



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 02.04.2001
COM(2001) 179 final

**RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPEEN,
AU COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL ET AU COMITE DES REGIONS**

**Rapport annuel sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes
dans l'Union européenne 2000**

Résumé

La stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et le nouveau programme 2001-2005

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: l'égalité dans la vie économique, sociale et civile, l'égalité dans la prise de décision, ainsi que les rôles et les stéréotypes féminins et masculins. Cette stratégie comprend des mesures spécifiquement destinées à l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques communautaires. Conformément à cette approche intégrée, elle utilise tous les instruments et structures existants, tout en soutenant la mise au point de nouveaux outils: des outils de suivi, des indicateurs et l'étalonnage des performances.

La stratégie communautaire est accompagnée d'un programme, qui fournira 50 millions d'euro au cours des cinq prochaines années pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce programme soutiendra des mesures de sensibilisation, l'analyse des politiques et la formation de réseaux pour l'égalité des chances entre les institutions communautaires, les autorités nationales, les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales (ONG). Il cherchera à promouvoir les bonnes pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, à améliorer la compréhension de la discrimination fondée sur le sexe et à aider les acteurs clés associés à la lutte contre l'inégalité entre les sexes.

Intégration de la dimension de genre

L'intégration de la dimension de genre engage l'Union européenne à inclure l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses activités, et non pas seulement dans celles directement liées à sa promotion. Il s'agit d'un élément central de la nouvelle stratégie-cadre de la Commission.

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 d'une importance vitale de mettre au point des outils efficaces pour cette approche relativement nouvelle: il faut de meilleurs systèmes de suivi et de meilleures statistiques. Il convient d'affecter à cette tâche des ressources humaines suffisantes, et de sensibiliser le personnel par une formation appropriée.

Le Parlement a exprimé à plusieurs reprises, l'année dernière, sa volonté d'intégrer la dimension de genre, et les présidences tant portugaise que française ont favorisé l'examen de cette question au Conseil.

L'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'emploi

Il existe encore un écart important de rémunération entre les sexes, et le taux d'emploi des femmes reste inférieur de 18 points de pourcentage 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.

L'égalité entre les femmes et les hommes est également recherchée dans les autres piliers: la capacité d'insertion professionnelle, l'esprit d'entreprise et la capacité d'adaptation. Les mesures d'insertion professionnelle ne devraient pas se concentrer trop exclusivement sur les bénéficiaires de prestations de chômage, car une telle démarche exclut les femmes qui pourraient souhaiter travailler sans pour autant être inscrites comme chômeuses. Peu d'actions ont été entreprises pour promouvoir la capacité d'adaptation, alors que la durée et l'organisation du travail revêtent généralement une grande importance pour les femmes qui travaillent. Il convient de prendre des mesures générales pour augmenter le nombre de femmes dans les industries de l'information et des télécommunications.

La dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes 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 proposition fait usage des nouvelles dispositions du traité concernant l'égalité entre les femmes et les hommes et en précise la formulation à la lumière de la jurisprudence européenne. Plus important, elle reconnaît 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 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, sur la base de 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 auquel elle a souscrit en 1995. Elle est parvenue à contrer les tentatives d'édulcorer les termes utilisés dans ce programme, mais ses efforts pour le renforcer dans plusieurs domaines, notamment la traite de femmes, ont été moins fructueux.

La traite des femmes a occupé une grande place dans les débats politiques en 2000. La Commission a continué à la combattre au moyen du programme STOP, qu'elle a proposé de prolonger de deux ans. La campagne d'information relative à la violence domestique a pris fin, mais l'initiative Daphné a été remplacée par un véritable programme.

L'égalité dans le processus de l'élargissement

Le document de stratégie de la Commission pour l'élargissement, adopté au Conseil européen de Nice, prévoit la conclusion provisoire des négociations avec la plupart des pays candidats dans les domaines de l'emploi et de la politique sociale au cours du premier semestre de l'année 2001.

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. À cet égard, ce sont encore une fois la Hongrie et la Lituanie qui ont le plus progressé. 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 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le taux d'utilisation de l'aide disponible au titre du programme précédent était faible.

Les chiffres relatifs aux inégalités sur le marché du travail permettent apparemment de brosser un tableau plus optimiste. Le taux d'emploi féminin, par exemple, soutient avantageusement la comparaison avec le taux moyen de l'Union européenne. La situation est toutefois plus complexe: 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.

En ce qui concerne la participation politique, les femmes sont fortement sous-représentées dans les arènes politiques régionales et nationales, ainsi qu'au sein des pouvoirs exécutifs. Les taux sont sensiblement inférieurs à la moyenne communautaire.

Promouvoir l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision

Les femmes restent également sous-représentées dans l'Union européenne. La correction du déséquilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision progresse lentement, malgré les mesures prises au niveau national et européen. Le travail se poursuivra dans le cadre de la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Le programme financera la collecte de statistiques sur les femmes dans la prise de décision économique et sociale qui font actuellement défaut.

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 également des mesures pour garantir une représentation satisfaisante des femmes au sein de tous ses comités et groupes d'experts.

Au niveau national, un large éventail de mesures ont été mises en œuvre pour essayer d'augmenter la représentation des femmes, avec plus ou moins de succès. L'engagement à long terme, la volonté politique et un savant dosage de mesures semblent donner de meilleurs résultats que n'importe quel instrument isolé.

La question des femmes entrepreneurs commence seulement à être traitée de façon systématique. Des statistiques fiables sont nécessaires pour rendre plus visible le plafond de verre, de même que d'autres obstacles. Une étude récente de la Commission a montré que seulement 23 % des entreprises appartiennent à des femmes dans l'Union européenne.

La stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005) et le nouveau programme d'action

LA STRATEGIE

Le 7 juin 2000, la Commission a adopté une nouvelle stratégie-cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes¹. Pour la première fois, cette stratégie rassemble dans un seul et même cadre toutes les initiatives et tous les programmes qui, auparavant, fonctionnaient généralement indépendamment les uns des autres, souvent au titre de lignes budgétaires distinctes.

Cette approche globale et intégrée combine différentes mesures et politiques spécifiques destinées à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, avec un souci d'intégration générale, afin de garantir que toutes les politiques prennent en compte les questions d'égalité des sexes. C'est pourquoi tous les services de la Commission seront invités à rendre compte des actions qu'ils entreprennent pour intégrer l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur processus de décision.

La stratégie est axée sur cinq objectifs, qui fournissent un cadre de référence pour la définition de politiques et auxquels seront liées toutes les initiatives de la Commission en matière d'égalité entre les femmes et les hommes:

- égalité dans la vie économique;
- égalité de la représentation et de la participation à la prise de décision;
- égalité des droits sociaux;
- égalité dans la vie civile;
- modification des rôles et élimination des stéréotypes féminins et masculins.

La stratégie ne concerne pas uniquement les politiques intéressant directement les citoyens européens, mais également les relations entre l'Union européenne et le reste du monde, qu'il s'agisse du processus de l'élargissement, de la coopération au développement ou des relations extérieures en général.

La stratégie utilise les mesures, méthodes et instruments existants, tels que l'évaluation de l'impact selon le genre, tout en soutenant la mise au point de nouveaux outils plus efficaces. Des indicateurs communs sont mis en place et des repères fixés pour améliorer le suivi et l'évaluation et permettre le recentrage des activités pendant toute la durée de la stratégie.

