

Pékin + 10

Progrès réalisés au sein de l'Union européenne

***Note de synthèse
Rapport de la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union
européenne***



*Présidence luxembourgeoise
du Conseil de l'Union européenne*

Avec le soutien de la Communauté européenne – Programme concernant la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005). Les informations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement la position ou l'avis de la Commission européenne.

Chercheuses: M^{me} Anne-Marie Theisen, politologue et chercheur à l'institut privé de recherche sociale ACORD International, Luxembourg

M^{me} Nadine Spoden, économiste et chercheur à l'institut privé de recherche sociale ACORD International, Luxembourg

M^{me} Mieke Verloo, docteur en sciences politiques et maître de conférence à la l'université Radboud de Nijmegen – département de sciences politiques et centre d'études des femmes, Pays-Bas

M^{me} Sylvia Walby, professeur de sociologie, à l'école de sociologie et de politique sociale de l'université de Leeds, Royaume-Uni

Publication éditée par et disponible auprès du:

Ministère de l'Égalité des chances

L – 2921 Luxembourg

Tél: 478 58 14

Fax: 24 18 86

www.mega.public.lu

e-mail: info@mega.public.lu

Vue d'ensemble des progrès et des futures actions nécessaires

La Communauté européenne joue un rôle précurseur en matière d'élaboration de politiques portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes, apportant ainsi une contribution à la communauté internationale. L'Union européenne a toujours soutenu la plate-forme d'action des Nations unies et a mis en place des mécanismes novateurs destinés à relever les défis, tant à l'échelle communautaire qu'au niveau des États membres. À l'heure actuelle, la Communauté européenne considère l'égalité entre les hommes et les femmes comme un principe fondamental et les droits des femmes et des jeunes filles comme inaliénables, indivisibles et faisant partie intégrante des droits fondamentaux universels.

Progrès au niveau de la Communauté européenne

La concrétisation de certains aspects relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes a longtemps été l'un des objectifs poursuivis par la Communauté européenne, et cela même avant la Conférence des Nations unies qui s'est tenue en 1995 à Pékin. Le principe d'égalité de rémunération a été inscrit en 1957 à l'article 119 du traité de Rome instituant la Communauté européenne. Cet article constitue la base juridique qui a permis d'établir, à compter de 1970, plusieurs directives garantissant l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, au sens large du terme, ainsi qu'une série de programmes et d'initiatives relatives à l'égalité des chances.

Depuis 1995, plusieurs innovations concernant notamment les mécanismes et institutions ont fait progresser le statut de la femme: le perfectionnement des stratégies; la mise en place d'institutions ainsi que l'augmentation et la consolidation des instruments juridiques; l'introduction de nouveaux outils politiques, comme la méthode ouverte de coordination, l'évaluation de l'impact selon le genre et l'établissement des budgets publics selon la perspective du genre ainsi que la mise en application de l'objectif visant à l'égalité entre les femmes et les hommes, selon des critères d'évaluation et des indicateurs.

Stratégie

L'Union européenne a clarifié la stratégie d'égalité entre les hommes et les femmes, en précisant que les actions spécifiques en matière d'égalité et l'intégration de la dimension de genre, devaient être considérées comme des perspectives dans tous les domaines politiques. Les deux aspects de cette stratégie sont véritablement complémentaires, car ils permettent d'obtenir des ressources et des connaissances précises et couvrent de nouveaux domaines politiques.

Création d'institutions, d'organismes et de lois

Institutions et autres organismes

L'unité «Égalité des chances» de la Commission a souvent apporté un savoir-faire et des ressources précises pour contribuer à la mise en œuvre d'initiatives politiques. Cette unité est liée, de diverses manières, à un grand nombre de commissions et autres organismes spécialisés appartenant principalement à la Commission européenne, au Parlement européen et à la société civile européenne. Citons par exemple: le groupe de Commissaires sur l'égalité des chances, constitué en 1995; le groupe inter-services pour l'égalité entre les femmes et les hommes, constitué en 1995 pour assister le groupe de

