



Un dossier de clesdusocial.com

Par Jean-Paul Jacquier

Février 2009

# Les femmes en Europe

1- [La situation des Européennes](#)

2- [La situation comparée des femmes des pays européens](#)

3- [Les partages de responsabilités : politiques, entreprises, syndicales](#)

4- [L'intervention européenne, l'Union, les partenaires sociaux](#)

## Lexique

<b>BE</b>	Belgique
<b>BG</b>	Bulgarie
<b>CZ</b>	République tchèque
<b>DK</b>	Danemark
<b>DE</b>	Allemagne
<b>EE</b>	Estonie
<b>IE</b>	Irlande
<b>EL</b>	Grèce
<b>ES</b>	Espagne
<b>FR</b>	France
<b>IT</b>	Italie
<b>CY</b>	Chypre
<b>LV</b>	Lettonie
<b>LT</b>	Lituanie
<b>LU</b>	Luxembourg
<b>HU</b>	Hongrie
<b>MT</b>	Malte
<b>NL</b>	Pays-Bas
<b>AT</b>	Autriche
<b>PL</b>	Pologne
<b>PT</b>	Portugal
<b>RO</b>	Roumanie
<b>SI</b>	Slovénie
<b>SK</b>	Slovaquie
<b>FI</b>	Finlande
<b>SE</b>	Suède
<b>UK</b>	Royaume-Uni

## 1- LA SITUATION DES EUROPEENNES

La place des femmes en Europe est singulière. Elle peut se présenter sous différents angles :

- Leur situation est meilleure que celle existante dans les autres continents. En Afrique, en Asie, dans le continent américain, la condition des femmes est dans la plupart des domaines derrière celle des femmes européennes.

Le World Economic Forum a établi un classement mondial de la situation des femmes à partir de différents indicateurs regroupés en quatre items : participation économique, éducation, participation politique, santé. Chaque item est lui-même composé par plusieurs critères.

Dans le classement de 2007, huit pays européens dont six membres de l'Union européenne se classe dans les dix premiers, (Philippines et Nouvelle Zélande étant les deux pays non européens qui entrent dans les dix).

Parmi les vingt premiers, on dénombre treize pays européens, dont onze de l'Union. Dans ce classement, les USA se classent 31<sup>èmes</sup>, la Fédération de Russie 45<sup>ème</sup>, la Chine 73<sup>ème</sup> et le Japon 91<sup>ème</sup>.

Même si certains pays européens ne se classent qu'après la cinquantième place, c'est sur le continent européen que la situation des femmes est majoritairement la meilleure. Elle est meilleure dans chaque item.

Toute mesure des inégalités entre les hommes et les femmes dans les pays européens ne doit pas oublier ce constat positif pour les femmes européennes...comme pour les hommes, les jeunes, les personnes âgées, etc.

- En Europe, la situation comparée des femmes au regard de celle des hommes, sur bien des critères, s'améliore. Les différences s'atténuent pour certains éléments de comparaison. Mais l'amélioration ne concerne pas tous les pays.

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 a progressé de 3,5 points de plus qu'en 2000 contre moins d'un point pour les hommes. L'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes est passé de 17,1 à 14,4 points. Le taux d'emploi des femmes de plus de 55 ans s'est développé plus vite que celui des hommes. La présence des femmes dans différents lieux de pouvoirs, Parlement, entreprises, progresse.

Depuis 1973, l'Union européenne sur ce terrain n'a pas cessé d'intervenir, et s'il reste encore, on va le voir beaucoup à faire, l'Europe est aujourd'hui un modèle pour bien des pays des autres continents.

Cette situation meilleure des femmes européennes et le recul des inégalités ne sont pas le résultat d'une sorte d'évolution naturelle. L'amélioration de la condition féminine

d'Europe est d'abord le résultat de l'action des femmes et de leurs mouvements. Des suffragettes luttant pour le droit de voter à la revendication du droit à l'avortement, il y a bien une demande sociale et politique d'égalité et d'autonomie.

Les droits ont alors évolué, comme en témoignent la longue liste des lois nationales, des directives européennes et au final des accords collectifs entre partenaires sociaux.

L'égalité entre les femmes et les hommes sous toutes ses formes est dorénavant une valeur européenne autant qu'un droit inscrit dans les Traités.

- Mais, des inégalités nombreuses persistent. L'amélioration de la condition des femmes sur le marché de l'emploi, de la formation, du partage des responsabilités économiques et politiques ne masque pas des décalages persistants. Les progrès n'ont pas permis aux femmes d'atteindre l'égalité. Sur la plupart des critères, de situation ou de pouvoirs, des écarts se maintiennent. Le taux de chômage des femmes reste supérieur à celui des hommes, leur plus grande vulnérabilité sur le marché du travail est réelle.

Le taux d'emploi des femmes à temps partiel demeure plus élevé. L'écart de rémunération demeure stable. La ségrégation dans l'emploi et sectorielle ne baisse pas. Les carrières professionnelles féminines sont plus courtes, plus lentes, moins rémunératrices. La présence des femmes dans la sphère politique progresse...mais très lentement...comme dans les sphères dirigeantes des entreprises.

Il se maintient alors un ensemble d'inégalités qui rend indispensables les politiques nationales et européennes d'action contre les discriminations à l'encontre des femmes.

- Enfin, si cette situation d'inégalités multiples touche tous les pays européens, la hauteur des écarts entre hommes et femmes est différente selon les pays. Au sein de l'Union européenne, la situation des femmes est à la fois identique et différente ; elle présente des traits communs à tous les pays, mais aussi des caractères particuliers à chaque pays ou ensemble de pays.

A l'analyse des situations comparées entre les hommes et les femmes dans les différents pays européens, on est frappé des écarts existants, des différences de situations femmes/hommes selon que l'on est dans un pays du Nord de l'Europe, ou du Sud, d'un pays d'Europe centrale ou un pays anglo-saxon. Il est possible de classer les pays européens selon des sous ensembles. Les rapprochements de situations révèlent des modèles.

Dans un rapport au Conseil d'analyse économique, trois chercheuses, A. Fouquet, A. Gauvin et MT Letablier<sup>1</sup> ont proposé une classification de ce qu'elles nomment les contrats sociaux entre les sexes. Selon elles, les contrats sociaux sont créés à partir de trois dimensions :

- une dimension politique, édifiée par les valeurs qui fondent les politiques de protection sociale. Ces politiques mettent en évidence des régimes libéraux (importance

---

<sup>1</sup> Conseil d'analyse économique La Documentation française, 1999.

des prestations sous conditions de ressources, faible niveau des prestations universelles, financement partagé entre Etat et ménages), des régimes construits sur le corporatisme (formes et financement des prestations sociales assises sur le travail), des régimes où prévaut universalisme des prestations et où ces prestations sont liées à la citoyenneté, des régimes où l'intervention de la famille dans la solidarité est élevée.

- Une dimension familiale où l'articulation famille/travail est différente selon les pays et qui touche aussi à la représentation nationale de la place de la femme dans la société

- Une dimension du marché de l'emploi selon les inégalités subies par les femmes sur ce plan.

A partir de ces classifications, les chercheuses proposent quatre groupes de pays : le groupe des pays nordiques, le groupe continental, le groupe anglo-saxon, le groupe méditerranéen. Il reste à classer la situation des nouveaux Etats membres qui reconstruisent leurs systèmes sociaux.

La construction des contrats sociaux à partir de plusieurs items signifie que l'analyse de la place des femmes dans les sociétés européennes doit prendre en compte différents critères. Comme l'écrit Françoise Milewski<sup>2</sup>, « *Pour comprendre ce qui se déroule dans la sphère professionnelle, il faut non seulement analyser les discriminations spécifiques dans les entreprises, mais aussi faire appel aux processus de construction des inégalités dans les formations initiales, aux relations entre la sphère privée et la sphère professionnelle, à la façon dont l'entourage familial et professionnel reproduit les stéréotypes de sexes et à la manière dont les femmes elles-mêmes intériorisent les contraintes et s'autocensurent* ».

