# Égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne – 2009

2009/2101(INI) - 27/02/2009 - Document de base non législatif

OBJECTIF : établir le rapport 2009 sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

CONTENU : comme chaque année, la Commission fait un rapport sur les avancées de l'égalité entre les femmes et les hommes, et présente les défis et les priorités pour l'avenir.

L'année 2008 marquait l'arrivée à mi-parcours de la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que la mise en place par les États membres d'un Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Á cet égard, le rapport constate que des avancées certaines ont pu être constatées en 2008, en matière d'emploi notamment. Mais **les progrès demeurent trop lents** dans beaucoup de domaines et l'égalité des sexes est loin d'être acquise.

C'est pourquoi, le rapport propose un état des lieux des actions qui ont été mises en œuvre pour supprimer les obstacles à la pleine participation des femmes et des hommes au marché du travail, ainsi que les actions qu'il convient d'envisager dans tous les domaines pour inverser la tendance.

**Principales évolutions** :

- **disparités entre les femmes et les hommes** : passé de 51,1% en 1997 à 58,3% en 2007, le taux d' emploi des femmes dans l'Union avoisine maintenant l'objectif de Lisbonne (60% en 2010). Il existe toutefois de grandes disparités entre les États membres, les taux variant entre 36,9% et 73,2%, avec une récurrence dans tous les États membres : plus les femmes ont des charges de travail, moins leur insertion dans le marché du travail s'affirme. Ainsi, plus de 6 millions de femmes de la tranche d'âge 25-49 ans affirment qu'elles sont contraintes de ne pas travailler, ou de travailler à temps partiel, en raison de leurs responsabilités familiales. Dès lors, **une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle**, des femmes comme des hommes, **est essentielle pour parvenir à l'égalité entre les sexes**. Dans ce contexte, le rapport souligne à nouveau la nécessité de mettre en place des infrastructures d'accueil des enfants abordables et de bonne qualité;
- **éducation**: en 2006, les femmes ont obtenu 58,9% des diplômes des universités de l'Union européenne (56,7% en 2004). Des disparités subsistent cependant dans certains domaines, tels que les études d'ingénieur et d'informatique, les femmes dominant dans les études de commerce, de gestion et de droit (60%). Elles sont également toujours devancées par les hommes dans l'usage des nouvelles technologies et ont des difficultés à accéder à des emplois plus qualifiés liés aux TIC. Par ailleurs, le haut niveau d'éducation des femmes ne se reflète pas directement dans les postes qu' elles occupent sur le marché du travail. Un **partage plus égal des domaines d'études et des professions entre les sexes** permettrait dès lors de répondre à la demande de nouvelles compétences et de satisfaire aux besoins du marché du travail ;
- **différence salariale** : l'une des conséquences de la ségrégation des sexes sur le marché du travail est l'écart de rémunération persistant entre hommes et femmes (17,4% en moyenne dans l'UE), dû partiellement au fait que les femmes sont cantonnées dans des emplois et des postes moins valorisés. Les femmes sont par conséquent plus menacées par la pauvreté et sont aussi plus vulnérables en période de hausse du chômage puisqu'elles ont plus souvent que les hommes, des contrats à durée déterminée ;
- **emploi à responsabilité** : la proportion (toujours trop faible) de femmes assumant des fonctions dirigeantes est restée stable ces dernières années dans l'Union, soit 30% en moyenne. Un membre sur dix des conseils d'administration et 3% des directeurs des plus grandes sociétés cotées en bourse

de l'UE sont de sexe féminin. La situation est d'autant plus paradoxale que les étudiantes en commerce, en gestion et en droit sont plus nombreuses que les hommes ;
- **monde politique** : la proportion moyenne de femmes parmi les députés des parlements nationaux est passée de 16% en 1997 à 24% en 2008, mais varie de 9% à 46% selon les pays. Dans les gouvernements nationaux, un ministre de haut rang sur 4 est une femme, mais la proportion des femmes ministres varie de 0 à 60%. Les institutions européennes ont enregistré des progrès, mais les femmes restent sous-représentées au plus haut niveau. Au Parlement européen, seuls 3 députés sur 10 sont des femmes.