¹ Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions "Vers une stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes" (2001-2005), COM(2000) 335 final.

LE PROGRAMME

La stratégie est accompagnée d'un nouveau programme, qui s'étend également de 2001 à 2005². Au titre de ce programme, 50 millions d'euro seront disponibles au cours de cette période de cinq ans pour financer des actions de sensibilisation, l'analyse et l'évaluation des politiques en matière d'égalité, et la mise en place de réseaux pour l'égalité reliant les institutions communautaires, les autorités nationales, les partenaires sociaux et les ONG. Ces activités serviront à leur tour trois objectifs:

- promouvoir et diffuser les bonnes pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et les valeurs qui la sous-tendent;
- améliorer la compréhension des questions liées, directement ou indirectement, à la discrimination fondée sur le sexe, en recherchant les domaines où elle existe et en examinant les mesures prises pour y répondre;
- améliorer la capacité des acteurs clés, tels que les ONG et les partenaires sociaux, à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

²

Décision du Conseil du 20 décembre 2000 établissant un programme d'action communautaire concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005).

Intégration de la dimension de genre

POLITIQUES COMMUNAUTAIRES D'INTEGRATION DU GENRE

La politique communautaire d'intégration du genre engage l'Union européenne à poursuivre l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses politiques, mesures législatives et autres activités, et pas uniquement dans celles dont le but principal est l'égalité des chances. L'intégration constitue un élément central de la nouvelle stratégie-cadre de la Commission. Elle était déjà un principe conducteur du quatrième programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, arrivé à son terme en 2000. Près d'un quart de l'ensemble des projets financés concernaient principalement l'intégration de la dimension de genre³. Beaucoup de projets examinaient comment intégrer celle-ci dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques locales, régionales et urbaines, ou comment familiariser les acteurs clés du marché du travail et des médias avec ce concept.

En août 2000, la Commission a réalisé une enquête sur l'intégration de la dimension de genre. Cette enquête s'est penchée plus particulièrement sur le cadre organisationnel et méthodologique établi aux fins de cette intégration, ainsi que l'impact des méthodes utilisées. Elle a également été utile pour guider la Commission dans le choix des priorités de la nouvelle stratégie-cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'enquête a révélé que, en règle générale, les efforts les plus substantiels pour promouvoir l'égalité des sexes ont été déployés dans les domaines qui avaient enregistré le plus de progrès au cours des années précédentes: les Fonds structurels, l'éducation et la formation, la coopération au développement, les affaires sociales, ainsi que la science et la recherche. Des progrès ont également été réalisés dans le domaine de la politique économique: les grandes orientations des politiques économiques pour 2000 comprennent deux recommandations relatives à l'égalité des chances. L'une concerne la discrimination salariale, tandis que l'autre demande davantage d'actions en matière d'égalité des chances. Les efforts doivent à présent s'étendre à d'autres secteurs, où la plupart des obstacles constatés en 1998 sont toujours en place.

Instruments, techniques et ressources

1. **L'évaluation de l'impact selon le genre** est un premier pas essentiel dans la définition de politiques intégrant la dimension de genre. Elle a déjà été introduite dans plusieurs politiques communautaires: une série d'études d'évaluation de l'impact selon le genre ont été lancées en juin 2000 au titre du cinquième programme-cadre communautaire de recherche; dans le domaine de l'aide humanitaire communautaire, la dimension de genre figure désormais parmi les points examinés lors des évaluations ex post périodiques; de nouvelles techniques et de nouveaux instruments pour évaluer les politiques fiscales nationales sont en cours d'élaboration.

³ Voir Répertoire des projets 1999 - Programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Voir lien sur http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_fr.html

2. **Des statistiques et des données ventilées par sexe** constituent également des outils essentiels pour évaluer l'intégration de la dimension de genre. Les statistiques, les indicateurs et les repères permettent de mesurer les progrès accomplis en matière d'égalité; ils révèlent l'impact différent sur les femmes et les hommes de toutes les politiques, dont certaines étaient auparavant considérées comme neutres sous l'angle du genre.

Malgré les complications techniques et les réticences des fournisseurs de données à livrer des informations ventilées par sexe, des progrès ont été réalisés.

- Des repères et des indicateurs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont mis au point dans les domaines de la science et de la coopération au développement.
- Le Conseil encourage la mise au point d'indicateurs sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision et une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.
- En 2000, Eurostat a lancé une vaste collecte de statistiques sur la participation des femmes et des hommes, ainsi qu'une étude de faisabilité concernant les statistiques comparables sur les structures de garde d'enfants.

3. Il est aujourd'hui admis que les pratiques et les structures institutionnelles, une responsabilité clairement établie, un soutien au plus haut niveau et une coopération interservices constituent des éléments essentiels de la politique d'intégration de la dimension de genre. En outre, les hauts fonctionnaires de la Commission européenne doivent être conscients des questions de genre, leur accorder une attention suffisante et organiser des formations appropriées. Pour se développer, l'intégration de la dimension de genre doit être profondément enracinée dans l'institution au lieu de dépendre des efforts d'individus motivés.

La mobilité élevée du personnel chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être compensée par une formation de qualité dans l'ensemble de la Commission, en vue d'augmenter le niveau de sensibilisation des fonctionnaires. C'est pourquoi, en 2000, la Commission a poursuivi l'organisation de cours de sensibilisation à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et à l'intégration de la dimension de genre, intensifiant également ses efforts pour accroître la visibilité de ces questions.

Une intégration réussie de la dimension de genre: exemples choisis

Les femmes et les sciences

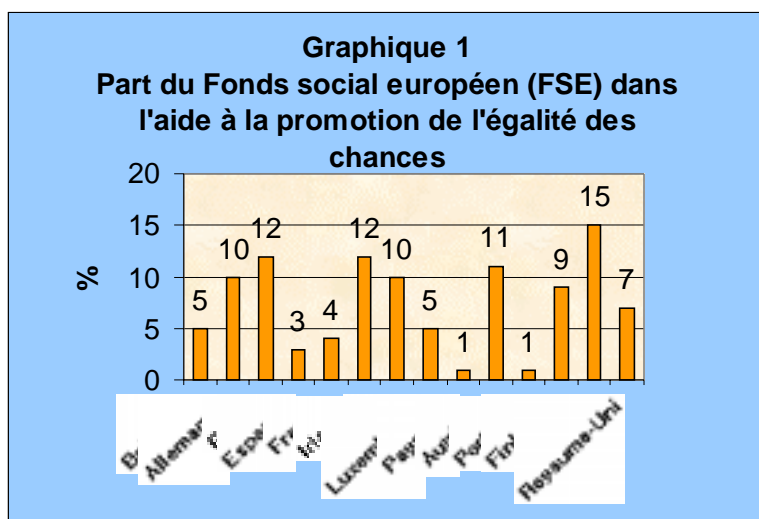
Après la publication, en 1999, de la communication «Femmes et sciences»,⁴ des progrès considérables ont été réalisés concernant l'intégration des questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques de l'Union européenne en matière scientifique et de recherche. Une évaluation de l'impact selon le genre du cinquième programme-cadre de recherche et de développement technologique (RDT) est en cours, et 1,4 million d'euros ont été investis dans des études portant sur l'impact selon le genre, notamment dans le domaine

⁴ COM(99) 76.

des nouvelles technologies. Lorsque la Commission publie des appels à propositions pour des projets scientifiques et de recherche, elle y inclut une clause type encourageant les propositions élaborées par des femmes, ou des groupes comprenant des femmes.

