

L'égalité entre les femmes et les hommes - 2008

2008/2047(INI) - 23/01/2008 - Document de base non législatif

OBJECTIF : Rapport annuel 2008 sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

CONTENU : Ce 5^{ème} rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes a été réalisé en collaboration avec les États membres à la demande du Conseil européen.

Écarts entre hommes et femmes : 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 donc progressé pour les femmes 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. Cependant, plusieurs aspects de la qualité du travail des femmes restent problématiques. 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. 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. 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 ont davantage porté leur fruit d'une façon quantitative que qualitative. En matière **sociale** également subsistent des écarts qui peuvent refléter les écarts sur le marché du travail.

Plus d'efforts doivent être menés pour parvenir à "plus d'emplois 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 la 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 œuvre effective des engagements politiques.

Recommandations de la Commission : elles ont pour objet les questions suivantes :

1) des emplois de qualité pour favoriser une indépendance économique égale : la création d'emplois doit aller de paire avec une meilleure qualité :

- 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 ;
- le soutien à la conciliation de la vie professionnelle et privée devrait être intensifié, notamment par des modalités de travail et de congé innovantes et adaptables ;
- le perfectionnement professionnel des travailleurs devrait être assuré ;

- 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.

2) des services de qualité en soutien à la conciliation du travail et de la vie privée : les aspects qualitatifs requièrent une attention équivalente à ceux de l'accessibilité :

- les efforts afin d'améliorer la disponibilité et l'accessibilité des services de garde d'enfants, et des services de soins des personnes dépendantes, devraient être poursuivis et intensifiés ;
- 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 ;
- 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.

3) lutte contre les stéréotypes et soutien aux choix individuels : éliminer les stéréotypes 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 ;
- 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 médias, de tous types, doivent être associés aux efforts pour combattre les images stéréotypées des femmes et des hommes.

4) des mécanismes institutionnels de soutien aux engagements politiques et à la mise en œuvre de la législation : la Feuille de route accorde une grande importance à la bonne gouvernance, nécessaire pour se donner les moyens effectifs de mettre en œuvre ces engagements :

- il est important de développer des outils de formation et de mise en œuvre permettant à tous les acteurs concernés d'intégrer une perspective de genre dans leurs domaines de compétence respectifs ;
- il convient 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 ;
- il est essentiel de développer les capacités des principaux acteurs et organismes œuvrant 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 œuvre de leurs politiques ;
- la mise en œuvre et le suivi des politiques doivent être assurés par des indicateurs tant quantitatifs que qualitatifs et des statistiques ventilées par sexe qui soient fiables, comparables et disponibles en temps utile.