Commissaires; le groupe inter-services sur l'égalité des chances; le comité consultatif de l'égalité des chances, composé de représentants ministériels; le groupe de haut niveau sur l'intégration des politiques entre les hommes et les femmes, constitué en 2001 et composé des directeurs chargés de la politique sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans les États membres; la commission des droits de la femme et de l'égalité des chances du Parlement européen; et le groupe de haut niveau sur l'égalité des femmes et des hommes du Parlement européen, constitué en 2004. L'Union européenne a mis en œuvre une série de programmes à moyen terme sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et les a étalés sur plusieurs années. Par ailleurs, la Commission finance des réseaux d'experts chargés des questions d'égalité entre les femmes et les hommes afin de disposer d'informations à ce sujet (lesquelles sont souvent fournies par des universitaires) en provenance de chaque État membre et contribuant à l'élaboration de politiques européennes. En outre, la Commission finance le Lobby européen des femmes de façon à promouvoir une alternative grâce à laquelle diverses voix féminines peuvent contribuer, de par leur expérience, à améliorer le processus décisionnel. Ainsi, des progrès considérables ont été réalisés afin de développer de manière innovante des organismes chargés de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les institutions décisionnelles de l'Union européenne.

Cadre juridique

L'Union européenne a développé le cadre juridique le plus complet pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pays développés. Ce cadre juridique repose sur des traités et des directives et constitue l'une des pierres angulaires de l'acquis communautaire.

Traités:

Le cadre juridique de la Communauté européenne en matière d'égalité hommes - femmes a été consolidé et élargi par le traité d'Amsterdam en 1997. Il considère l'égalité entre les hommes et les femmes comme un principe fondamental, le positionne comme l'un des objectifs principaux de la Communauté et définit l'intégration de la dimension de genre comme une mission spécifique de la Communauté (article 3, paragraphe 2). Le traité élargit les bases juridiques concernant les actions de l'Union en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi (articles 137 et 141) et au-delà (article 13). Le cadre juridique et moral relatif à l'égalité des sexes a été à nouveau examiné dans la Charte des droits fondamentaux (Nice 2000) et la Constitution européenne (Rome 2004).

Directives:

Depuis 1995, la diversité des questions régies par des directives contraignantes sur l'égalité entre les femmes et les hommes dépasse les premières difficultés qui concernaient la rémunération, les conditions de travail, la sécurité sociale et les travailleuses enceintes. Le droit à l'égalité de traitement a été étendu aux personnes ayant accepté des formes de travail atypique et dont les conditions de travail sont parfois plus difficiles pour les femmes, afin que les personnes travaillant à mi-temps soient traitées de manière égale (au pro rata) à celles travaillant à temps plein (1997) et que le traitement des personnes disposant d'un contrat à durée déterminée soit identique à celui des personnes disposant d'un contrat à durée indéterminée. Une directive est entrée en vigueur en 1996 et établit un meilleur équilibre entre le travail et les soins, en définissant une base juridique pour les congés de maternité, mais également pour les congés de

paternité et les congés parentaux. Dans ces deux directives concernant les travailleurs marginalisés et les congés parentaux, l'Union européenne met en place de nouvelles normes internationales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur les lieux de travail.

En 2004, le nombre de pays ayant adopté l'acquis comme cadre juridique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes a augmenté en raison de l'adhésion de dix nouveaux États membres.

Nouveaux instruments politiques

Méthode ouverte de coordination et stratégie européenne pour l'emploi

La mise en oeuvre de l'égalité entre les hommes et les femmes est une composante clé de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) (Luxembourg 1997 et Lisbonne 2000). Dans le cadre de sa politique économique, l'Union européenne se fixe pour objectif «de devenir l'économie basée sur la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale» (Lisbonne 2000). Ainsi, l'Union européenne va au-delà de l'objectif traditionnellement fixé par la politique économique qui se limite à la seule croissance économique, et l'associe à des critères de qualité, de taux d'emploi élevés et de cohésion sociale. L'ampleur de ces critères permet d'intégrer l'égalité entre hommes - femmes au cœur de la politique économique. L'égalité entre les femmes et les hommes est, à l'heure actuelle, l'une des dix orientations permettant d'évaluer, à l'échelon communautaire, les progrès réalisés par les États membres en matière de politique économique.