---

<sup>2</sup> Revue de l'OFCE juillet 2004

## 2- LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES SELON LES PAYS ET LES MODELES SOCIAUX

### 2-1 Emploi et travail

L'affirmation de départ d'une amélioration de la situation des femmes : les écarts entre hommes et femmes dans le taux de chômage, le taux d'emploi et les salaires se réduisent. Ils se réduisent dans presque tous les pays. L'exception est celle des PECO où les inégalités subies par les femmes dans ces items s'aggravent. La situation économique et sociale particulière de ces pays explique sans doute ce recul.

L'importance des écarts entre les pays : pour les différences de salaires entre hommes et femmes, les écarts vont de 4 à 27%, soit un écart de plus de 20% entre pays de l'Union. Pour les taux d'emploi, les différences vont de 4 à 27, soit à nouveau de plus de 20%. Certes pour les taux de chômage les différences sont moindres : 9 points entre l'écart de le moins élevé et le taux le plus élevé. Enfin, constat des énormes écarts quant à la différence du taux de temps partiel des femmes et des hommes selon les pays.

Même si l'usage du temps partiel est plus ou moins important selon chaque pays, le l'écart entre hommes et femmes montre que ce n'est pas seulement l'usage en général du temps partiel qui pèse, mais un mode de recours qui est dirigé vers les femmes. On voit dans cet indicateur, un modèle d'emploi pour les femmes en vigueur dans au moins huit pays. Ces pays d'ailleurs ne peuvent se regrouper dans la classification des modèles sociaux européens, puisqu'ils sont des pays anglo-saxons, continentaux ou scandinaves. Les pays latins et les PECO ont un faible taux de temps partiel...mais il existe tout de même une différence entre les hommes et les femmes. Il y a donc ici un révélateur de l'offre d'emploi pour les femmes, de leur place sur le marché du travail...et sans doute aussi des réponses existantes ou non en matière de conditions à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle comme en matière de modes de garde des enfants et de partage des tâches domestiques.

Les écarts de salaires et de taux d'emploi présentent des tableaux très voisins. Ces tableaux permettent de construire une approche en modèles : les trois pays scandinaves se classent en tête dans les deux tableaux alors que les pays méditerranéens, sauf le Portugal, se classent en dernier rang. Ce sont ces deux modèles qui écartent le plus les données. Entre ces deux extrêmes, on trouve les PECO qui se placent en avant dernier rang, juste devant les méditerranéens, avec tout de même un meilleur rang dans les deux tableaux pour la Hongrie et la Pologne.

Les continentaux se placent plutôt correctement, un peu en dessous des scandinaves, mais globalement en seconde position.

Reste l'éclatement des anglo-saxons, avec le Royaume-Uni bien classé et l'Irlande mal classée. Le modèle culturel du catholicisme irlandais est sans doute une clef importante dans cette différence.

Selon ces seuls critères, on peut donc constater que le marché de l'emploi et du travail est en partie discriminant pour les femmes des pays européens. Mais, selon les pays, ou ici les groupes de pays, ces discriminations sont plus ou moins importantes.

Ecart de salaires entre hommes et femmes		
	2001	2006
FI	5,4	4,1
SE	3,4	4,8
DK	8,2	7,8
DE	14,1	10,6
FR	13,7	10,8
UK	13	11,5
PT	15,7	11,9
HU	13,1	12,7
PL	11,5	12,7
NL	17,6	13,2
AT	15,7	13,4
BE	17,8	13,9
UE	16,6	14,4
SL	10,2	15,1
CZ	16,3	16,9
IE	21,7	18,4
ES	29,4	22,9
IT	27,4	24,2
EL	29,9	27,2

Différence de taux d'emploi (15-24 ans) 2007			
	hommes	femmes	
FI	72,1	68,5	3,6
SE	76,5	71,8	4,7
DK	81	73,2	7,8
FR	69,3	60	9,3
DE	74,7	64	10,7
U-K	77,3	65,5	11,8
PT	73,8	61,9	11,9
NL	82,2	69,6	12,6
PL	63,6	50,6	13
HU	64	50,9	13,1
BE	68,7	55,3	13,4
AT	78,4	64,4	14
UE	72,5	58,3	14,2
SL	68,4	53	15,4
IE	77,4	60,6	16,8
CZ	74,8	57,3	17,5
ES	76,2	54,7	21,5
IT	70,7	46,6	24,1
EL	74,9	47,4	27,5

Taux de chômage : différence Hommes - femmes		
U-K	-1,1	-0,8
IE	-0,3	-0,5
DE	0	-0,2
SE	-0,6	0,4
HU	-1,4	0,6
FI	0,9	0,7
NL	0,7	0,9
AT	0,2	0,9
DK	1,2	1,2
UE	1,9	1,4
FR	3,5	1,5
BE	1,3	1,9
PL	3	1,9
SL	-1,5	2,4
PT	2	2,5
CZ	2,9	3
IT	5,6	3,4
ES	7,7	5,3
EL	9	8

Eurostat  
LFS

% travailleurs en temps partiel 2007		
	Femmes	Hommes
NL	74,9	7,8
DE	46,2	23,7
U-K	42,5	9,5
BE	41,9	10,8
AT	41,5	7,5
SE	40,3	7,4
DK	36,5	11,7
IE	32,7	13,6
UE	31,4	7,1
FR	31	5,6
IT	26,6	4,9
ES	23	4,3
FI	18,7	8,9
PT	16,9	8,2
PL	12,4	6,8
EL	10,2	2,8
CZ	8,7	2,3
HU	5,7	2,7
SL	4,7	1,1

## Ségrégation du genre dans le type d'emploi et de secteurs.

Une des explications aux écarts de salaires et de taux d'emploi tient dans le fait que les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois, et ne se trouvent pas dans les mêmes secteurs. Eurostat a calculé un ratio de ces deux ségrégations.

	Ségrégation dans l'emploi		Ségrégation sectorielle	
	2001	2002	2001	2002
BE	26,1	26,1	18,3	18,3
CZ	29,2	28,7	17,5	19,6
DK	28,1	27,8	19	19,4
DE	27	26,5	18,2	18,2
IE	26,7	26,8	20,7	22,7
EL	21,5	22,4	15,4	15,9
ES	24,9	27,1	19,3	20,4
FR	26,6	26,6	17,4	18,1
IT	21,9	23,7	15,2	17,8
HU	28,3	28,8	19,3	19,9
NL	25	25,6	18,1	18
AT	27,2	25,9	20,3	19,3
PL	25,6	25,5	13,9	19,4
PT	26,3	26,5	21,2	20,4
SK	31,2	29,9	22,8	22,8
FI	29,6	29	21,9	22,7
SE	28	26,8	21,2	21,6
UK	26,8	25,6	18,8	18,6

Le tableau montre l'importance de la ségrégation de genre tant dans l'emploi que sectorielle. Pour l'emploi, les écarts dépassent les 25% dans une majorité de pays avec des pointes à 28 et 29%. La ségrégation sectorielle est moins forte, mais tourne autour de 20% selon les pays.

Dans huit pays, la ségrégation dans l'emploi augmente, et dans la ségrégation sectorielle, elle augmente dans 11 pays.

Il est moins évident de faire apparaître des regroupements selon les modèles sociaux. On remarque toutefois que les PECO et l'Irlande ont les taux de ségrégations les plus élevés.

Ces écarts sont confortés par la répartition des responsabilités directes dans le travail. A la question<sup>3</sup> « Votre supérieur hiérarchique est-elle une femme ? », les salariés répondent :

FI	39
SE	33,3
UK	33,3
HU	30,6
IE	29,8
DK	29,3
PL	28
FR	25,2
PT	26,9
SK	26,8
BE	25,3
UE	24,5
CZ	24
AT	22,8
NL	21,7
ES	21
EL	19,7
DE	18,2
IT	17,5

Réponses claires : la moyenne européenne est d'un quart de salariés dont le chef direct est une femme. Les réponses positives les plus nombreuses émanent à la fois des pays scandinaves et anglo-saxons. La plupart des PECO se classent sur ce plan au-dessus de la moyenne européenne. Les pays les moins mixtes pour ce critère, sont les pays méditerranéens et les pays germaniques.

