

# Égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne - 2011

2011/2244(INI) - 11/02/2011 - Document de base non législatif

**OBJECTIF** : présentation du document de travail de la Commission sur le Rapport annuel 2010 sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

**CONTENU** : le présent rapport dresse un bilan de la situation en matière d'égalité entre les sexes dans l'UE dans cinq grands domaines, au cours de la première année d'application de la [stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes \(2010-2015\)](#). Il constate qu'en dépit d'une tendance générale vers une plus grande égalité dans la société et sur le marché du travail, **les avancées sur la voie de l'élimination des inégalités entre les hommes et les femmes restent lentes.**

Le principal défi à relever est la réalisation des objectifs d'emploi fixés dans la stratégie «Europe 2020», et le rapport souligne l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la réalisation de ces objectifs.

La plupart des États membres disposent de plans ou de stratégies opérationnels concernant l'égalité entre les sexes, destinés à la fois à soutenir l'intégration de la dimension de genre et à encourager des actions spécifiques. Au cours des années précédentes, les politiques pour l'égalité des sexes menées un peu partout dans l'UE ont non seulement amélioré la situation et les droits des femmes, mais ont aussi considérablement contribué à la croissance économique et au bien-être social.

Avec sa nouvelle stratégie, la Commission réaffirme sa volonté de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes **dans toutes ses politiques.**

Le présent rapport décrit en particulier l'état d'avancement de l'égalité entre les sexes en Europe, en soulignant les bonnes pratiques dans les États membres. Il fait notamment le point sur les dernières évolutions en matière d'égalité entre les sexes dans l'UE et présente des données statistiques sur tous les domaines couverts et sur les avancées récentes dans les États membres.

Il dresse en particulier un état de la situation concernant les cinq priorités de la Charte des femmes et de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes, à savoir :

1. l'indépendance économique égale,
2. l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur,
3. l'égalité dans la prise de décision,
4. la dignité, l'intégrité et la fin des violences fondées sur le sexe,
5. l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures.

**Indépendance économique** : pour s'assurer d'une indépendance économique durable et des pensions adéquates, les femmes doivent pouvoir se maintenir dans l'emploi. Entre 2009 et 2010, l'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes s'est réduit de près de 0,4 points, passant de 13,3% à 12,9%. Il existe toutefois des différences importantes entre les États membres de l'UE. Cependant, toute analyse de la tendance dans l'emploi des femmes est constamment faussée par le fait que de nombreuses femmes travaillent à temps partiel. Ces faibles taux d'emploi s'expliquent en majeure partie par la difficulté de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée. Le taux de participation au marché du travail des mères est inférieur de 11,5 points à celui des femmes sans enfants, et celui des pères est supérieur de 8,5 points au taux de participation des hommes sans enfants. En outre, les carences des systèmes d'imposition

et d'indemnisation, notamment d'imposition conjointe, combinées aux pénuries de structures d'accueil d'enfants à prix abordable et de qualité, peuvent avoir un effet fortement dissuasif sur la recherche d'un emploi en tant que deuxième revenu du ménage.

Pour laisser aux parents, et en particulier aux femmes, la possibilité de choisir d'exercer une activité professionnelle, il est essentiel de mettre à leur disposition des **structures d'accueil des enfants accessibles, abordables et de qualité**. Par ailleurs, avec le vieillissement de la population, les soins aux personnes âgées et handicapées sont devenus un problème considérable pour la société en général et pour les femmes en particulier. Les mères doivent souvent, parfois en même temps, s'occuper à la fois d'enfants et de parents âgés. Dans l'UE, 30% environ des femmes assumant des responsabilités familiales disent ne pas travailler ou travailler à temps partiel par manque de services d'accueil des enfants et d'autres personnes dépendantes.

Sur le plan communautaire, la [directive 2010/41/UE](#) concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante constitue le 1<sup>er</sup> premier instrument juridique de l'UE accordant une allocation de maternité aux femmes exerçant une activité indépendante ainsi qu'aux conjointes ou partenaires de vie de travailleurs indépendants. D'autres mesures sont prévues comme notamment, le lancement par la Commission du Partenariat pour la santé et de la qualité de vie des personnes âgées ou des mesures pour lutter contre l'exclusion sociale dans le cadre de la Stratégie Europe 2020.

**Égalité de rémunération** : les femmes dans l'UE gagnent encore 17,5% de moins en moyenne que les hommes et l'écart de rémunération entre les sexes ne s'est pas réduit au cours des dernières années. La législation de l'UE sur l'égalité de rémunération a été entièrement transposée en droit national par les États membres, mais les écarts salariaux semblent ne pouvoir être comblés par des instruments juridiques seuls. Les causes sous-jacentes restent nombreuses et complexes, et ne procèdent pas uniquement d'une discrimination sur la base du sexe, mais aussi **d'inégalités liées à l'éducation, à la ségrégation horizontale et verticale du marché du travail, à la difficulté de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée**, au partage déséquilibré des tâches familiales et domestiques, à l'absence de transparence des salaires et à l'impact des rôles associés aux deux sexes qui conditionnent les choix des orientations scolaires et des formations professionnelles. Une avancée importante a donc été accomplie avec les conclusions du Conseil adoptées sous la présidence belge du Conseil concernant les écarts salariaux. Dans ses conclusions, le Conseil invite les États membres à adopter ou appliquer une série de mesures destinées à lutter contre l'éventail complet des causes de discrimination salariale entre les sexes associées aux inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