La proportion de femmes occupant des postes scientifiques de haut niveau est actuellement très faible, et les statistiques sont rares. La résolution du Conseil du 20 mai 1999 concernant les femmes et les sciences⁵ a invité la Commission à fournir, en s'inspirant des contributions des États membres, des données comparables et des indicateurs européens afin d'évaluer la situation des femmes au niveau communautaire. Depuis lors, et après avoir examiné le potentiel limité fourni par les enquêtes statistiques européennes (par exemple, les enquêtes sur les forces de travail, sur la recherche et le développement, etc.), la Commission a lancé un projet de trois ans, «Élaboration et collecte d'indicateurs statistiques sur les femmes dans les sciences». Dans sa communication «Réalisation de "l'Espace européen de la recherche": Orientations pour les actions de l'Union dans le domaine de la recherche (2002-2006)»⁶, la Commission a placé la situation des femmes dans les sciences parmi ses préoccupations principales. Elle recommandera que la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes soit intégrée dans le sixième programme-cadre (2002-2006).

Les Fonds structurels et le développement rural



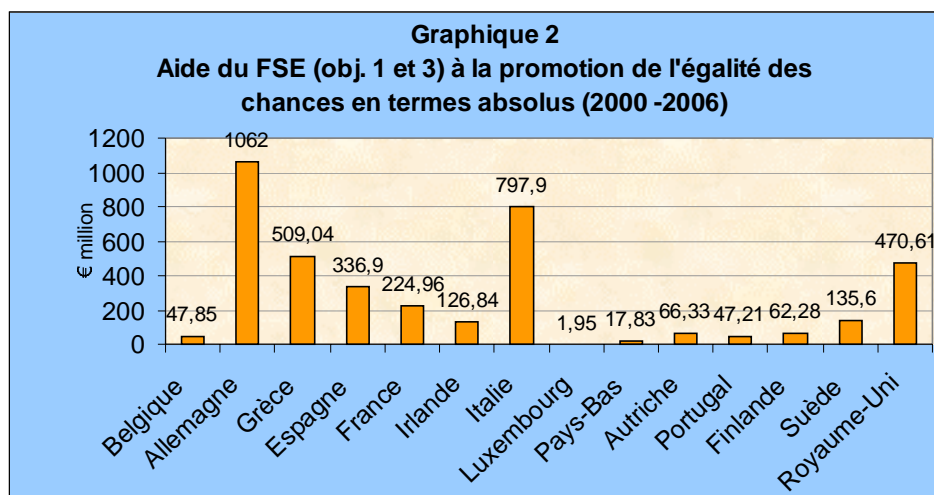
Source figure 1 and 2⁷

Lors des négociations avec les États membres sur le contenu des nouveaux programmes dans le cadre des nouveaux règlements des Fonds structurels (2000-2006), la Commission européenne a souligné qu'une action plus efficace était nécessaire en matière d'égalité⁸.

⁵ JO 1999/C 201/01.

⁶ COM(2000) 612.

⁷ Commission Communication on European Social Fund support for the European Employment Strategy
⁸ Règlement (CE) n° 1260/1999 du Conseil du 21 juin 1999 portant dispositions générales sur les Fonds structurels. La Commission a élaboré un document technique sur l'intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et les projets des Fonds structurels. Voir <http://www.inforegio.cec.eu.int>



Une nouvelle approche plus globale a été adoptée. A noter parmi les améliorations apportées:

- L'analyse des inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes est plus approfondie, et les obstacles à l'égalité mieux définis. Toutefois, l'analyse n'a pas toujours donné lieu à l'établissement d'objectifs quantifiés pour une plus grande égalité.
- Les programmes pour l'Espagne, l'Italie, la Suède, le Portugal, l'Irlande, la Grèce et le Royaume-Uni prévoient la création de groupes de travail sur l'égalité des chances, chargés de préparer les travaux des comités de suivi.
- En Allemagne, en Grèce, en Italie, au Royaume-Uni, en Espagne et en Suède, des organismes œuvrant en faveur de l'égalité ont été invités à prendre part aux travaux des comités de suivi.
- Plusieurs États membres ont déclaré adhérer sans réserve à l'idée d'une participation équilibrée des hommes et des femmes aux comités de suivi.
- Une plus grande attention est accordée au développement des services de garde d'enfants. En Irlande, 1 755,4 millions d'euro leur ont été affectés pour la période de programmation des Fonds structurels 2000-2006. La Grèce et l'Italie prévoient également des initiatives dans ce domaine.

Comme la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée dans l'ensemble de la stratégie, il est impossible de calculer avec précision la part qui lui est consacrée. Toutefois, le budget du FSE destiné aux mesures axées spécifiquement sur l'égalité entre les femmes et les hommes s'élève actuellement à près de 4 milliards d'euro (cf. graphiques 1 et 2)⁹.

Un grand nombre des nouveaux programmes de développement rural adoptés en 2000 accordent une plus grande attention qu'auparavant à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie rurale. Les femmes représentent actuellement 34 % de la main-d'œuvre dans les exploitations agricoles, et 22 % des chefs d'exploitation sont des femmes. Les programmes visent à soutenir le rôle majeur que peuvent jouer les femmes dans la diversification de l'économie rurale.

⁹ La communication de la Commission du 16 janvier 2001 (COM(2001) 16) décrit comment le FSE soutient les engagements des États membres dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi.

L'initiative communautaire LEADER+, approuvée en 2000, considère les mesures destinées aux femmes dans les régions rurales comme un domaine prioritaire. Les programmes présentés à la Commission en témoignent, beaucoup d'entre eux contenant des objectifs quantifiables en ce qui concerne les femmes.

Coopération au développement

En 2000, la priorité a été accordée à l'élaboration d'un nouveau plan d'action¹⁰ pour mettre en œuvre les directives et recommandations par des mesures pratiques. L'objectif central est d'augmenter le nombre de projets soumis à une étude d'impact selon le genre - qui représente aujourd'hui 20 % environ -, et de s'attaquer au problème du manque d'informations, d'évaluations et de relevés ventilés par sexe.

Dans le budget de l'Union européenne, il est explicitement fait mention de la sensibilisation aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes, une ligne budgétaire étant destinée à fournir une assistance technique en vue de l'inclusion des questions de genre dans l'ensemble de la politique communautaire de coopération au développement.

L'euro

Même l'euro comporte une dimension de genre dont il faut tenir compte: des enquêtes ont montré à plusieurs reprises que les femmes envisagent l'arrivée de la monnaie unique avec moins d'enthousiasme que les hommes et se sentent moins informées¹¹. Dans l'optique de l'intégration de la dimension de genre, la Commission a cofinancé une campagne d'information sur l'euro visant à répondre plus particulièrement aux préoccupations et besoins des femmes. Des magazines féminins de trois pays¹² ont accepté d'apporter leur concours en consacrant à l'euro davantage d'articles spécifiquement destinés aux femmes.