---

<sup>3</sup> *Enquête de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail*

## 2-2 L'éducation

% de jeunes filles ayant atteint le niveau secondaire avant 20 ans 2006  
Différence de taux de réussite entre garçons et filles pour le même niveau

PL	93,8	EL	11,1
CZ	92,4	NL	9,7
SK	91,7	DK	8,4
SI	91,4	PT	7,8
IE	89,1	IT	7,7
SE	88,6	IE	7,3
FI	87	BE	6,5
AT	86,7	UE	5,9
EL	86,6	FI	4,7
BE	85,6	ES	4,4
HU	84,7	FR	4,3
FR	84,3	PL	4,2
DK	81,5	SE	4,1
UE	80,7	DE	3,7
U-K	80,3	SI	3,7
NL	79,6	HU	3,5
IT	79,4	U-K	3
DE	73,5	AT	1,8
ES	69	CZ	1,3
PT	58,6	SK	0,5

On constate un taux de réussite important, et supérieur à celui des garçons. Ici, les filles réussissent mieux que les garçons, sans doute faute de règles et de pratiques discriminantes. Cette propension à la réussite dans les études se retrouvent tout au long des cursus éducatifs, jusqu'à l'enseignement supérieur. Mais, différence notable, les garçons réussissent mieux dans les études scientifiques, mathématiques, notamment.

Ce sont les filles des PECO qui réussissent le mieux. Trois pays méditerranéens sont à la traîne, avec deux pays continentaux : Allemagne et Pays-Bas.

Les écarts de taux de réussite des garçons sont plus éparpillés.

## Formation continue

Participation à la formation continue 2006		
	Femmes	Hommes
SE	36,5	27,9
DK	33,8	24,6
U-K	31,2	22
FI	27	19,3
SI	16,3	13,8
NL	15,9	15,3
AT	14	12,2
ES	11,5	9,3
UE	10,4	8,8
IE	8,9	6,1
FR	7,8	7,2
BE	7,6	7,4
DE	7,3	7,8
IT	6,5	5,7
CZ	5,9	5,4
PL	5,1	4,3
SK	4,6	4
HU	4,4	3,1
PT	4	3,7
EL	1,8	2

*Eurostat LFS*

Selon ce tableau, les femmes participeraient davantage à la formation continue que les hommes. Les taux de participation des femmes des pays scandinaves et du Royaume-Uni sont très supérieurs aux autres. Faiblesse méditerranéenne et des PECO.

### 2-3 L'accueil des enfants

L'existence d'une offre de services de garde d'enfants constitue un élément essentiel pour parvenir à l'égalité des chances en matière d'emploi entre les femmes et les hommes. Au sommet de Barcelone, en 2002, le Conseil européen a fixé comme objectif la mise en place, d'ici 2010, de structures d'accueil pour: au moins 90 % des enfants entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans.

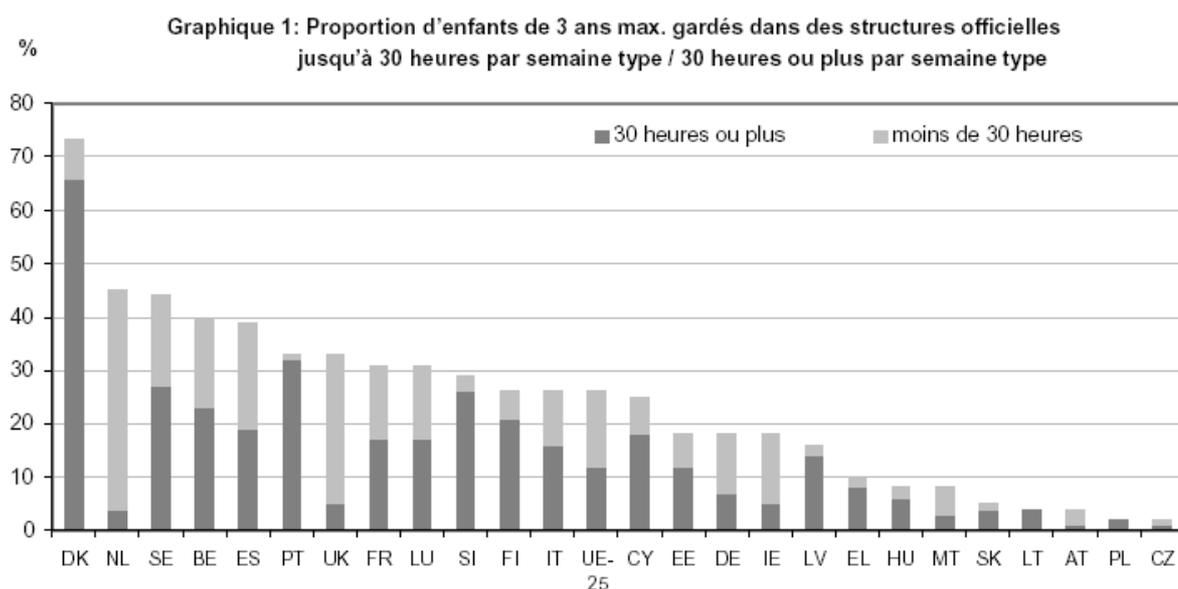
Les structures d'accueil officielles englobent les services suivants: enseignement préscolaire ou équivalent, scolarité obligatoire, services de garde dans un centre d'accueil en dehors des heures de cours, crèche collective ou autre centre d'accueil de jour, dont la garde en milieu familial, et les gardiennes professionnelles agréées. Par conséquent, les services de garde fournis par des membres de la famille, des voisins ou des gardiennes non agréées ne sont pas inclus dans la définition des «structures d'accueil officielles».

#### Quelle est la situation dans pays de l'Union ?

Pour la classe d'âge inférieure (0 à 3 ans),

- cinq États membres (DK, NL, SE, BE, ES) ont dépassé l'objectif de Barcelone de 33 % de taux de couverture,
- cinq autres (PT, UK, FR, LU, SI) s'en rapprochent.
- sept États membres (FI, IT, CY, EE, DE, IE, LV) se trouvent à un niveau intermédiaire (entre 16 et 26 %),
- huit autres (EL, HU, MT, SK, LT, AT, CZ, PL) affichent un taux de couverture inférieur ou égal à 10 %.

Néanmoins, ces taux de couverture concernent la totalité des enfants, quel que soit le nombre d'heures de garde par semaine. Ainsi, les heures de fréquentation de ces services varient fortement d'un pays à l'autre, et la proportion de centres de garde qui ne fonctionnent qu'à temps partiel est particulièrement importante dans de nombreux pays<sup>1</sup>. Les cas des Pays-Bas et du Royaume-Uni sont exemplaires à cet égard, puisque les enfants de moins de 3 ans n'y fréquentent presque exclusivement que des services de garde à temps partiel.



Source: Eurostat, EU-SILC 2006, données provisoires.

En ce qui concerne les enfants âgés entre 3 ans et l'âge de la scolarisation obligatoire,

- huit États membres (BE, DK, FR, DE, IE, SE, ES, IT) ont dépassé l'objectif de Barcelone de 90 % de taux de couverture,
- trois autres (UK, NL, CY) en sont proches.
- Sept États (EE, SI, HU, FI, PT, SK, AT) affichent un taux de couverture significatif mais plus éloigné, compris entre 70 % et 85 %.
- 

De plus, une proportion élevée des structures d'accueil des enfants de cette tranche d'âge ne fonctionnent qu'à temps partiel. Ainsi, en considérant le taux de couverture à temps plein, plus de la moitié des États membres se trouvent en dessous de 50 % et un tiers des États membres ont même un taux de couverture inférieur à 30 %. Ces chiffres doivent néanmoins être interprétés au regard des spécificités nationales d'organisation de l'enseignement maternel et de la disponibilité ou non de services de garderies post-scolaires.