**Égalité dans la prise de décision** : plus on monte dans la hiérarchie, plus les femmes se font rares. Le pourcentage de femmes occupant un poste clé du point de vue politique et économique n'a pratiquement pas changé depuis l'année dernière. En 2010, les gouvernements de trois États membres (Allemagne, Finlande et Slovaquie) étaient dirigés par des femmes et le nombre moyen de femmes dans les assemblées monocamérales ou chambres basses des parlements nationaux était de 24%, un point plus élevé qu'en 2005. Parallèlement, 3% seulement des plus grandes entreprises cotées en bourse ont placé une femme à la tête de leur organe décisionnel le plus élevé. Pourtant, les femmes sont majoritaires dans la population et leur participation au processus décisionnel pourrait contribuer à l'élaboration de politiques mieux ciblées et à l'édification de démocraties plus fortes et plus prospères. L'argument économique en faveur de l'occupation de postes de haut rang par des femmes a été mis en évidence par la recherche indépendante qui a laissé entendre **qu'il existait une corrélation entre la présence de femmes dans les organes décisionnels et les bonnes performances**. Il semble également que l'équilibre entre les femmes et les hommes génère un certain nombre d'avantages majeurs pour les conseils d'administration, comme des rendements supérieurs, de meilleures performances globales, une gestion plus efficace du risque et une utilisation plus intense des compétences féminines.

Certains pays ont défini des codes de gouvernement d'entreprise qui soulignent l'importance de la diversité et de l'égalité des sexes. Ces codes contiennent parfois des règles de transparence relatives spécialement à la composition du conseil d'administration. D'une manière générale, dans les pays qui appliquent ces codes (par exemple, la Suède et la Finlande), les femmes sont plus nombreuses dans les conseils d'administration. D'autres mesures destinées à améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes comprennent des engagements volontaires. De son côté, la Commission va instaurer un dialogue direct avec le secteur industriel et invite instamment les entreprises privées à consentir des efforts particuliers pour remédier aux déséquilibres persistants entre les hommes et les femmes dans les organes décisionnels.

**Lutte contre les violences sexuelles** : la lutte contre toute forme de violence à l'égard des femmes est l'une des grandes priorités de l'actuelle troïka des présidences (Espagne, Belgique, Hongrie) et de la Commission, mais il subsiste un manque de données à jour, fiables, précises et comparables, tant au niveau national qu'au niveau de l'UE. La rareté des informations s'explique de plusieurs manières. Une enquête Eurobaromètre récente a révélé l'ampleur du phénomène de violence domestique dans l'UE: un répondant sur quatre affirme avoir eu connaissance d'une femme victime de violence domestique dans son entourage ou sa famille, et un répondant sur cinq a connaissance de quelqu'un dans son entourage ou sa famille qui a fait subir une forme de violence domestique. À l'occasion du «Sommet des femmes ministres sur la violence à l'égard des femmes» organisé à l'initiative de la présidence belge, une déclaration a été signée encourageant et soutenant toute nouvelle action au niveau de l'UE. En 2011, la Commission proposera un train de mesures législatives et pratiques, ambitieux mais réaliste, visant à changer les comportements envers les victimes et à placer celles-ci au centre du système de justice pénale. Ce train de **mesures «spéciales victimes»** comportera aussi des mesures destinées à lutter plus efficacement contre la violence sexo-spécifique.

**Égalité hommes/femmes dans la politique extérieure** : dans le contexte du processus d'élargissement, la Commission continuera à s'assurer de la transposition, de la mise en œuvre et de l'application de la législation de l'UE relative à l'égalité entre les sexes dans les pays candidats et les pays candidats potentiels. La dimension de genre est également présente dans les négociations d'adhésion sur la politique sociale et l'emploi avec la Turquie et l'Islande. La coopération avec les organisations de la société civile et les réseaux de femmes actives dans ce domaine, et l'apport d'une aide à ces organisations et réseaux, restent un objectif politique primordial de l'UE. Plusieurs États membres ont aussi développé des plans d'action pour appliquer la résolution 1325 de l'ONU. En 2010, plus de 130 délégations de l'UE dans des pays extérieurs à l'UE ont participé activement à la mise en œuvre des Orientations de l'UE sur les violences à l'égard des femmes et la lutte contre toutes les formes de discrimination à leur encontre, adoptées en 2008. Les questions d'égalité entre les sexes ont aussi été abordées dans plusieurs réunions de discussion et de consultation sur les droits de l'homme. Enfin, dans le prolongement de sa stratégie orientée vers la réalisation des Objectifs de Développement du Millénaire (ODM), la Commission a adopté un Plan d'action de l'UE sur l'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes dans le développement 2010-2015. L'objectif de ce plan d'action est la réalisation plus rapide des ODM et, notamment, du troisième objectif du Millénaire, consistant à promouvoir l'égalité des sexes et **l'autonomisation des femmes**, et du cinquième objectif, l'amélioration de la santé maternelle.

**Gouvernance** : la nouvelle stratégie de la Commission pour l'égalité entre les hommes et les femmes fixe le programme de travail de la Commission en vue de l'intégration de la dimension de genre dans tous ses travaux. Elle pose les fondements de la coopération avec les institutions européennes et les États membres. Il est démontré que le partenariat avec toutes les parties prenantes au niveau de l'UE est essentiel pour avancer vers l'égalité des sexes. La stratégie, s'alignant sur la proposition du Parlement européen, cherche à renforcer le partenariat en organisant chaque année un Dialogue de haut niveau sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Les conclusions du Conseil sur la nouvelle stratégie ont été adoptées sous la présidence belge.