Conclusions et perspectives

La stratégie d'intégration de la dimension de genre a tout d'un chantier en cours. Des fondations solides ont déjà été jetées: le traité d'Amsterdam et la communication de la Commission de 1996¹³. L'édifice prend progressivement forme grâce à des règlements concernant l'intégration de la dimension de genre dans les Fonds structurels, la stratégie pour l'emploi, la coopération au développement et la recherche.

Lors d'une conférence tenue à Paris le 27 octobre 2000, la présidence française a soulevé la question de l'intégration de la dimension de genre au sein du Conseil, qu'elle espère voir devenir désormais une préoccupation constante. La Suède et la Belgique ont toutes deux l'intention de poursuivre l'examen de cette question sous leur présidence respective.

Quelques pièces maîtresses font cependant encore défaut. Dans certains secteurs - les transports, l'environnement, la protection des consommateurs, l'agriculture et la culture - un «réflexe d'intégration» plus marqué doit être stimulé pour honorer l'engagement sans

¹⁰ Projet de communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen du 25 octobre 2000 - Plan d'action pour l'intégration de la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique communautaire de coopération au développement.

¹¹ Enquête Eurobaromètre publiée en juillet 1999.

¹² Femmes d'Aujourd'hui (Belgique), Emma (Allemagne), Noi Donne (Italie).

¹³ COM (96) 67 final, communication de la Commission «Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires».

équivoque de la Commission en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

D'une façon générale, il conviendrait d'avoir pour objectif de:

- faire des statistiques ventilées par sexe la norme, plutôt que l'exception, et améliorer le suivi et l'évaluation;
- augmenter l'intérêt pour les questions d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des organes de décision de la Commission et organiser des formations pour permettre aux fonctionnaires de la Commission d'acquérir les connaissances nécessaires en la matière;
- renforcer les mécanismes institutionnels visant à l'intégration de la dimension de genre.

L'engagement du Parlement en faveur de l'intégration de la dimension de genre

Le Parlement européen recommande régulièrement l'intégration de la dimension de genre dans toutes les activités de la Communauté. Dans sa résolution du 5 octobre 2000¹⁴, il a estimé que tout type d'aide, de financement ou de subvention accordé par l'Union doit être soumis à l'obligation de respecter le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le Parlement européen a préconisé des mesures dans toute une série de domaines: faciliter l'accès des femmes au processus de décision; promouvoir la diversité des choix professionnels des femmes et des jeunes filles; persuader davantage de femmes d'entrer dans le secteur des technologies de l'information et des télécommunications; évaluer l'impact du temps partiel et des emplois atypiques sur les rémunérations, les cotisations sociales, les retraites des femmes ainsi que sur le développement de la pauvreté féminine.

Dans sa résolution sur les rapports annuels de la Commission, le Parlement estime que des statistiques et des données distinctes pour les femmes et les hommes et des indicateurs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes constituent «un instrument essentiel pour évaluer les progrès réalisés sur la voie de l'égalité et pour accroître la prise en compte des aspects liés au genre en faisant apparaître les répercussions pour les femmes et les hommes des différentes politiques menées, en particulier dans les domaines qui étaient auparavant considérés comme neutres sous l'angle du genre.» Il juge également essentiel d'établir des indicateurs ainsi que des procédures d'enquête et d'information comparables, afin de permettre une évaluation fiable portant sur tous les aspects de la problématique du genre.

¹⁴ Résolution du Parlement européen du 5 octobre 2000 sur les rapports annuels de la Commission sur «L'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union européenne - 1997, 1998, 1999».

L'intégration de la dimension de genre au niveau national

En février, le Danemark a adopté une nouvelle loi établissant le principe de l'intégration de la dimension de genre, ainsi que de nouveaux mécanismes institutionnels pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes. Un nouveau ministre italien de l'égalité des chances a été nommé en avril 2000, avec des compétences élargies comprenant les questions d'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques gouvernementales. Dans le même temps, le gouvernement allemand a introduit l'intégration de la dimension de genre dans tous les ministères fédéraux.

Outils et indicateurs

Le ministère irlandais de la justice, de l'égalité et de la réforme législative a commandé une recherche concernant les mécanismes de suivi de l'égalité entre les femmes et les hommes, en vue de mettre au point des indicateurs pour mesurer l'incidence pratique des politiques et programmes. L'Allemagne a établi un groupe de travail interministériel chargé d'élaborer des outils pour l'intégration de la dimension de genre.

Formation

Le Conseil nordique a défini un programme de formation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui sera lancé en 2001. Le gouvernement allemand projette également d'organiser des formations pour ses fonctionnaires. Le Portugal a incorporé l'égalité entre les femmes et les hommes dans les programmes de formation de ses enseignants.

L'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'emploi

NOUVEAUX OBJECTIFS EN MATIERE D'EGALITE

L'égalité des chances entre les femmes et les hommes est nécessaire non seulement au nom de la justice sociale, mais également pour des raisons économiques. L'égalité des rémunérations, la reconnaissance des compétences et des aptitudes des femmes, ainsi que des politiques permettant aux salariés de concilier vie professionnelle et vie familiale sont autant de facteurs qui contribuent à attirer un plus grand nombre de femmes sur le marché du travail et stimulent l'économie. Le taux d'activité économique croissant chez les femmes a joué un rôle important dans la croissance économique de l'Europe. On estime que, dans l'ensemble de l'Union européenne, près d'un cinquième de la croissance annuelle du PIB - qui s'élève à 2,3% - peut être attribué à la participation accrue des femmes au marché du travail.

Néanmoins, les inégalités restent prononcées, même si elles tendent à diminuer (voir graphiques 3 à 9).

- Le taux d'emploi des femmes dans l'Union européenne reste encore inférieur de 18,2 points à celui des hommes.
- Le taux de chômage des femmes dépasse de 3 points celui des hommes.
- Il existe une ségrégation selon le genre sur le marché du travail, les femmes étant concentrées dans certaines professions et certains secteurs, les hommes dans d'autres.¹⁵
- Lorsque les femmes exercent un emploi, leur rémunération est inférieure à celles des hommes: elles représentent 77 % des salariés à faible revenu.

En mars 2000, le Conseil européen de Lisbonne¹⁶ a fixé de nouveaux objectifs ambitieux pour les femmes en matière d'emploi, dont le plus important consiste à faire en sorte que la proportion de femmes actives (actuellement de 53 %) passe à 60 % d'ici 2010. C'est là un élément essentiel si l'Union européenne veut porter son taux d'emploi global à 70 %, un autre objectif de Lisbonne. Le chiffre de 60 % est ambitieux. S'il est atteint, le taux d'emploi féminin dans l'Union européenne s'élèvera à un niveau jamais égalé auparavant. En termes absolus, cela signifie qu'il faut attirer 10 millions de femmes sur le marché du travail. Les déficits sont particulièrement importants, en termes absolus, en Italie, en Espagne et en France.

