et les droits des femmes dans le monde.

Nous présentons ci-après des actions clés, choisies pour leur effet maximal et leurs possibilités concrètes de mise en oeuvre au cours du mandat de la Commission actuelle ; elles sont accompagnées d'indications quant au calendrier. Les progrès seront mesurés, notamment, à l'aune des indicateurs figurant à l'annexe 1 et des objectifs établis à l'annexe 2. Dans tous les domaines prioritaires, une attention particulière sera accordée au rôle des hommes, à la suppression des stéréotypes liés au genre et à la promotion de la non-discrimination des rôles dévolus à chaque sexe. Une attention particulière sera également accordée aux besoins spécifiques des groupes défavorisés à de multiples égards comme les parents célibataires, ainsi que les femmes âgées, roms, handicapées et les migrantes.

Une combinaison d'instruments législatifs, non législatifs et de financement sera utilisée pour atteindre les objectifs définis pour chaque priorité, parmi lesquels :
– l'intégration d'une perspective d'égalité des sexes dans toutes les activités de l'Union (voir rubrique 4) ;
– l'application de la législation sur l'égalité de traitement ;
– les programmes de financement de l'Union pour la période 2014-2020 (voir rubrique 5) ;
– la poursuite de l'amélioration de la collecte de données avec le soutien d'Eurostat, de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), d'Eurofound, du Conseil de l'Europe (CdE) et de l'Agence des droits fondamentaux (FRA) ;
– l'échange de bonnes pratiques et l'apprentissage par les pairs entre les États membres et la coopération avec tous les acteurs (voir rubrique 6) et
– un examen annuel des actions clés réalisées, en lien avec la préparation de rapports annuels sur l'état d'avancement concernant l'égalité entre les femmes et les hommes pour évaluer la nécessité

de nouvelles mesures.

3.1. Accroître la participation des femmes au marché du travail et l'indépendance économique égale pour les femmes et les hommes

Objectifs

Si l'on veut atteindre l'objectif de l'Union d'un taux d'emploi de 75 % pour les hommes et les femmes en 2020 et, en particulier, combler l'écart en matière d'emploi entre les femmes et les hommes, des efforts coordonnés s'imposent pour faciliter la participation des femmes au marché du travail. Comme l'indique le programme de travail pour 2016, pour atteindre cet objectif, il faudra faciliter l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales. Il sera également nécessaire de veiller à un partage plus équitable du temps consacré aux tâches ménagères et aux responsabilités familiales. Les objectifs de Barcelone31 sur l'accueil des jeunes enfants doivent être atteints et une réflexion doit être entamée avec les États membres pour rendre ces objectifs plus ambitieux ; il y a par ailleurs lieu d'envisager leur extension afin qu'ils s'appliquent aux autres personnes à charge. La création d'entreprises par les femmes, l'égalité entre les sexes dans la recherche et l'intégration des migrantes au marché du travail sont d'autres aspects de l'indépendance économique égale.

ACTIONS CLÉS POUR ATTEINDRE CES OBJECTIFS

Poursuivre les actions visant à accroître la présence des femmes sur le marché du travail et à faciliter la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, complétées par une nouvelle initiative globale pour relever les défis touchant à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle auxquels les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales sont confrontés (2016-2019) :

– moderniser le cadre juridique actuel de l'Union : garantir une meilleure application des règles et, le cas échéant, adapter la législation concernant les congés et les formules de travail flexibles, en consultation avec les partenaires sociaux33, pour offrir une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle aux parents et aux personnes ayant des responsabilités familiales (2016-2019) ;
– définir un vaste cadre stratégique en faveur de la participation des parents au marché du travail et d'un recours plus équitable aux dispositions en matière de congé et aux formules de travail flexibles, y compris envisager la mise en place éventuelle de critères de référence, le recours ciblé à des instruments financiers de l'Union pour soutenir les États membres et la sensibilisation (2016) ;
– offrir un soutien continu aux États membres dans la réalisation des objectifs de Barcelone sur l'accueil des jeunes enfants et assurer un suivi en la matière (sur une base annuelle) ; en tenant compte des résultats d'une consultation publique sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée34, envisager de consulter les États membres et les parties intéressées sur la manière de rendre les objectifs de Barcelone plus ambitieux et étudier la possibilité d'une approche plus globale qui porterait par exemple sur les soins apportés à d'autres personnes à charge, l'accessibilité et la qualité (2016) ;
– soutenir les États membres dans leurs efforts en faveur d'une participation accrue des femmes au marché du travail, suivre de près les mesures de réforme nationales dans le cadre du semestre européen, conformément aux lignes directrices pour l'emploi35 et formuler, le cas échéant, des recommandations par pays (sur une base annuelle) ;
– continuer de soutenir les entreprises dans leurs efforts visant à accroître la participation des femmes au marché du travail en facilitant les plateformes sur les chartes de la diversité36 (en cours).