Le processus d'élaboration de politiques, à savoir la méthode ouverte de coordination, est nouveau. Il s'agit d'une manière innovante de transposer dans les régimes politiques nationaux les objectifs que s'est fixés l'Union en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce processus prévoit, d'une part, la définition d'objectifs pour les États membres afin de mettre en oeuvre la stratégie adoptée et, d'autre part, l'évaluation annuelle des progrès réalisés pour atteindre ces objectifs, approuvés lors des réunions du Conseil européen de printemps, le plus souvent sur la base d'indicateurs structurels supervisés par Eurostat. La stratégie de l'Union européenne est mise en oeuvre en ayant recours à des politiques conçues pour s'adapter aux cadres nationaux, laissant place toutefois à des échanges et un apprentissage mutuels entre pays, et est évaluée au moyen de rapports annuels remis au Conseil, les plans d'actions nationaux, qui utilisent des indicateurs structurels reconnus et des données contrôlées par Eurostat. De plus, la Commission exploite les connaissances des réseaux d'experts en matière d'égalité des sexes apportant leur concours à l'évaluation des progrès réalisés dans les États membres. Dans la mesure où les questions d'égalité entre hommes et femmes ont été intégrées à la SEE, elles reçoivent ensuite toute l'attention du Conseil et de la Commission, ainsi que le soutien d'Eurostat qui s'exprime par un engagement à fournir des données. Ceci vaut tout particulièrement pour les engagements pris par le Conseil européen qui entend réduire les disparités entre les hommes et les femmes en matière d'emploi (le taux d'emploi chez les femmes doit atteindre 57% d'ici à 2005 et 60% d'ici à 2010), en matière de chômage (Lisbonne 2000 et Stockholm 2001), en matière de fourniture de structures de garde d'enfants pour au moins 90% des enfants entre 3 ans et

l'âge de la scolarité et pour 33% des enfants de moins de 3 ans (Barcelone 2002) ainsi qu'en matière de rémunération (Bruxelles 2003).

Évaluation de l'impact selon le genre et établissement des budgets publics selon la perspective du genre

L'Union européenne est en faveur de l'élaboration d'outils spécifiques visant à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris l'évaluation de l'impact selon le genre et l'établissement des budgets publics selon la perspective du genre.

Évaluation de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

La Commission élabore et remet au Conseil un rapport annuel examinant les progrès réalisés en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne. Par ailleurs, le Conseil «Emploi et affaires sociales» établit chaque année un bilan des actions visant à mettre en œuvre la plate-forme d'action des Nations unies.

Indicateurs

L'Union européenne joue un rôle clef dans l'élaboration des indicateurs visant à mettre en application les objectifs spécifiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour les pays plus développés. Des indicateurs sont nécessaires pour évaluer les progrès et demandent pour cela un nombre conséquent de données qualitatives pouvant être comparées dans le temps et entre pays. En 1998, le Conseil a chargé l'Union européenne d'élaborer une première série d'indicateurs pour évaluer les progrès réalisés dans les douze domaines critiques de la plate-forme d'action des Nations unies. Des indicateurs ont été proposés par plusieurs présidences de l'Union européenne: la Finlande en 1999 : les femmes, le pouvoir et la prise de décision; la France en 2000: réconciliation entre vie familiale et vie professionnelle; la Belgique en 2001: l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes; l'Espagne, le Danemark, l'Irlande, la Grèce, les Pays-Bas, de 2002 à 2004 : la violence à l'égard des femmes. En outre, certains indicateurs ont été adoptés par les Conseils dans le cadre de la SEE. L'Union européenne dispose d'indicateurs dans cinq des douze domaines critiques: les femmes et l'économie (disparités entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, de chômage et de rémunération; fourniture de structures de garde pour les enfants et autres personnes à charge); les femmes, le pouvoir et la prise de décision (pourcentage de femmes à des postes éligibles, à des fonctions ministérielles, dans les conseils d'administration de grandes sociétés, et dans les directoires des banques centrales); les femmes et la pauvreté (pourcentage de femmes confrontées au «risque de pauvreté»); les femmes et l'éducation (parcours éducatif; apprentissage tout au long de la vie; titulaires de diplômes en sciences et technologies); la violence à l'égard des femmes (violence conjugale: nombre de victimes de sexe féminin, types d'aide aux victimes, mesures pour enrayer la violence, harcèlement sexuel au travail). Plusieurs de ces indicateurs sont étayés par des données statistiques précises contrôlées par Eurostat, notamment lorsqu'ils couvrent également les besoins de la SEE et sont constitués sous la forme d'indicateurs structurels.