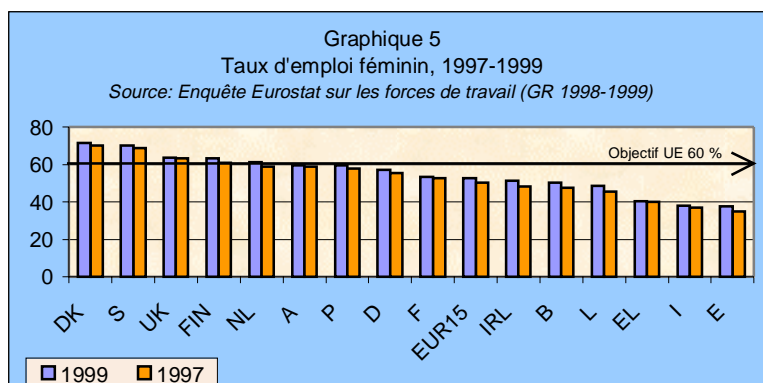
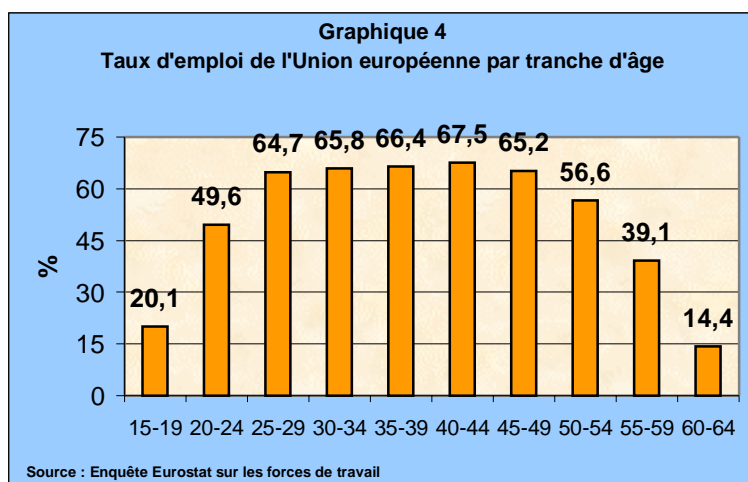
¹⁵ Pour les statistiques, voir le Rapport conjoint sur l'emploi 2000, point 3.4.2.

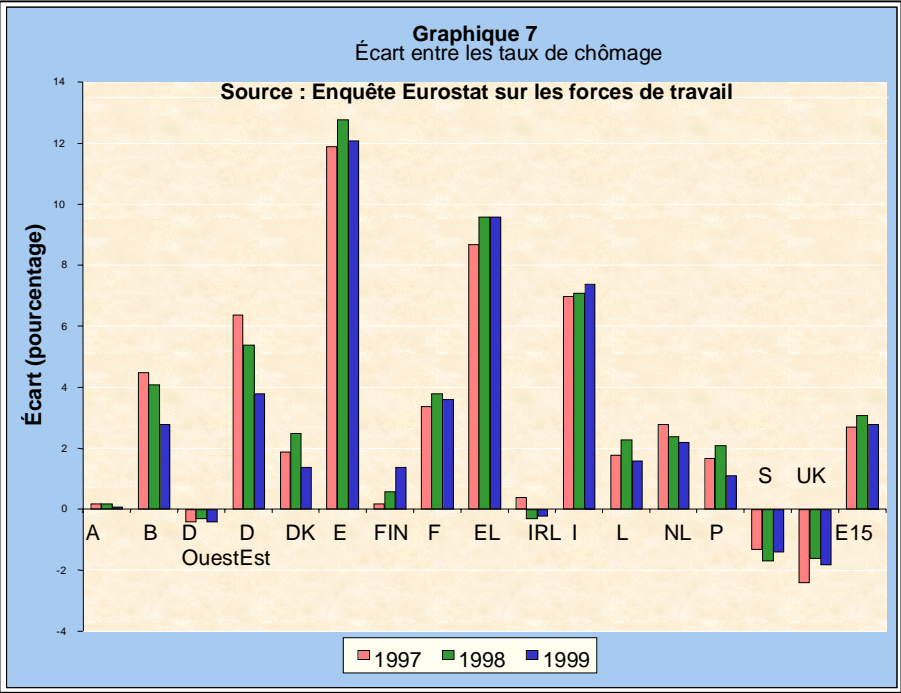
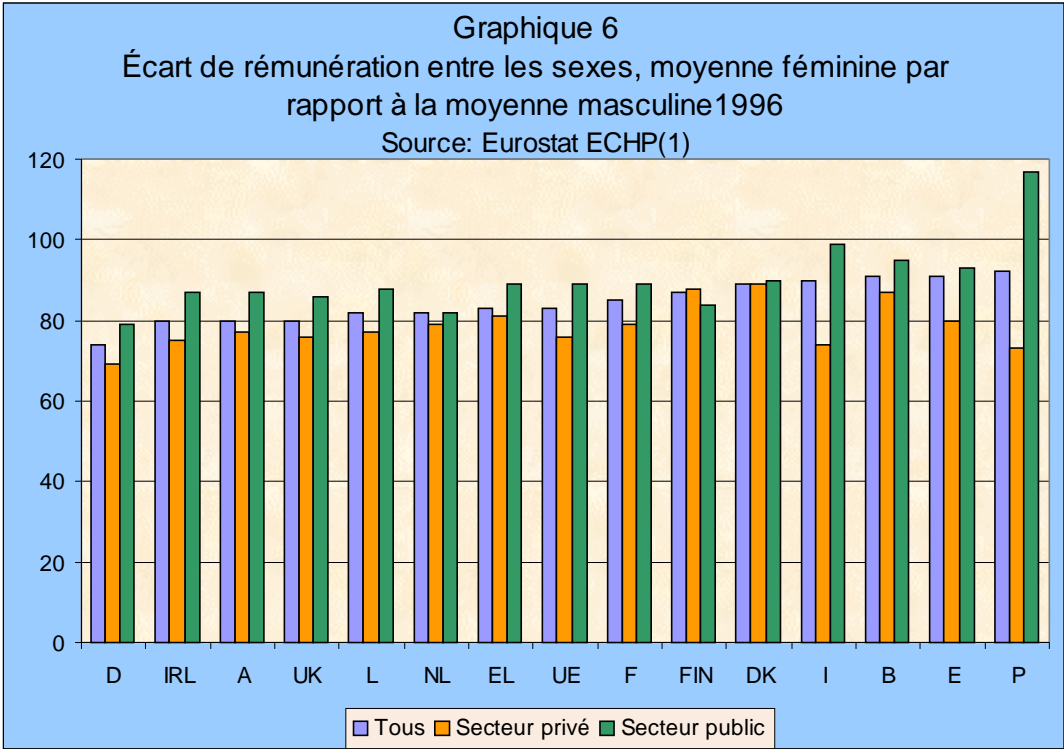
¹⁶ Conclusions de la présidence (Lisbonne, 23 et 24 mars 2000)
<http://ue.eu.int/en/Info/eurocouncil/index.htm>