### Femmes et partage des tâches

Une enquête européenne sur les minutes consacrées par jour à différentes activités donne le profil sexué des emplois du temps des unes et des autres :

	Femmes	Hommes
Emploi	176	308
Travaux domestiques	278	116
Loisirs	228	264

*Eurostat Enquêtes emploi du temps 1998-2004*

Cette répartition inégale présente quelques différences selon les pays, tout en conservant son caractère d'inégalité

#### Temps consacré aux travaux domestiques

	Femmes	Hommes
Allemagne	260	131
France	268	123
Espagne	287	94
Suède	239	142
R-U	262	123
Hongrie	312	145

### 3- LE PARTAGE DES RESPONSABILITES

#### 3-1 La place des femmes dans les institutions politiques

Chambre basse	Femmes (%) 2008
Suède	46
Finlande	42
Pays-Bas	40
Danemark	38
Belgique	37
Espagne	35
Allemagne	33
Autriche	31
Portugal	29
Luxembourg	25
UE-27	24
Lituanie	23
Bulgarie	22
Estonie	21
Italie	21
Lettonie	21
Pologne	20
Slovaquie	19
Royaume-Uni	19
France	18
Grèce	16
Chypre	16
République Tchèque	15
Irlande	13
Slovénie	12
Hongrie	11
Malte	9
Roumanie	9

*(Chiffres arrêtés en juillet 2008) Europa*

On constate une moyenne européenne de 24%, ce qui n'est pas glorieux. Plusieurs pays ont un résultat meilleur : les pays scandinaves, mais aussi les Pays-Bas, la Belgique, l'Allemagne, l'Autriche, pays continentaux, l'Espagne, pays méditerranéen qui se distingue sur ce plan. Les PECO se retrouvent avec la France et le Royaume-Uni pour leur faible pourcentage de femmes parlementaires.

	Président	Femmes (%) 2008	Femmes (%) 2004
UE-27	:	+ 24	22
Belgique	H	+ 37	36
Bulgarie	H	22	28
République Tchèque	H	15	38
Danemark	H	+ 38	32
Allemagne	H	+ 33	17
Estonie	F	+ 21	12
Irlande	H	+ 13	12
Grèce	H	16	36
Espagne	H	+ 35	13
France	H	18	12
Italie	H	+ 21	11
Chypre	H	16	20
Lettonie	H	+ 21	20
Lituanie	H	+ 23	9
Luxembourg	H	25	40
Hongrie	F	11	34
Malte	H	9	21
Pays-Bas	F	+ 40	11
Autriche	F	+ 31	13
Pologne	H	+ 20	19
Portugal	H	29	37
Roumanie	H	9	45
Slovénie	H	12	18
Slovaquie	H	19	81
Finlande	H	42	58
Suède	H	46	54
Royaume-Uni	H	19	81

(Calcul arrêté en juillet 2008) Source Europa

L'évolution moyenne européenne est positive. Mais ce n'est pas le cas de plusieurs pays. Ainsi dans seulement 13 pays le pourcentage des femmes parlementaires est en hausse. Dans les autres pays, le pourcentage recule, et parfois le recul est important. Ainsi, la progression des femmes dans les pays n'est pas linéaire. Selon les majorités, selon les résultats des élections, le pourcentage de femmes peut augmenter ou reculer.

Gouvernements	Premier Ministre	Femmes (%)
UE-27	:	26
Finlande	H	60
Espagne	H	50
Suède	H	45
Belgique	H	40
Allemagne	F	38
Danemark	H	37
Autriche	H	36
France	H	34
Royaume-Uni	H	32
Pays-Bas	H	28
Bulgarie	H	26
Pologne	H	25
Malte	H	22
Estonie	H	21
Lettonie	H	21
Irlande	H	20
Luxembourg	H	20
Italie	H	18
Slovénie	H	17
Lituanie	H	14
Hongrie	H	13
Slovaquie	H	13
Portugal	H	12
République Tchèque	H	11
Grèce	H	11
Chypre	H	8
Roumanie	H	0

*Données recueillies en juillet 2008*

La Finlande, l'Espagne et la Suède forment le podium. La Roumanie, la Grèce et la République Tchèque ferment la marche. On constate la difficulté pour les PECO de parvenir à une mixité de leurs gouvernements, comme pour leur Parlements. Trois pays méditerranéens et l'Irlande ont aussi un pourcentage inférieur à celui de l'Union.

**Sur l'ensemble de ces chiffres**, le partage des responsabilités politiques entre les femmes et les hommes dans les pays de l'Union européenne ne s'avère pas gagné. Certes, il y a des progrès, mais ils sont relatifs et dans certains pays, le fossé à franchir est large. Si les pays scandinaves et une part des pays continentaux montrent une situation honorable ou en voie d'amélioration, les pays méditerranéens, à l'exception de l'Espagne, et les PECO ont un retard important. L'exemple espagnol montre qu'une démarche politique volontariste a des effets sur les situations. Si la mixité dans les pays scandinaves s'explique à la fois par des mesures économiques et sociales et par une culture sociétale qui s'oppose aux processus de discrimination, pour les autres pays, la détermination des responsables politiques à faire élire des femmes et à les désigner dans les gouvernements apparaît essentielle.

### 3-2 La place des femmes dans l'entreprise

L'étude Women's Forum Diversity Trophy<sup>4</sup> 2006 fait ressortir la faible représentativité des femmes dans les comités exécutifs et dans les conseils d'administration des 300 plus grandes entreprises. Les femmes représentent moins de 10% des membres des comités exécutifs et des conseils d'administration des 300 premières capitalisations boursières mondiales (2006)

#### La proportion de femmes :

- dans l'ensemble des instances dirigeantes :
  - en Amérique du Nord..... 15,8%
  - en Europe ..... 7,6%
  - dont France .....6,1%
  - Asie ..... 2,1%
  
- dans les comités exécutifs :
  - en Amérique du Nord ..... 15,1%
  - en Europe ..... 4,6%
  - dont France ..... 4,7%
  - Asie ..... 2,2%
  - Toutes zones confondues..... 7,6%
  
- dans les conseils d'Administration/de Surveillance :
  - en Amérique du Nord ..... 16,5 %
  - en Europe ..... 9,3%
  - dont France ..... 7%
  - Asie ..... 2%
  - Toutes zones confondues..... 9,3%

Sur ce plan de la présence des femmes au sein des équipes dirigeantes des entreprises, l'Europe est largement battue par l'Amérique du Nord. En effet :

- Toutes les entreprises américaines ont au moins une femme dans leurs comités exécutifs et leurs conseils d'administration,
- 18 entreprises européennes et 66 entreprises asiatiques ne comptent aucune femme dans leurs instances dirigeantes
- 29 entreprises américaines comptent plus de 20% de femmes, contre 5 pour les sociétés européennes et 2, pour les groupes asiatiques.

#### 2- Les fonctions qu'elles exercent :

- Dans les comités des conseils d'administration, elles supervisent surtout les comptes : l'audit arrive en tête (22% en Amérique du Nord et 27% en Europe)
- Dans les comités exécutifs, elles occupent le plus souvent une fonction d'opérationnel (25% en Amérique comme en Europe)

A propos de la formation qu'elles ont reçue :

---

<sup>4</sup> Cette étude comparative a été conduite au cours de l'été 2006 sur un panel de 300 entreprises représentant près de 14 milliards d'euros de capitalisations boursières. [www.womens-forum.com](http://www.womens-forum.com)

- En Amérique, le Bachelor arrive en tête avec un taux de 31, 1% et le Master, ensuite, à 25, 6%. En Europe, le Master l'emporte largement à 61%.

Ainsi, « la méritocratie » se confirme en Amérique, alors que les grandes écoles restent en Europe la voie royale pour accéder aux hautes fonctions dans les grandes entreprises. A une écrasante majorité, les dirigeantes américaines ont suivi une formation en management, alors qu'en Europe, elles ont reçu une formation scientifique.

### **Les différences intra-européennes**

Les 7,6% relevés pour l'Europe des 25 dissimulent d'importants écarts de situation. En Suède (27%) et en Finlande (17,6%), la proportion de femmes met ces pays en tête. A l'inverse, de faibles taux sont relevés en Belgique (1,8%), avec toutefois 4 groupes dans l'échantillon, en Italie (2,6%, pour 8 entreprises) ainsi qu'en Espagne (3,1%, pour 7 entreprises).

Quant à l'Asie, on ne trouve pratiquement pas de femmes aux commandes des grands groupes (2,1%), sauf à faire observer que ces perles rares sont surtout en Chine (5,7%) et en Corée (4,5%) ; à la différence de l'Inde (1,8%) et du Japon (1,4%). La Chine arrive presque au même niveau que la France.