Progrès au sein des États membres

Tous les États membres ont mis en place certains mécanismes nationaux pour mettre en œuvre des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes compatibles avec la plate-forme d'action des Nations unies. Les formes prises par ces mécanismes font preuve d'une grande originalité et d'une diversité considérable. Tous les États membres disposent de fonctionnaires responsables en matière d'égalité entre hommes et femmes. Dans certains cas, ces unités chargées de l'égalité des sexes sont rattachées à un ministère spécifique, mais, le plus souvent, elles font partie d'un ministère auquel il incombe d'autres compétences. Dans certains cas, le pays dispose d'un ministre chargé exclusivement de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la parité ou de la femme, mais, dans d'autres, le ministre dispose d'autres compétences. Tous les États membres ont transposé l'acquis communautaire comprenant des textes de loi sur l'égalité des sexes dans la législation nationale. Certains États membres ont eu recours en outre à d'autres mécanismes et outils, comme l'évaluation de l'impact selon le genre, l'établissement des budgets publics selon la perspective du genre, la mise en place d'organismes indépendants (centres de recherche, observatoires), et d'un personnel disposant de pouvoirs d'enquête en matière d'égalité des genres. La grande diversité des mesures mises en œuvre peut laisser entendre que des recherches concernant leurs avantages respectifs sont faites de façon continue. Le tableau ci-après illustre de quelle façon les types de mécanismes institutionnels pour lesquels les 25 États membres de l'Union ont opté, ont fait progresser le statut de la femme.

% EM	Mécanismes nationaux
44%	Ministres, secrétaires d'État pour l'égalité des sexes ou autres ministres chargés de l'égalité
44%	Divisions, unités ou services en faveur de l'égalité (ministère exclusivement ou partiellement chargé de cette compétence)
16%	Points focaux opérationnels sur la dimension de genre
12%	Ministères indépendants chargés de l'égalité
32%	Centres indépendants chargés de l'égalité
48%	Commissions, comités ou conseils gouvernementaux multipartites en faveur de l'égalité
44%	Groupes consultatifs interministériels en faveur de l'égalité

Autres stratégies indispensables destinées à mettre pleinement en œuvre la plate-forme d'action

En général, trois principaux défis peuvent être actuellement relevés. Le premier consiste à clarifier la confusion selon laquelle l'intégration de la dimension de genre peut remplacer les autres stratégies d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment celles basées sur des actions spécifiques en faveur des femmes. Le défi consiste à prendre des mesures adéquates pour créer l'espace nécessaire aux deux stratégies. Le second défi consiste à aborder la question de la lutte contre certaines discriminations, y compris l'ethnicité/la race, la religion/la croyance, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, par rapport à tous les aspects de la politique d'égalité entre les hommes et les femmes. Le but est de mettre un terme aux préjugés existant par rapport au genre dans les stratégies relatives aux diverses inégalités et préjugés ethnocentriques *tout en protégeant les ressources permettant de combattre l'inégalité entre les femmes et les hommes*. Le

troisième défi consiste à développer des politiques efficaces d'égalité entre hommes et femmes pour combiner les nouvelles formes de connaissances techniques et de représentation démocratique.

Renforcement des mécanismes nationaux

En ce qui concerne la nécessité de poursuivre la mise en oeuvre de l'objectif de la plateforme d'action visant à renforcer les mécanismes nationaux, il est essentiel de placer les mécanismes nationaux dédiés à l'égalité entre les femmes et les hommes aux niveaux politique et exécutif les plus élevés possibles, de faire en sorte que la stabilité de ces mécanismes soit indépendante des changements politiques et de clarifier les mandats des unités en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes. En outre, il est nécessaire de mettre au point des formations en genre selon des standards uniformes, de les intégrer aux formations traditionnelles et d'engager ainsi un plus grand nombre d'acteurs politiques dans les tâches d'égalité entre les hommes et les femmes.

Compte tenu de la diversité des mécanismes institutionnels existants dans l'Union européenne, il est nécessaire de faire connaître les impacts, les points forts et les points faibles des divers mécanismes institutionnels tels qu'ils fonctionnent en pratique et de collecter des informations systématiques sur l'efficacité des différentes pratiques utilisées pour garantir l'expertise et la responsabilisation et d'œuvrer par la suite en faveur de leur institutionnalisation et de leur évaluation. Afin d'améliorer davantage l'efficacité des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes, il est essentiel de mettre en place, à l'échelle des États membres et de l'Union européenne, des unités ou des procédures indépendantes et suffisamment financées pour contrôler et évaluer les politiques d'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que pour tenir les gouvernements responsables.