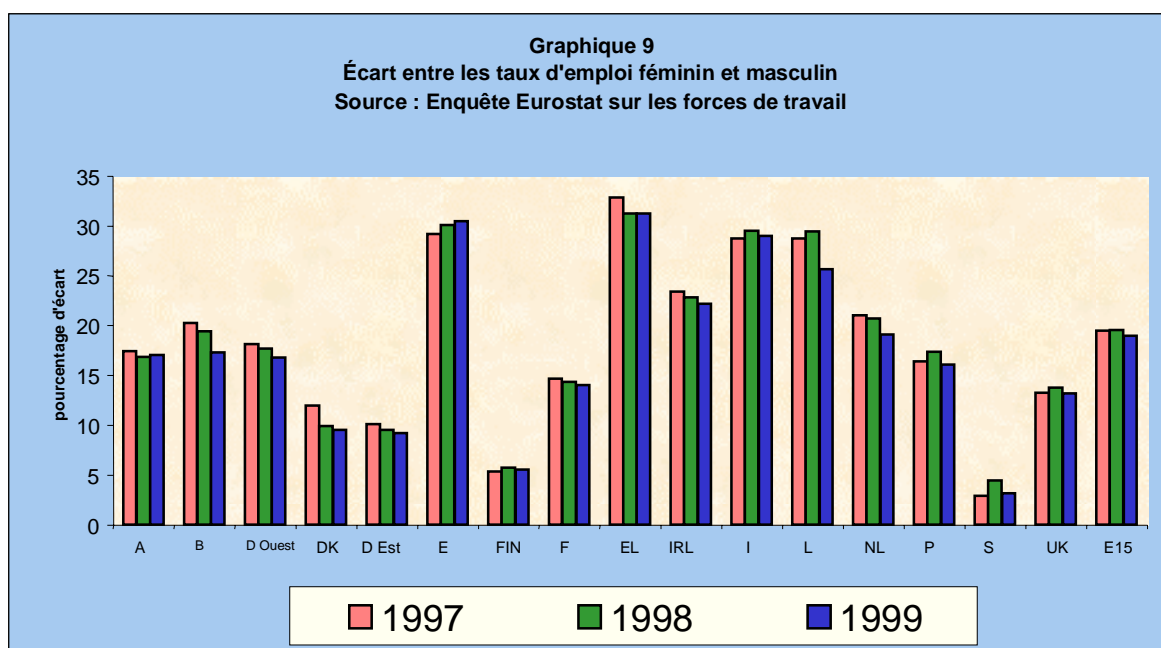
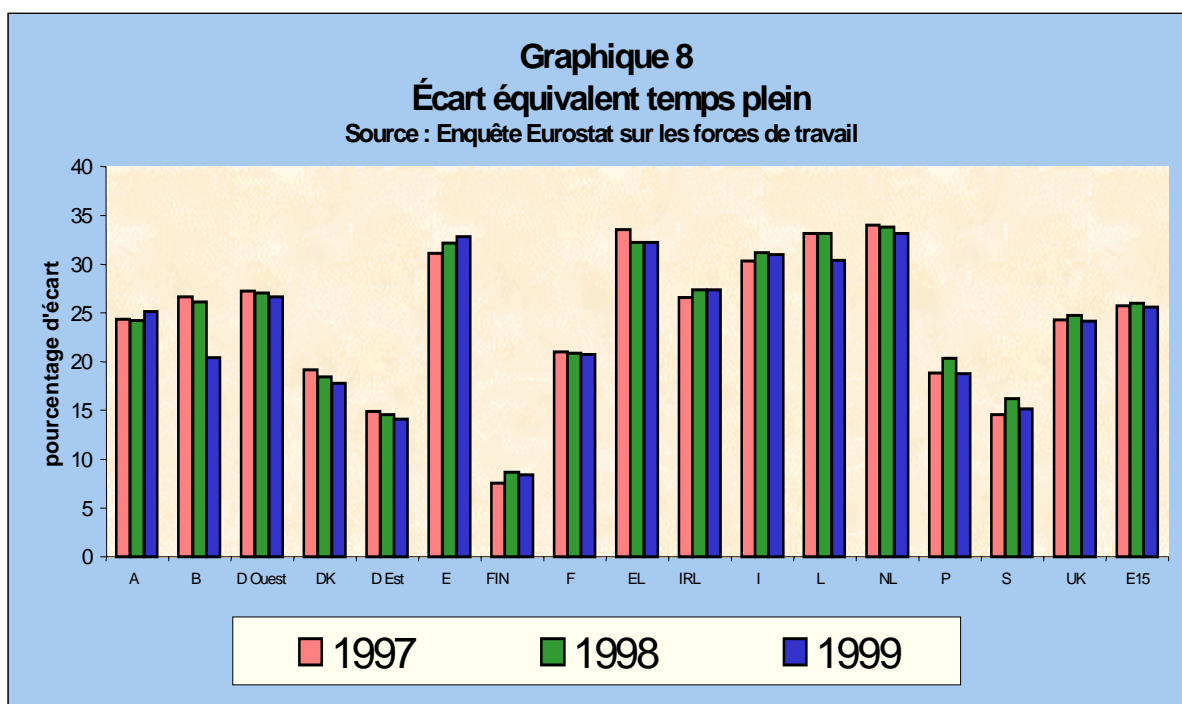
Tableau 3

Pays	Salariés	Taux d'emploi 1999	Chiffre à atteindre 60% des femmes en âge de travailler en termes absolus	Emplois féminins supplémentaires à créer
A	1 600.4	59.7	1 608.5	8.1
B	1 672.7	50.2	1 998.5	325.8
D	15 590.2	57.1	16 396.0	805.8
DK	1 241.7	71.6	Objectif déjà atteint	
E	4 952.8	37.3	7 962.8	3010.0
FIN	1 105.7	64.6	Objectif déjà atteint	
F	10 144.4	53.5	11 383.0	1238.6
EL	1 443.8	40.7	2 130.7	686.9
IRL	638.3	51.4	745.3	107.0
I	7 401.9	38.1	11 658.3	4256.5
L	68.5	48.5	84.7	16.2
NL	3 217.9	61.3	Objectif déjà atteint	
P	2 064.2	59.6	2 078.8	14.6
S	1 920.6	68.9	Objectif déjà atteint	
UK	12 084.4	63.9	Objectif déjà atteint	
Total	65 147.5	52.6	74 289.7	10 469.5

Source: Enquête sur les forces de travail 1999







ÉVALUATION DES PLANS D'ACTION NATIONAUX POUR 2000

La stratégie européenne pour l'emploi, qui entre à présent dans sa quatrième année, a placé la politique de l'emploi sous un éclairage nouveau et lui a imprimé un nouvel élan dans toute l'Europe. Chaque année, une série de lignes directrices pour l'emploi sont définies à l'échelle communautaire. Les États membres présentent ensuite leur plan national pour l'emploi (PAN) pour mettre en œuvre ces lignes directrices. Le Rapport conjoint sur l'emploi fournit une évaluation comparative des PAN et examine la réponse de chaque État membre aux recommandations individuelles qui lui ont été adressées pour 2000 (voir ci-dessous).

Comme les années précédentes, les lignes directrices pour 2000 ont été divisées en quatre domaines ou piliers. L'un d'entre eux est spécifiquement consacré à la promotion de l'égalité

des chances. Cependant, conformément à l'approche de l'intégration de la dimension de genre, les questions d'égalité entre les femmes et les hommes sont également prises en considération dans les trois autres piliers, qui ont pour objectif d'améliorer la capacité d'insertion professionnelle de la population active, d'encourager l'esprit d'entreprise et de promouvoir la capacité d'adaptation.

Le pilier de l'égalité des chances

Le pilier de l'égalité des chances recommande l'adoption de mesures visant à réduire l'écart entre les genres sur le marché du travail (écart en matière d'emploi et de chômage, ségrégation au niveau des professions et des secteurs, promotion de l'égalité de rémunération), permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, et faciliter le retour sur le marché du travail des femmes et des hommes après une absence.