**Évolution de la règlementation** : l'une des principales initiatives de l'année 2008 pour parvenir à l' égalité entre les femmes et les hommes a été l'adoption par la Commission de plusieurs mesures de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle :

- modification de la directive 92/85/CEE sur la protection de la maternité (allongement de 14 à 18 semaines du congé minimal de maternité) ;
- renforcement des dispositions de la directive 86/613/CEE en faveur des travailleurs indépendants et des «conjoints aidants» dans les entreprises familiales ;
- consultation en deux étapes menée par la Commission en vue de la négociation d'une directive sur les congés pour raisons familiales autres que les congés de maternité.

Le rapport cite encore : i) des actions en vue de renforcer la participation des femmes et des hommes à la prise de décision politique ; ii) des initiatives en vue de parvenir à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes (étude sur l'application et la correcte mise en œuvre des directives 2002/73/CE et 2004/113 /CE) ; iii) poursuite des travaux en vue d'une future règlementation communautaire relative à l'égalité de rémunération.

**Orientations stratégiques** : parmi les actions que la Commission envisage de mettre en place à court et à moyen terme, le rapport épingle les mesures suivantes :

**1. partage équitable des responsabilités privées et familiales entre les femmes et les hommes** : les principales mesures seraient les suivantes :

- mise en place de **services d'accueil** accessibles, abordables et de qualité pour les enfants et les personnes à charge ; le potentiel des Fonds structurels et du FEADER serait envisagé ;
- mise en place de politiques permettant aux hommes et aux femmes de choisir des modalités plus souples de **congé et d'aménagement du temps de travail**, notamment en étudiant comment le congé de paternité peut inciter les hommes à partager équitablement avec les femmes les responsabilités parentales;
- mise en œuvre de **mesures de conciliation** à tous les niveaux professionnels pour généraliser un usage plus équitable du temps de la femme et de l'homme ;
- les propositions modifiant les deux directives sur le congé de maternité et les droits des travailleuses indépendantes doivent être rapidement adoptées par le législateur.

**2. lutter contre les stéréotypes** : combattre les stéréotypes sexistes permet de lutter contre la racine des écarts persistants entre les sexes sur le marché du travail. C'est pourquoi, la Commission propose des mesures pour :

- bannir les stéréotypes dans les manuels scolaires, les méthodes pédagogiques, l'enseignement et les orientations professionnelles ;
- renforcer les mesures de formations et de sensibilisations sur le lieu de travail ;
- encourager les médias, y compris dans le secteur de la publicité, à diffuser des images et des contenus non stéréotypés.

**3. promouvoir une participation égale des femmes et des hommes aux postes à responsabilité** : rechercher un meilleur équilibre entre les sexes dans la conduite des affaires peut améliorer la gestion et la rentabilité des entreprises. Dans ce contexte, il est envisagé de :

- promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la prise de décision par un engagement et un partenariat plus affirmés à tous les niveaux de pouvoir ;
- développer une action positive comme notamment lancer des procédures de nomination, de recrutement, d'évaluation des emplois allant dans le sens d'une promotion des femmes ;
- améliorer la collecte, l'analyse et la diffusion des données comparables disponibles au niveau européen et ventilées en fonction du sexe, pour étayer le suivi de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la prise de décision ;
- influer sur les systèmes électoraux et encourager les partis politiques et les parlements européen et nationaux à s'engager dans le sens d'une plus grande représentation des femmes et des hommes sur les listes électorales.

**4. susciter une conscience plus aiguë et une meilleure compréhension de l'égalité entre les femmes et les hommes** : une politique de communication mieux conçue et plus étoffée peut amener une prise de conscience et rendre ces problèmes plus visibles et plus compréhensibles à tous les niveaux de la société. Pour cela, il faut :

- soutenir l'intégration de l'égalité des sexes par une formation plus intense des décideurs;
- faciliter le développement de statistiques et d'indicateurs spécifiques à partir des données existantes ;
- améliorer la connaissance et la meilleure compréhension des problèmes d'inégalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de la société.

**Prochaines étapes** : compte tenu de la contribution que l'égalité des sexes peut apporter à l'emploi, à la croissance et à la cohésion sociale, la Commission invite le Conseil européen à demander aux États membres de réagir sans délai aux défis évoqués dans le présent rapport, en réaffirmant leur engagement en faveur de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous leurs domaines d'action, en collaboration avec les partenaires sociaux et la société civile.