

Égalité entre femmes et hommes: stratégie-cadre communautaire, programme 2001-2005

2000/0143(CNS) - 02/04/2001 - Document de suivi

OBJECTIF : présentation du rapport annuel 2000 sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union. **CONTENU :** En juin 2000, la Commission a adopté la première stratégie-cadre globale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, qui couvre tous les aspects de la question. Celle-ci est accompagnée d'un programme, doté de 50 mios d'EUR couvrant la période 2001-2005 (voir résumé de la décision finale). Le présent document vise à faire le point sur les initiatives déjà mises en oeuvre dans ce contexte, secteur par secteur : 1) en matière d'intégration de la dimension de genre, le rapport indique qu'au cours des deux dernières années, les progrès se sont concentrés dans les domaines où le plus d'efforts avaient déjà été déployés. Ceux-ci doivent à présent s'étendre à d'autres domaines. Il est également important de mettre au point des outils efficaces d'évaluation et d'étalonnage et de mobiliser des ressources humaines suffisantes à cet effet; 2) en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'emploi : le rapport note qu'il existe encore un écart important de rémunération entre les sexes et que le taux d'emploi des femmes reste inférieur de 18% à celui des hommes. En réponse à ces problèmes, le Conseil européen de Lisbonne de mars 2000 a fixé de nouveaux objectifs ambitieux pour les femmes: le plus important consiste à faire passer le taux d'emploi des femmes de 53% actuellement à 60% d'ici 2010. La stratégie pour l'emploi devrait jouer un rôle important dans la réalisation de cet objectif. Au titre du pilier de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, un volume d'activité encourageant a été déployé pour aider les personnes actives à concilier vie professionnelle et vie familiale. En revanche, peu d'actions ont été entreprises pour réduire l'écart de rémunération; 3) égalité hommes/femmes dans les politiques communautaires relatives aux droits de l'homme : en 2000, la Commission a présenté une proposition de directive modifiant la directive de 1976 sur l'égalité de traitement. Cette reconnaît en particulier le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination, permet aux victimes de discriminations de se faire représenter par des organisations dans les procédures administratives ou judiciaires, et garantit aux femmes le droit de reprendre leur travail après un congé de maternité. La Commission a également annoncé son intention de proposer en 2002 une nouvelle directive fondée sur l'article 13 du traité CE. Lors de la conférence Pékin +5 à New York, l'Union européenne a réaffirmé son engagement envers le programme d'action souscrit en 1995 mais ses efforts pour le renforcer dans plusieurs domaines, notamment la traite de femmes, ont été peu fructueux. La traite des femmes a occupé une grande place dans les débats politiques en 2000 (poursuite des programmes STOP et Daphné, campagne d'information relative à la violence domestique); 4) égalité dans le processus de l'élargissement : la Hongrie, la République tchèque et la Lituanie semblent être dans le peloton de tête concernant la transposition dans le droit national de la législation communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. D'autres pays ont encore un long chemin à parcourir, malgré certains progrès en 2000. La Pologne et la Turquie n'ont apparemment pas avancé dans l'adoption de l'acquis l'année dernière. Les pays candidats doivent également veiller à ce que leurs institutions soient à même de faire respecter la législation en matière d'égalité. Dans l'ensemble, la capacité institutionnelle de ces pays n'est pas à la hauteur de la tâche. Il est à espérer que les pays candidats feront usage de toute l'aide disponible au titre du nouveau programme d'action adopté. Le taux d'emploi féminin dans les pays candidats est relativement favorable mais la situation appelle certains commentaires : un écart de rémunération persistant, des structures de garde d'enfants insuffisantes et des attitudes sociales discriminatoires sont autant d'obstacles à l'augmentation du taux d'activité féminine. En outre, la ségrégation règne toujours sur le marché du travail, les femmes étant concentrées dans certaines professions et industries; 5) promouvoir l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision : les femmes restent largement sous-représentées dans ce domaine que ce soit dans l'Union ou dans les pays candidats. La correction du déséquilibre hommes/femmes progresse lentement malgré les mesures prises au niveau national et européen. Pour sa part, la Commission s'emploie à rectifier le déséquilibre existant en son propre sein en fixant des objectifs de recrutement et en tenant compte du sexe lors de la sélection des candidats. Elle prendra des mesures

pour garantir une représentation satisfaisante des femmes au sein de tous ses comités et groupes d'experts. Enfin, la question des femmes entrepreneurs commence seulement à être traitée de façon systématique. Une étude récente de la Commission a montré que seulement 23% des entreprises appartiennent à des femmes dans l'Union européenne.