Par ailleurs, l'intensification des efforts se poursuivra, l'accent étant mis sur les éléments suivants :

– l’évaluation de la directive sur la sécurité sociale37 et le suivi des résultats ; l’élaboration d’un rapport sur la mise en oeuvre de la directive sur les travailleurs indépendants38 et de possibles actions de suivi (2016) ;
– l’intégration d’une perspective de l’égalité dans la mise en oeuvre de l’agenda européen en matière de migration39 pour supprimer les obstacles à l’emploi et à la progression de carrière des migrantes ; l’aide aux États membres pour exploiter pleinement les possibilités offertes par le Fonds social européen (FSE) dans ce domaine (2016-2019) ;
– la sensibilisation à la promotion de l’entrepreneuriat des femmes, y compris par le lancement d’une plate-forme en ligne pour l’entrepreneuriat des femmes (2016), la création d’un réseau européen de business angels féminins (2016) et le réseau des Women’s Web Entrepreneurs Hubs (2016-2017) ;
– la promotion du changement institutionnel dans les organismes de recherche pour éliminer les obstacles à l’égalité entre les sexes et encourager tous les organismes de recherche à mettre en oeuvre les plans en matière d’égalité entre les femmes et les hommes (2016-2017).

3.2. Réduire l’écart de salaire, de pension et de revenu entre les hommes et les femmes et lutter ainsi contre la pauvreté des femmes

Objectifs

L’objectif consistant à réduire les écarts de salaire, de pension et de revenu qui subsistent entre les hommes et les femmes et, partant, les inégalités d’accès aux ressources financières tout au long de la vie est reconfirmé. À cet effet, il est en particulier nécessaire de réduire de manière considérable les inégalités dans les secteurs économiques et les différentes professions, d’augmenter les heures de travail globales rémunérées des femmes, de renforcer la sensibilisation et d’assurer la mise en oeuvre effective de la législation relative à l’égalité des rémunérations. Il importe également de mettre en place des politiques et des mesures pour les personnes confrontées à des obstacles particuliers pour accéder au marché du travail comme les migrantes et les parents célibataires. Par ailleurs, il convient de remédier aux causes et aux conséquences de l’écart de pension entre les femmes et les hommes, car il s’agit d’un obstacle à l’indépendance économique des femmes âgées, qui sont exposées à un risque plus élevé de pauvreté que les hommes.

ACTIONS CLÉS POUR ATTEINDRE CES OBJECTIFS

– Continuer d’améliorer la mise en oeuvre et l’application du principe de l’égalité des rémunérations en réalisant une évaluation de la directive 2006/54/CE40 (2016-2017) et en tenant compte notamment :
i. du renforcement de la transparence salariale sur la base du rapport à établir concernant les mesures des États membres visant à mettre en oeuvre la recommandation de la Commission41 ;
ii. des effets de la jurisprudence récente de la Cour de justice de l’Union européenne concernant l’utilisation du sexe comme facteur actuariel influençant les pensions légales et les contrats d’assurance privés dans le secteur des pensions professionnelles avec pour effet possible d’éviter des pensions inférieures pour les femmes sur la base de leur espérance de vie moyenne supérieure ;
iii. des sanctions pour améliorer l’effet dissuasif de l’interdiction des discriminations en matière de rémunération ; et
iv. du fonctionnement efficace et effectif des organismes chargés de l’égalité afin de faciliter l’accès à la justice pour les victimes de discrimination ;
– maintenir le soutien en faveur des efforts déployés par les États membres pour garantir l’égalité des rémunérations et lutter contre les causes profondes des écarts de salaire, de pension et de revenu entre les hommes et les femmes ; exploiter les possibilités offertes par le semestre européen (sur une base annuelle) ;
– coopérer avec les organismes chargés de l’égalité et soutenir les entreprises dans leurs efforts

visant à garantir l'égalité des rémunérations en facilitant les plateformes sur les chartes de la diversité (en cours) ;
– continuer à célébrer la journée européenne de l'égalité salariale avec des activités d'information à l'échelle européenne pour établir le dialogue avec les États membres ; sensibiliser au lien entre la rémunération, les revenus et les droits à pension lors de la retraite (sur une base annuelle) ;
– envisager la mise en place éventuelle d'autres mesures pour améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les secteurs économiques et les différentes professions ; tirer parti de la grande coalition en faveur de l'emploi dans le secteur du numérique42 pour soutenir des mesures visant à renforcer les compétences numériques chez les femmes et les jeunes filles et favoriser l'emploi des femmes dans le secteur des TIC (2016-2017) ; mettre en place des activités de sensibilisation aux choix en matière d'éducation et de formation professionnelle (2018-2019) ;
– promouvoir l'égalité entre les sexes à tous les niveaux et pour tous les types d'enseignement, y compris en ce qui concerne les choix des matières d'études et de la carrière en fonction du sexe, en recourant aux outils de coopération et instruments de financement existants, le cas échéant, conformément aux priorités définies dans le cadre stratégique « Éducation et formation 2020 » (2016-2019) ;
– poursuivre l'élaboration d'une série complète de mesures43 pour lutter contre toutes les causes de l'écart de pension entre les femmes et les hommes en coopération avec les États membres, y compris définir l'indicateur permettant de mesurer et de suivre cet écart et les mesures pour atténuer les facteurs liés au sexe, par exemple en ce qui concerne les responsabilités familiales (2016-2017).

Copyright © Site de l'Association Adéquations - https://www.adequations.org/spip.php?article2480