Les États membres ont commencé à reconnaître l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Toutefois, les mesures sont restées généralement assez vagues ou ont reposé trop exclusivement sur le respect volontaire. Seuls quelques États membres ont mis au point des instruments pratiques d'évaluation des fonctions en vue de contribuer à réduire l'écart de rémunération.

Le niveau d'activité visant à permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale s'est révélé encourageant. Si peu de progrès ont été réalisés concernant l'amélioration de l'infrastructure pour les personnes âgées, la plupart des États membres ont présenté des propositions concrètes pour augmenter les structures de garde d'enfants. Les services de garde d'enfants ont également manifesté des signes de flexibilité accrue. Plusieurs États membres ont modifié leurs dispositions relatives aux congés en les rendant plus souples ou en ajoutant des dispositions particulières pour les pères. Cependant, peu d'États membres ont relevé le niveau des rémunérations octroyées durant les périodes de congé, alors que, faute d'un revenu suffisant, les pères risquent de se montrer peu enclins à prendre congé.

Promouvoir la déségrégation du marché du travail

Il existe une ségrégation tant horizontale que verticale sur le marché du travail: dans l'ensemble de l'économie, les femmes sont concentrées dans certaines professions, certaines industries et certains secteurs; et dans tous les secteurs et industries, elles sont sous-représentées aux postes de direction bien rémunérés, et surreprésentées dans les fonctions moins bien rétribuées. Si certains pays ont lancé des programmes ambitieux pour lutter contre la ségrégation entre les femmes et les hommes, les mesures concernent, pour la plupart, la ségrégation horizontale plutôt que verticale, à l'exception de certains programmes destinés au secteur public.

Danemark

Un programme de stages de formation à été lancé pour encourager les hommes à s'orienter vers des domaines traditionnellement féminins, et vice-versa. Toutes les municipalités doivent présenter un rapport bisannuel sur les progrès réalisés au niveau de la réduction de la ségrégation entre les femmes et les hommes.

Finlande

Un projet stratégique d'une durée de trois ans concernant l'égalité sur le marché du travail a été lancé. Les employeurs et les écoles réfléchiront aux facteurs qui déterminent le choix d'une carrière par les garçons et les filles, et tenteront d'influer sur ces facteurs.

L'intégration de la dimension de genre dans la stratégie pour l'emploi

L'obligation d'intégrer la dimension de genre est un ajout important aux politiques de l'emploi en Europe. Les pays nordiques ont depuis longtemps pris l'engagement de garantir l'intégration de la dimension de genre, engagement qu'ils continuent d'honorer au fur et à mesure que leurs politiques de l'emploi se développent. L'Italie, la France et l'Irlande ont toutes trois accompli un effort considérable pour intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur plan d'action national (PAN) pour 2000.

Néanmoins, dans la plupart des États membres, il reste encore beaucoup à faire pour créer de nouveaux mécanismes, pour mettre en place des programmes et des dispositions institutionnelles en vue d'intégrer la dimension de genre. De nombreux domaines de la politique de l'emploi ne font toujours pas l'objet d'une analyse sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes; le suivi et l'évaluation se limitent généralement à l'établissement de taux de participation selon le genre; les objectifs spécifiques ou les indicateurs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes restent peu répandus sur le terrain.

Exemples d'innovations dans les politiques d'intégration de la dimension de genre

France

Un comité interministériel sur les droits des femmes a été établi pour traiter de huit domaines d'action. Il évaluera, sur une base annuelle, les contributions apportées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans chaque domaine. Cette initiative d'intégration fait suite à la création, en 1998, d'un nouveau secrétariat d'État aux droits de la femme.

Irlande

Une unité pour la promotion et le suivi de l'égalité des chances a été établie au sein du ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme administrative. Elle réalise le suivi de l'intégration de la dimension de genre en général et fournit des conseils quant aux indicateurs appropriés. Un comité a été créé pour coordonner les objectifs en matière d'égalité dans le plan de développement national.

L'intégration de la dimension de genre dans le pilier de la capacité d'insertion professionnelle

La capacité d'insertion professionnelle se voit généralement accorder une plus grande attention que les autres piliers dans les PAN, ce qui la rend particulièrement importante du point de vue de l'intégration de la dimension de genre. Les États membres les plus attachés à l'intégration de cette notion ont, dans l'ensemble, reconnu que si les mesures relatives à la capacité d'insertion professionnelle étaient axées trop exclusivement sur les bénéficiaires de prestations de chômage, elles laisseraient de côté un grand nombre de femmes qui souhaitent travailler mais ne le font pas actuellement. Dès lors, ils ont ouvert l'accès aux programmes actifs du marché du travail aux femmes qui souhaitent réintégrer ce marché, de même qu'aux autres personnes qui ne remplissent pas les conditions requises pour percevoir des prestations de chômage en raison de leur situation familiale ou d'une période d'emploi continue insuffisante. Dans les pays qui n'ont pas adopté cette démarche, les femmes, comme on pouvait s'y attendre, sont sous-représentées dans ces programmes.

L'intégration de la dimension de genre dans le pilier de l'esprit d'entreprise

De nombreux États membres ont mis en place l'un ou l'autre type de programme d'action positive pour encourager les femmes à devenir entrepreneurs. L'Allemagne a lancé un nouveau programme de prêts pour les femmes qui créent de petites entreprises; des services

de conseil et d'information seront également disponibles. En Suède, un groupe de cadres supérieurs a été établi pour définir les moyens d'augmenter la présence des femmes aux postes de direction des entreprises.

Davantage de mesures pourraient être prises pour offrir un plus grand nombre de débouchés aux femmes dans les secteurs lucratifs traditionnellement dominés par les hommes, tels que les technologies de l'information; actuellement, la question de la ségrégation entre les femmes et les hommes n'est pas suffisamment prise en considération. Les États membres doivent également veiller à ce que les programmes globaux visant à promouvoir l'esprit d'entreprise soient pleinement accessibles aux femmes.

Esprit d'entreprise: initiatives au niveau européen

Le réseau européen de promotion des femmes entrepreneurs a été officiellement lancé en juin 2000. Il se compose de 17 membres, provenant de tous les États membres, d'Islande et de Norvège. Il s'agit de représentants des gouvernements et d'organismes nationaux actifs dans le domaine de la promotion de l'esprit d'entreprise féminin. Les objectifs de ce réseau sont d'améliorer l'image des femmes entrepreneurs actuelles, créer un climat plus propice à l'augmentation du nombre de nouvelles femmes entrepreneurs, et aider les entreprises dirigées par des femmes à se développer. Selon une étude sur les femmes entrepreneurs dans l'Union européenne et dans les pays d'Europe centrale et orientale, celles-ci éprouvent plus de difficultés que leurs homologues masculins à réunir des capitaux pour la création et l'expansion d'entreprises. Elles sont également moins bien informées de l'aide disponible.