En Europe, les femmes qui assument des responsabilités contrôlent plus qu'elles ne décident ! L'étude relève un décalage du simple au double entre les instances de contrôle (9,3%) et les comités de décision (4,6%).

Dans les comités exécutifs, elles assurent à 75% d'autres fonctions moins stratégiques (DRH, direction juridique, direction de la communication...).

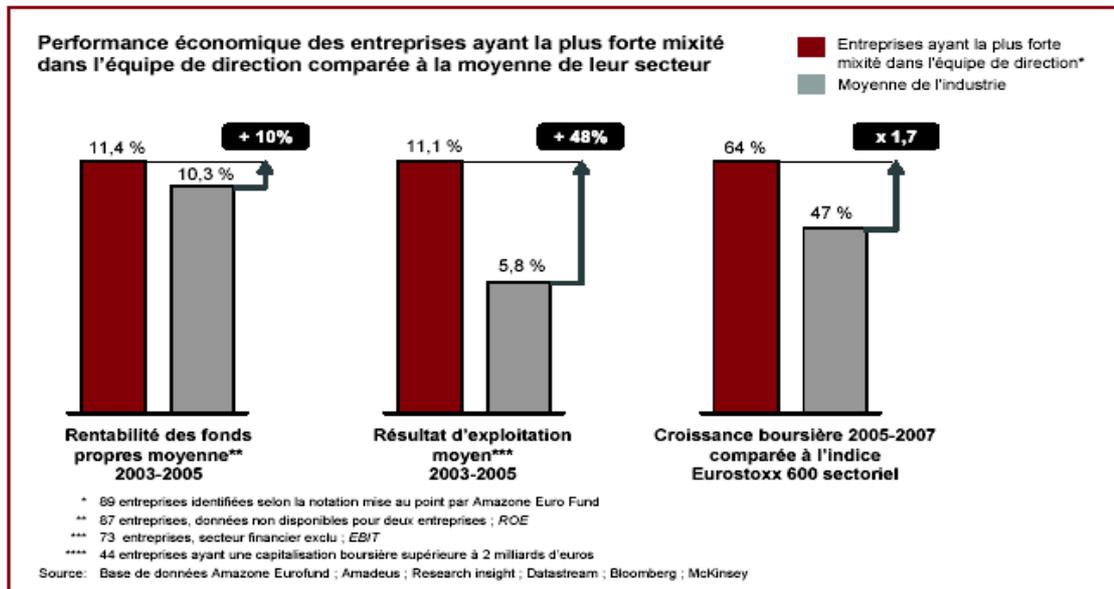
L'étude qui a porté sur les données 2003, 2004 et 2005 ne relève pas d'évolution importante.

- en Amérique : une hausse récente du nombre de femmes dans les instances de décision (16,3% en moyenne contre 12,3% en 2003) ;
- en Europe : 18 entreprises contre 23, en 2003, ne comportent aucune femme dans ses instances dirigeantes.
- en Asie : pas d'évolution.

## L'effet positif de la présence des femmes dans le management des entreprises

Une étude menée par le Cabinet Mckinsey<sup>5</sup> donne cet aperçu :

**Les entreprises qui ont une plus grande proportion de femmes dans leurs comités de direction sont aussi celles qui sont les plus performantes financièrement**



<sup>5</sup> Mckinsey « Women matter 2007 »

### 3-3 Les femmes dans les syndicats<sup>6</sup>

Le **pourcentage de femmes dans les syndicats de la CES** est de **42,6%** environ. Par rapport aux études précédentes, qui remontent à 2002 et 1999, l'affiliation féminine a légèrement augmenté de 2,5 points. Cette constatation confirme la tendance qui se dessine depuis les années 80, à savoir une augmentation lente, mais constante du nombre de femmes syndiquées en Europe, malgré le déclin progressif de l'affiliation syndicale globale. Cette tendance s'explique en partie par le nombre croissant de femmes sur le marché du travail.

La majorité des syndicats qui ont répondu au questionnaire ont transmis un rapport sur le sexe de leurs adhérents. Seulement 10% de l'ensemble des répondants (6 confédérations) n'ont pas fourni de réponse.

Nous trouvons le taux le plus élevé de femmes syndiquées dans deux syndicats scandinaves : UNIO-Norvège arrive en tête avec 76%, suivi de STTK-Finlande, avec 67%. Tout en bas de l'échelle, nous avons TURK-IS-Turquie (10%) et SGB-Suisse (24,1%), avec les pourcentages les plus faibles.

La tendance générale montre que le pourcentage de femmes dans les confédérations qui ont répondu au questionnaire, reste inférieur à celui des hommes. Seulement 14 confédérations (22%) comptent davantage de femmes que d'hommes. Parmi ces confédérations, il y a 5 syndicats situés dans les pays baltes et 3 syndicats scandinaves.

Depuis 1999, nous observons une augmentation constante de l'affiliation syndicale féminine dans les syndicats suivants : ÖGB–Autriche, AKAVA-Finlande, DGB-Allemagne (NV-Pays-Bas, LO-Norvège, SACO–Suède et ELA et UGT-Espagne.

#### **Charte de la CES**

Congrès de la CES à Séville, 23 mai 2007. Extraits.

Tous les documents européens existants soulignent clairement l'importance que revêt la participation complète et égale des hommes et des femmes sur le lieu de travail, le marché de l'emploi et dans la société dans son ensemble, en tant que composante essentielle du développement d'une Europe compétitive et prospère.

Pour la CES et ses affiliés, il est urgent d'intensifier les efforts et les actions en la matière. Des mesures urgentes doivent être prises pour améliorer l'efficacité de la CES et de ses affiliés, dans les années à venir, à combler le fossé de la représentation entre les hommes et les femmes à tous les niveaux au sein des syndicats, et à assurer le "gender mainstreaming" dans l'ensemble des processus politiques et décisionnels dans l'intérêt à la fois des hommes et des femmes et de l'avenir du mouvement syndical.

Le "Gender mainstreaming" est : la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques.

---

<sup>6</sup> Selon le rapport de la Confédération syndicale européenne 2007 Le présent rapport est basé sur une enquête réalisée. 2006 – début 2007 auprès des affiliés de la Confédération européenne des syndicats. Juillet 2007

Il s'agit, ce faisant, de ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais de mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions et politiques générales, en introduisant dans leur conception de façon active et visible l'attention à leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes

Le choix de la mise en œuvre du "gender mainstreaming" signifie essentiellement un changement structurel aussi bien du rôle des femmes et des hommes dans la vie publique et privée, à la maison et sur le lieu de travail. Cela signifie que la charge de l'ajustement est mieux répartie entre les femmes et les hommes, de participation du travail, d'égalité entre les sexes, de fertilité et une utilisation complète du capital humaine masculin et féminin.

#### **Le "gender mainstreaming" dans l'ensemble des domaines de la politique sociale**

La révision des systèmes de sécurité sociale et d'assistance, ce qui inclut les retraites est à l'ordre du jour partout en Europe. Les discussions sur l'évolution démographique et le vieillissement des populations font peser davantage de pressions sur les débats. De plus, les récentes discussions concernant la flexicurité et la modernisation du droit du travail ont placé les questions de la gestion de la précarité du travail et de la segmentation du marché du travail (accroissement du fossé entre "intégrés" et "exclus") en tête de la liste des priorités de l'agenda. Il est plus important que jamais que la CES et ses affiliés reconnaissent la dimension de genre de ces questions et "examinent l'effet en termes de genre" de toutes les propositions et solutions en la matière.

**Le "Gender mainstreaming" dans les négociations collectives** L'intégration des questions d'égalité des sexes dans les négociations collectives demeure un défi majeur.

Les mesures suivantes seront prises :

- a) inviter explicitement, soutenir et former les femmes à participer aux comités de conventions collectives et aux équipes de négociation, y compris dans les CEE ;
- b) investir dans la formation des négociateurs de conventions collectives dans les questions d'égalité des sexes ;
- c) véhiculer des messages clairs indiquant qu'une perspective hommes-femmes doit être incluse non seulement lors de l'examen de facilités spécifiques destinées aux femmes/ parents, telles que la garde d'enfants et les accords de travail flexibles, mais aussi lors de la négociation du recrutement, des systèmes salariaux et des augmentations de salaire, de l'apprentissage tout au long de la vie, de la restructuration, etc.
- d) un effort accru doit être consenti par la CES et ses affiliés afin de réduire l'écart salarial entre les sexes..