Au vu des récents développements, il est nécessaire de maintenir la visibilité organisationnelle de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein d'unités intégrées et de contrôler la distribution des ressources et l'attention politique à l'égard de l'égalité entre les sexes pour ce qui est des résultats obtenus par de telles unités.

Afin de contribuer encore à l'amélioration de la qualité des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes, il est essentiel d'élaborer un lien plus structurel entre les gouvernements, les ONG et les études sur l'égalité de genre.

Renforcement des outils concernant l'intégration de la dimension de genre et les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes

Renforcement de l'évaluation de l'impact selon le genre

L'évaluation de l'impact selon le genre doit encore être développée, diffusée et consolidée. Il est nécessaire d'introduire l'évaluation de l'impact selon le genre dans tous les pays, notamment dans les nouveaux États membres, et de consolider son utilisation dans les États membres possédant une certaine expérience en la matière.

Il est essentiel de rendre « l'impact selon le genre » nettement visible lors de la mise en place de l'évaluation intégrée de l'impact.

Pour renforcer le lien avec la société civile, il est extrêmement important d'intégrer la participation ou la consultation des citoyens dans les évaluations de l'impact selon le genre aux niveaux national et local.

En outre, il est possible d'utiliser à bon escient les expériences réalisées jusqu'ici en établissant des recherches comparatives sur les avantages et les inconvénients des diverses méthodologies concernant l'évaluation de l'impact selon le genre et de leur utilisation pratique, en établissant et en propageant les meilleures méthodologies et les pratiques en matière d'évaluation de l'impact selon le genre et en procédant à des échanges généraux et systématiques d'informations sur l'évaluation de l'impact selon le genre entre les États membres, d'une part, et les États membres et la Commission européenne, d'autre part;

Renforcement de l'établissement des budgets publics selon la perspective du genre

De manière générale, il convient de poursuivre le développement et la généralisation de l'établissement des budgets publics selon la perspective du genre et de mettre en place des outils de plus en plus adéquats pour établir les budgets publics selon la perspective du genre, y compris les statistiques ventilées par sexe, les indicateurs et les critères d'évaluation des performances.

Le principe et la pratique de l'établissement des budgets publics selon la perspective du genre devraient être étendus aux institutions financières européennes afin d'inclure la perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique macroéconomique et dans le processus décisionnel financier au niveau européen, résultant de la création de l'Euro et de la Banque centrale européenne.

Il est de la plus haute importance d'intégrer les voix et les intérêts féminins dans des domaines décisionnels où les femmes sont encore trop peu représentées et d'encourager activement l'engagement des groupes d'experts de la société civile et des ONG;

Poursuite de l'élaboration des indicateurs

Le besoin le plus urgent consiste à combler les carences de la liste des indicateurs des douze domaines critiques de la plate-forme d'action et à développer les sources des statistiques ventilées par sexe pour les rendre cohérentes et comparables.

Pour ce qui est de la pauvreté, un indicateur doit être mis en place et les données doivent être collectées afin de définir la répartition des ressources au sein mais aussi entre les ménages. Quant à l'éducation, il est essentiel de trouver un accord sur les indicateurs permettant d'évaluer l'égalité entre les femmes et les hommes ne se limitant pas aux besoins de la stratégie européenne pour l'emploi. Divers domaines requièrent l'adoption d'un indicateur à savoir : les femmes et la santé; les femmes et les conflits armés; les mécanismes institutionnels; les droits fondamentaux des femmes; les femmes et les médias; les femmes et l'environnement; la jeune fille. Pour ces domaines, il convient d'établir des sources adéquates d'information statistique. En outre, il est crucial d'achever la mise en œuvre des indicateurs sur la violence à l'égard des femmes et de collecter les données nécessaires pour pouvoir les exploiter. Par ailleurs, l'élaboration des indicateurs sur la fourniture de structures de garde d'enfants et autres personnes à charge doit être menée à terme. En ce qui concerne l'inégalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, il est nécessaire de prendre des mesures pour collecter annuellement les données qui sont véritablement comparables et qui englobent tous les aspects.

Il est urgent d'établir les statistiques pour compléter les indicateurs de la présidence sur la fourniture de structures de garde pour les enfants et autres personnes à charge (et en

fait les objectifs de Barcelone), et de faire en sorte que les plans destinés à poursuivre l'élaboration d'indicateurs d'informations statistiques soient remis, en particulier que les interrogations soient suffisamment vastes et suffisamment détaillées, et que les répétitions soient suffisamment fréquentes pour permettre un contrôle adéquat.