La CES et ses affiliés à tous les niveaux concernés poursuivront activement la mise en œuvre du Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes conclu entre les partenaires sociaux au niveau européen en 2005.

#### **Elimination de l'écart de représentation**

Actions destinées à augmenter le nombre de femmes dans l'ensemble des structures de la CES.  
*Suit une liste de recommandations.*

## 4 - L'ACTION EUROPEENNE

### 4 -1 L'action de la Commission<sup>7</sup>

On peut dire que l'Union européenne est une sorte de porte drapeau de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Son intervention législative et ses activités d'impulsion ont été décisives pour inciter les pays européens à engager des changements pour modifier la place et la situation des femmes. C'est l'Union qui est à l'initiative de changements intervenus dans les législations nationales sur cette question durant les vingt dernières années par la transcription dans leurs droits nationaux des directives communautaires. Puis, en partant de ce cadre juridique sans cesse amélioré, une politique de promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes s'est construite, s'appuyant notamment sur des programmes d'action et des financements particuliers.

#### A- L'action juridique

Le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes a été inscrit dans le Traité de Rome de 1956 ! Certes il s'agissait alors de limiter les distorsions de concurrence dues au faible niveau des salaires féminins dans des secteurs où la main-d'œuvre féminine était majoritaire. Mais la Cour de justice européenne a tiré de l'article un principe général d'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe dans tout ce qui concerne les conditions d'emploi y compris les prestations sociales liées aux conditions de travail.

Le Traité d'Amsterdam a apporté des compléments essentiels à la politique d'égalité professionnelle. Le principe d'égalité entre dans les missions de la Communauté. Le concept d'intégration de l'égalité des chances est retenu pour tous les domaines politiques de l'Union, (main streaming) (art 2). Une base juridique particulière est créée dans le domaine de l'égalité des chances, qui retient la prise de décision à la majorité qualifiée et la procédure de codécision. (art 141 et 141.3). Enfin, l'article général contre la discrimination inclut celle fondée sur le sexe.

Enfin, le projet de Traité de Lisbonne qui reprend les dispositions du Traité d'Amsterdam retient les principes suivants :

*« Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. »*

Différentes directives se sont succédées au fil des années pour faire avancer la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le rôle de la Cour de justice européenne a aussi contribué à éclairer le concept d'égalité.

Devant le nombre de textes existant, une directive de 2006 a regroupé la plupart des textes existants et a intégré la jurisprudence de la Cour de justice. Cette directive dite « refonte » est dorénavant avec les articles du Traité le texte de base de l'Union.

---

<sup>7</sup> [www\ \europe portrait social\docu femmes\commission oresentation.mht](http://www.europe-portrait-social/docu-femmes/commission-orientation.mht)

Il faut aussi pour compléter le dispositif juridique européen mentionner les deux directives portant sur les discriminations au travail, qui visent un champ plus large que celui de l'égalité professionnelle, mais qui pour autant l'intègre.

Cette intervention juridique n'est pas pour autant terminée. Un nouveau paquet législatif européen relatif à l'égalité femmes-hommes Trois propositions de directives sont en débat dans les Etats membres et les institutions européennes : la première propose des améliorations notables du droit au congé de maternité dans l'Union européenne, la seconde devrait faire progresser la situation des travailleurs/euses indépendant-e-s et les conjoint-e-s/partenaires aidant-e-s, et la dernière directive introduira l'interdiction à l'échelle de l'Union européenne de toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, dans les médias, l'éducation, la protection sociale et concernant l'accès aux biens et services.

## **B - L'action d'impulsion**

Depuis 1982, la Commission a engagé plusieurs programmes spécifiques pour l'égalité des chances. Les partenaires sociaux, le Parlement européen, le Lobby européen des femmes, ont soutenu cette action. Depuis le milieu des années 1990, la Commission a adopté ce qu'elle nomme le mainstreaming, c'est-à-dire la prise en compte systématique des différences entre les conditions, les situations et les besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques européennes. Le principe de l'égalité des chances est ainsi intégré aux différentes politiques et actions de l'Union.

L'action d'impulsion s'est traduite par un travail systématique d'analyse et de diffusion de la situation des femmes dans l'Union et des situations comparées dans la plupart des domaines, du travail, de l'éducation, des revenus, des modes de vie, etc. On dispose aujourd'hui grâce à différents rapports d'un tableau d'ensemble particulièrement fourni de la condition des femmes européennes.

### **Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes**

La «feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes» établit les priorités de la Commission pour 2006-2010. Elle combine des actions spécifiques et l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques et activités de l'UE. Cette feuille de route fixe les objectifs suivants :

1. Indépendance économique égale pour les femmes et les hommes
2. Conciliation du travail, de la vie privée et familiale
3. Participation des femmes et des hommes sur un pied d'égalité à la prise de décision
4. Eradication de la violence liée au sexe et de la traite d'êtres humains
5. Eliminer les stéréotypes liés au genre dans la société
6. Promotion de l'égalité en dehors de l'Union
7. Amélioration de la gouvernance pour l'égalité entre les hommes et les femmes

### **Animation et financement de programmes**

PROGRESS (2007-2013) est un programme financier destiné à soutenir la mise en œuvre concrète du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et à encourager l'intégration de cette question dans toutes les politiques de l'UE.

Le programme PROGRESS vise les États membres, les pouvoirs publics locaux et régionaux, les services publics responsables de l'emploi et les agences nationales de statistiques. Les organismes spécialisés, les universités et les instituts de recherche, ainsi que les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales peuvent également y participer.

La Commission sélectionne les projets à financer par le biais d'[appels d'offres](#) ou d'[appels de propositions](#). Le programme peut fournir, à quelques exceptions près, un cofinancement maximal de 80 %.

#### **Les types d'actions soutenues :**

- Activités d'analyse ;
- Activités d'apprentissage mutuel, de sensibilisation et de diffusion présentant une forte dimension européenne et apportant une valeur ajoutée européenne ;
- Soutien financier et conseils aux principaux acteurs.

**Le Fonds social européen** promeut également l'égalité entre les femmes et les hommes.

#### **C- L'Action de promotion**

L'Union et les partenaires sociaux et lobbys européens multiplient les actions de promotions en direction de différents publics dans les différents pays. Colloques, brochures, séminaires d'étude, actions de formation sont multiples tant au niveau européen qu'au niveau national et local de chaque pays.

Dans ce domaine, l'échange des bonnes pratiques dans le domaine de l'égalité hommes/femmes est un instrument privilégié.

#### **Des organes permanents**

##### **L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes**

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes a pour mission de fournir des avis d'experts, d'améliorer les connaissances dans ce domaine et de sensibiliser l'opinion à ces questions. Créé en 2008.

#### **Il existe aussi :**

[Le groupe de haut niveau sur l'intégration de la dimension d'égalité entre les hommes et les femmes](#)

[Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes](#)

[Groupes d'experts sur l'égalité entre les hommes et les femmes](#)

#### **4-2 L'intervention des partenaires sociaux**

Les organisations patronales et syndicales européennes ont conclu en 2005 un cadre d'action pour soutenir le développement de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans l'entreprise notamment. Ce cadre a retenu quatre priorités :

Les quatre priorités sur lesquelles le CEEP, UNICE/UEAPME et la CES souhaitent voir les partenaires sociaux agir durant les cinq prochaines années sont les suivantes :

- aborder les rôles de l'homme et de la femme;
- promouvoir les femmes dans la prise de décision;
- soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale;
- s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce cadre d'actions fait l'objet d'évaluations régulières qui sont ensuite publiées.

## Annexes

### Directives concernant l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes

- Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) :
- Directive 2004/113/CE 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services 32004L0113 :
- Directive 2002/73/CE 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre 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:
- Directive 98/52/CE 1998 étendant au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord la directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe
- Directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe:
- Directive 97/75/CE modifiant et étendant au Royaume-Uni la directive 96/34/CE concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES:
- Directive 96/97/CE, modifiant la directive 86/378/CEE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale:
- Directive 96/34/CE concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES:
- Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail
- Directive 86/613/CEE sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité:
- Directive 86/378/CEE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale:
- Directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale:
- Directive 76/207/CEE 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:
- Directive 75/117/CEE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins:

### Autres actes

- Communication de la Commission du 17 juillet 1996 "Code de conduite concernant l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale" (COM(96) 336):
- Déclaration du Conseil, du 19 décembre 1991, concernant la mise en oeuvre de la recommandation de la Commission sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail:

- Recommandation de la Commission du 24 novembre 1987 concernant la formation professionnelle des femmes (87/567/CEE):
- Recommandation du Conseil du 13 décembre 1984 relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes:

## **Feuille de route de la Commission européenne**

### **1. Réaliser une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes . . .**

- 1.1 Atteindre les objectifs d'emploi de Lisbonne
- 1.2 Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- 1.3 Femmes entrepreneurs. . .
- 1.4 Égalité entre les sexes dans la protection sociale et la lutte contre la pauvreté.
- 1.5 Reconnaître la dimension de genre dans le domaine de la santé.
- 1.6 Combattre la discrimination multiple, notamment à l'égard des femmes immigrées et des minorités ethniques

### **la conciliation du travail, de la vie privée et familiale**

- 2.1 Flexibilité des conditions de travail pour les femmes et les hommes
- 2.2 Augmenter les services de soins
- 2.3 De meilleures politiques de conciliation pour les femmes et les hommes

### **3. Promouvoir la participation des femmes et des hommes sur un pied d'égalité à la prise de décision**

- 3.1 Participation des femmes à la politique
- 3.2 Les femmes dans la prise de décision économique
- 3.3 Les femmes dans les sciences et la technologie

### **4. Eradication de la violence liée au sexe et de la traite d'êtres humains**

- 4.1 Éradication de la violence liée au sexe
- 4.2 Élimination de la traite d'êtres humains

### **5. Eliminer les stéréotypes liés au genre dans la société**

- 5.1 Élimination des stéréotypes liés au genre dans l'enseignement, la formation et la culture . . .
- 5.2 Élimination des stéréotypes liés au genre sur le marché du travail
- 5.3 Élimination des stéréotypes liés au genre dans les médias

### **6. Promotion de l'égalité en dehors de l'Union**

- 6.1 Application de la législation de l'UE dans les pays adhérents, les pays candidats et les pays candidats potentiels
- 6.2 Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique européenne de voisinage (les politiques externes et de développement)

### **Améliorer la gouvernance pour l'égalité entre les hommes et les femmes**

## Cadre d'actions des partenaires sociaux européens. 2005

### 1. ABORDER LES ROLES DE L'HOMME ET DE LA FEMME

14. Les rôles traditionnels de l'homme et de la femme et les stéréotypes continuent à exercer une forte influence sur la division du travail entre l'homme et la femme à la maison, sur le lieu de travail et dans la société en général; ils tendent à maintenir un cercle vicieux d'obstacles à une égalité entre les femmes et les hommes. Bien que les partenaires sociaux n'aient pas pour rôle d'intervenir dans la vie privée, ils ont un rôle à jouer en abordant les rôles et stéréotypes masculins et féminins en matière d'emploi et sur le lieu de travail.

15. Au cours des trois dernières décennies, les taux d'emploi des femmes ont augmenté significativement et plus vite que ceux des hommes, mais pas de la même façon selon le secteur ou la profession. Les femmes tendent à être surreprésentées dans des domaines d'activité particuliers, liés aux rôles traditionnels de l'homme ou de la femme, tels que les soins, l'enseignement, le nettoyage, le commerce de détail, etc.; et sous représentées dans les niveaux professionnels plus élevés.

16. Briser les barrières culturelles pour assurer qu'hommes et femmes suivent des carrières plus diversifiées et pour encourager leur participation à l'ensemble du marché du travail, est une tâche complexe vu les nombreux facteurs socio-économiques à prendre en considération. La déségrégation des marchés du travail est néanmoins cruciale pour parvenir à une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

17. Nombre d'entreprises de l'UE réfléchissent à l'influence que les attitudes culturelles et les rôles masculins et féminins peuvent avoir sur le lieu de travail. Elles vérifient leurs pratiques et politiques internes afin d'encourager activement des groupes donnés de personnes à prendre et conserver un emploi.

18. Les partenaires sociaux estiment que les éléments suivants sont déterminants pour lutter contre les rôles stéréotypés de l'homme et de la femme sur le marché du travail.

Promouvoir une éducation sans a priori de genre à l'école et à l'université, ainsi qu'une orientation professionnelle efficace et non stéréotypée, aussi bien pour les étudiants que pour ceux qui travaillent, pour permettre à chacun d'opérer un choix de formation et de carrière plus éclairé.

Faire un effort particulier pour attirer les filles et les jeunes femmes vers les professions techniques et scientifiques, ce qui peut aussi contribuer à réduire les pénuries de compétences et de main-d'œuvre qui freinent la croissance économique.

Promouvoir le recrutement et le maintien de femmes et d'hommes ayant les compétences appropriées au niveau de l'entreprise dans les secteurs et professions où ils sont sous-représentés. Reconnaître et, si possible, enrichir le contenu "compétences" des professions féminines de manière à offrir de meilleurs parcours

Sensibiliser les cadres des entreprises aux moyens de promouvoir l'égalité des chances pour tous les salariés durant l'ensemble de la relation d'emploi.

Promouvoir l'entrepreneuriat comme carrière pour les femmes comme pour les hommes au niveau sectoriel et/ou national

Encourager le développement des compétences des adultes, pour permettre aux hommes et aux femmes d'évoluer dans leurs carrières tout au long de leur vie et pour tenter de combler les déficits engendrés par la structure du système éducatif par le passé, en s'attachant en particulier à soutenir les PME dans leurs efforts.

### 2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

19. Le nombre de femmes occupant un poste décisionnel est en augmentation dans toutes les sphères de la société, fruit notamment d'une participation accrue des femmes au marché du travail et de leur succès dans l'enseignement supérieur. Cependant, les femmes représentent seulement 30 % des cadres, 10 % des membres de conseils de direction, 3 % des PDG ou fonctions équivalentes. Les partenaires sociaux ont une responsabilité claire à assumer pour

veiller à ce que l'environnement général de travail favorise une participation plus équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décisions.

20. Les entreprises qui ont encouragé avec succès la participation des femmes au niveau de l'encadrement indiquent qu'elles l'ont fait dans le cadre de leurs efforts pour construire un lieu de travail performant, en prenant des initiatives visant à libérer le potentiel inexploité des femmes. Promouvoir les femmes à des fonctions décisionnelles, c'est investir pour un environnement de travail plus productif, innovant et stimulant, et pour de meilleures performances économiques. C'est également contribuer à apporter des améliorations pour les femmes sur le lieu de travail et sur le marché du travail en général.

21. Les partenaires sociaux européens estiment que les éléments suivants sont déterminants pour améliorer la participation des femmes à tous les niveaux dans les entreprises.

Promouvoir un recrutement neutre sur le plan du sexe, basé sur les compétences.

Retenir les femmes au sein de l'entreprise, pour éviter les pertes de compétences.

Encourager la carrière des femmes comme des hommes. L'engagement de la direction envers des initiatives de promotion des femmes dans la prise de décisions est crucial à cet égard.

Promouvoir l'esprit d'entreprise féminin comme un moyen complémentaire d'augmenter le nombre des femmes dans la prise de décisions et la participation des femmes au marché du travail

Promouvoir le rôle des femmes dans le dialogue social à tous les niveaux, du côté des employeurs comme du côté des syndicats, est important, notamment dans les comités et unités de négociation collective. Une attention particulière devrait être portée à la possibilité pour les femmes de prendre des responsabilités en matière de représentation des travailleurs, en ce qui concerne autant la planification des réunions que la disponibilité des équipements ou services.

### **3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE**

22. Les modalités facilitant l'équilibre vie professionnelle - vie familiale peuvent renforcer la satisfaction des salariés, promouvoir l'égalité sur le lieu de travail, contribuer à la réputation de l'organisation en tant qu'employeur de choix et bénéficier aux employeurs comme aux travailleurs. Pour soutenir avec succès l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, les politiques menées en ce sens doivent être adaptées aux besoins de l'homme et de la femme, sachant que ces besoins peuvent varier tout au long de la vie et que des horaires de travail longs et/ou irréguliers peuvent faire obstacle, pour les hommes comme pour les femmes, à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Cependant, il est tout aussi important de tenir compte des différents besoins des entreprises, sachant que ceux-ci peuvent varier également selon le cycle de production ou les besoins des consommateurs. Bien que les besoins des travailleurs et ceux de l'entreprise ne coïncident pas nécessairement, les meilleurs résultats sont le fruit d'un dialogue dans le cadre d'une approche où chacun a quelque chose à gagner.

23. Alors qu'il incombe indubitablement aux employeurs et aux travailleurs de régler les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale qui se posent sur le lieu de travail, les pouvoirs publics ont un rôle crucial à jouer en abordant les aspects liés à la société au sens large. Il s'agit en particulier d'assurer la disponibilité, pour un prix abordable, d'équipements et possibilités de soins de qualité pour les enfants, les personnes âgées et/ou les autres personnes dépendantes, pour permettre aux femmes et aux hommes de rejoindre le marché du travail. Le cas échéant, des partenariats entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux peuvent contribuer à la conception de solutions novatrices.

24. Les partenaires sociaux et les entreprises de toute l'UE ont trouvé de nombreux moyens de soutenir les travailleurs dans leurs efforts pour parvenir à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

25. Les partenaires sociaux européens estiment que les éléments suivants sont déterminants pour soutenir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Envisager des modalités de travail flexibles pouvant être adoptées sur une base volontaire par les femmes comme par les hommes, y compris des modalités de congé, et conçues d'une manière qui ne compromette pas leur participation et leur position à long terme sur le marché du travail.

□ Promouvoir un meilleur équilibre dans l'utilisation de possibilités facilitant l'équilibre entre vie professionnelle et familiale.

□ Contacter conjointement les pouvoirs publics pour élaborer des instruments qui contribuent à améliorer la disponibilité de gardes d'enfants accessibles, pour un prix abordable et de bonne qualité, et rechercher des moyens innovants de fournir les services privés de proximité ou de soins.

#### **4. S'ATTAQUER A L' ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

26. Au sein de l'UE, un cadre législatif fort, basé sur l'article 141 du traité UE, assure aux femmes et aux hommes le droit à une rémunération égale pour un travail égal et un travail de valeur égale. Le salaire de chacun est influencé par de nombreux facteurs différents. Les partenaires sociaux de tous les États membres ont l'obligation claire d'assurer que les systèmes de rémunération qu'ils mettent en place n'entraînent pas de discrimination de rémunération entre les femmes et les hommes.

27. Les partenaires sociaux sont interpellés par la persistance d'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes en Europe. Cela peut, entre autres, être le signe d'un dysfonctionnement du marché du travail. Les partenaires sociaux sont préoccupés également de constater que les raisons qui sous-tendent cet écart ne sont pas toujours bien comprises. Ils jugent par conséquent très important de chercher à mieux comprendre les facteurs nombreux et complexes qui expliquent les différences de salaires entre les hommes et les femmes, et d'agir en conséquence.

28. Reconnaisant le lien entre la ségrégation du marché du travail et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux aux différents niveaux ont utilisé ou élaboré une palette d'instruments pour agir sur les causes sous-jacentes des différences de rémunération entre les femmes et les hommes, par exemple des analyses de rémunération, des plans d'égalité, des étalonnages, etc. La pratique montre également combien il peut être fort utile de profiter d'une modernisation des systèmes de rémunération pour y intégrer la dimension du genre.

29. Les partenaires sociaux européens estiment que l'engagement commun des partenaires sociaux à tous les niveaux pertinents, ainsi que les éléments suivants, sont déterminants pour s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

□ Diffuser des informations sur la législation en vigueur concernant l'égalité de rémunération, ainsi que des orientations sur les moyens de combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes aux différents niveaux.

□ Mettre au point des statistiques claires et à jour au niveau sectoriel et/ou national pour permettre aux partenaires sociaux d'analyser et de comprendre les causes complexes des différentiels de salaires. Promouvoir la disponibilité d'informations spécifiques sur les hommes et les femmes aux niveaux appropriés (national, sectoriel et/ou de l'entreprise).

□ Veiller à ce que les systèmes de rémunération, y compris les mécanismes d'évaluation de fonctions, soient transparents et neutres sur le plan du sexe, et faire attention aux effets discriminatoires possibles d'éléments secondaires de la rémunération. Utiliser ou élaborer des méthodes et instruments pour traiter de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes d'une manière systématique, permettant un suivi et une évaluation dans le cadre d'une stratégie élargie.

## CONCLUSIONS

### La perception de la discrimination à l'encontre des femmes

Question posée à un panel d'Européens : perçoivent-ils cette discrimination dans leur pays ?

	En %
IT	56 %
ES	55
SE	53
FR	49
PT	47
HU	45
EL	41
CZ	41
UK	40
BE	35
SK	32
NL	30
AT	30
PL	30
DK	26
IE	26
PL	24
FI	24
DE	21

*Eurobaromètre*

### La loi ...et les pratiques

A la lecture de ces données et de ces données et de ces différentes informations, une double lecture s'impose.

- La question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions a fait l'objet et fait l'objet d'interventions de toute nature tant au plan européen qu'au plan national des Etats membres. Les données, les outils, les instruments juridiques, les financements représentent un investissement considérable.

Cela démontre l'importance que l'Union et ses Etats attachent à cette question. L'Union européenne a fait de cette question un enjeu politique. Cet enjeu ne s'explique pas seulement par les évolutions démographiques, les exigences d'une meilleure efficacité managériale, le souci d'une plus grande représentativité. La force de cet enjeu est dans le fait que l'égalité entre les femmes et les hommes est, pour les Européens, une valeur. C'est l'adhésion à cette valeur qui en fait un enjeu politique.

- Dans le même temps, la lecture des statistiques illustre cet écart entre les textes et les réalités. Comment ne pas conclure que la réalité résiste, que la résistance est forte. Cette résistance a été vaincue dans certains pays comme les pays scandinaves. D'autres pays, à la lecture de leurs données ne semblent pas avoir véritablement engagé la bataille.

Les textes affrontent une résistance culturelle, une résistance de modèles socioéconomiques construits par les hommes autour de rôles différents des hommes et des femmes.

Ce grand écart appelle une politique aussi sérieuse que celle de l'adoption de textes : une politique de mise en œuvre où la pédagogie est comme un outil fondamental. Les organisations sociales comme les entreprises ont leur place dans cette bataille. Les organisations féminines qui savent ce que les changements doivent à leur action, aussi.

*« Cet écart salarial (entre les hommes et les femmes) relève principalement d'un problème socioéconomique qu'aucune règle juridique ne parviendra, à elle seule, à résoudre. Les experts n'en considèrent pas moins que la loi a un rôle à remplir, à savoir constituer un cadre pour l'ensemble des acteurs concernés. À partir du moment où elle interdit explicitement la discrimination directe et indirecte en matière de rémunération et qu'elle fait dûment appliquer cette interdiction, et où elle impose des obligations en matière d'égalité de rémunération aux partenaires sociaux et aux employeurs en particulier, la législation peut, en effet, s'avérer un instrument utile. Les mêmes experts concluent toutefois aussi que le grand problème réside dans la mise en pratique et l'application de la loi ».*

Bulletin sur les questions juridiques d'égalité N° 2/2007

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/bulletin\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_fr.html)

## Sites utiles

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/booklets/equality/pdf/ke8108186\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/booklets/equality/pdf/ke8108186_fr.pdf)

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/booklets/equality/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/booklets/equality/index_fr.htm)

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=fr>

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/booklets/equality/pdf/keaj08001\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/booklets/equality/pdf/keaj08001_fr.pdf)

Etude sur femmes dans syndicats <http://www.etuc.org/a/4149>

Charte Séville <http://www.etuc.org/a/3806>

Cadre d'action des partenaires sociaux <http://www.etuc.org/a/996>