L'intégration de la dimension de genre dans le pilier de la capacité d'adaptation

Beaucoup de PAN ont consacré relativement peu d'attention à la capacité d'adaptation en général, de sorte que l'intégration de la dimension de genre n'est pas très avancée. Il est pourtant indéniable que l'organisation et la durée du travail revêtent une grande importance pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les analyses sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes sont encore rares dans le cadre de ce pilier, alors qu'il subsiste des écarts importants entre les genres en ce qui concerne la proportion de salariés qui travaillent dans le cadre d'un contrat atypique ou à temps partiel, par exemple. Certains États membres continuent à promouvoir la flexibilité sans trop se soucier de son incidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

En règle générale, l'égalité entre les femmes et les hommes n'a guère été au centre des discussions des partenaires sociaux sur la capacité d'adaptation. La France fait quelque peu exception: les partenaires sociaux seront tenus d'inscrire l'égalité des chances à l'ordre du jour de leurs négociations.

Mieux concilier vie familiale et vie professionnelle: une priorité sous les présidences portugaise et française

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale a été l'une des principales questions traitées sous la présidence portugaise au cours du premier semestre de l'année 2000. Sur son initiative, les États membres ont adopté, le 6 juin 2000, une résolution sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale. Cette résolution souligne que cette question est une condition fondamentale pour une égalité de fait.

Dans le cadre du suivi de Pékin +5, la présidence française a repris le flambeau en définissant une série d'indicateurs concernant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Ceux-ci portent, entre autres, sur les régimes de travail plus souples, les congés parentaux ou autres formules de congé, et les heures d'ouverture des services de garde d'enfants. Le 27 novembre, le Conseil des ministres (Emploi et affaires sociales) a invité les États membres à garantir une mise à jour régulière de ces indicateurs et à adopter de nouvelles mesures et stratégies en vue de parvenir à une répartition plus équilibrée entre les femmes et les hommes de l'activité professionnelle et des travaux domestiques.

Recommandations concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres

Sur la base de l'analyse figurant dans le Rapport conjoint sur l'emploi, la Commission a adressé à chaque État membre des recommandations relatives aux politiques de l'emploi en 2000. Ces recommandations, adoptées par le Conseil, reconnaissent que l'écart entre les femmes et les hommes sur le marché du travail requiert des stratégies et des mesures globales visant à permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Des recommandations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ont été adressées à douze États membres.

Nouvelles évolutions dans les lignes directrices pour l'emploi en 2001

Les lignes directrices pour 2001 ont été approuvées au Conseil européen de Nice, au début du mois de décembre 2000. La notion d'intégration de la dimension de genre a été renforcée. Les États membres se sont engagés à mettre au point des procédures plus efficaces pour consulter les organismes actifs dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, évaluer l'impact selon le genre des mesures prévues au titre de chaque ligne directrice, et définir des indicateurs permettant de mesurer les progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au titre de chaque ligne directrice. En outre, les nouvelles lignes directrices pour 2001 prennent en compte l'objectif de Lisbonne relatif au relèvement du taux d'emploi féminin. Elles invitent également les États membres à fixer des objectifs nationaux pour l'augmentation des structures de garde d'enfants.

Les femmes dans l'économie de la connaissance

Les femmes sont fortement sous-représentées dans les industries des technologies de l'information et des communications. Bien qu'elles soient plus nombreuses que les hommes dans l'ensemble des secteurs caractérisés par un niveau de formation élevé, au sein de chacun de ces secteurs, elles ont moins de chance que les hommes d'obtenir les emplois les plus hautement qualifiés et les mieux rémunérés.

Si l'Europe veut réussir sa transition vers une économie de la connaissance, elle ne peut se permettre de sous-utiliser l'énorme potentiel encore inexploité de sa population féminine. C'est pourquoi, lorsque la Commission et le Conseil ont défini leurs idées quant au moyen d'atteindre les objectifs fixés à Lisbonne dans le plan d'action «e-Europe 2002»¹⁷, ils ont souligné l'importance d'attirer les femmes dans le secteur des technologies de l'information.

¹⁷ «e-Europe 2002 – une société de l'information pour tous», document élaboré par le Conseil et la Commission européenne pour le Conseil européen de Feira (19-20 juin 2000), Bruxelles, le 14 juin 2000.

De même, l'initiative e-learning¹⁸, adoptée par la Commission en mai 2000, vise à empêcher un élargissement du fossé entre ceux qui ont accès aux nouvelles technologies de l'information et ceux qui en sont exclus, notamment les femmes. L'éducation joue un rôle crucial. L'une des raisons pour lesquelles les femmes sont sous-représentées dans les professions bien rémunérées du secteur des technologies de l'information est qu'elles sont trop peu nombreuses à étudier ces matières à l'école ou dans l'enseignement supérieur. Il importe de briser les barrières qui les empêchent de le faire.

¹⁸ e-Learning – Penser l'éducation de demain, COM(2000) 318 final, 24 mai 2000.

La dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques communautaires relatives aux droits de l'homme et dans les relations extérieures

LES DROITS DES FEMMES DANS L'UNION EUROPEENNE

Proposition de directive modifiant la directive sur l'égalité de traitement

Le 7 juin 2000, la Commission a présenté une proposition de directive modifiant la directive de 1976 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi¹⁹. La base juridique de cette proposition, l'article 141, paragraphe 3, du traité CE accorde au Parlement une influence considérable par le biais de la procédure de codécision, et précise que le Conseil peut adopter cette proposition en statuant à la majorité qualifiée.

La proposition a pour objectif d'actualiser la directive en tenant compte des réflexions récentes sur l'égalité, et de rendre la formulation de certaines dispositions plus stricte à la lumière de la jurisprudence européenne.

Si elle est adoptée, la proposition:

- considérera le harcèlement sexuel sur le lieu de travail comme une forme de discrimination, et définira le harcèlement sexuel conformément aux directives relatives à l'article 13 (voir ci-après), et au code de bonne conduite de la Commission;
- permettra à des organismes indépendants de donner suite à des plaintes au moyen de procédures administratives ou judiciaires au nom des victimes de discrimination sexuelle, sous certaines conditions;
- précisera la notion de discrimination indirecte;
- garantira aux femmes le droit de reprendre leur emploi, ou un poste équivalent, après un congé de maternité;
- encouragera les partenaires sociaux à contribuer à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement par l'adoption de conventions collectives en matière de discrimination.

Autres évolutions juridiques

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne a été proclamée par les présidents du Conseil, du Parlement et de la Commission au début du Conseil européen de Nice, le 7 décembre 2000²⁰. Cette charte est rédigée dans un langage non discriminatoire; elle s'adresse à tout un chacun, sans qu'aucun des deux genres ne soit prédominant. Elle comprend toutefois plusieurs dispositions spécifiquement destinées à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. L'article 21 interdit la discrimination quel qu'en soit le motif, notamment lorsqu'elle

¹⁹ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, COM(2000) 334 final.

²⁰ JO C 364 du 18.12.2000, p. 1.

est fondée sur l'orientation sexuelle. L'article 23 établit le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, précisant que l'action positive constitue un outil légitime dans la poursuite de ce but. L'esclavage, le travail forcé et la traite des êtres humains sont interdits par l'article 5, bien que les femmes ne soient pas spécifiquement mentionnées. La protection contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé sont prévus par l'article 33. Selon l'article 34, l'Union européenne reconnaît et respecte le droit d'accès aux prestations de sécurité sociale et aux services sociaux assurant une protection dans des cas tels que la maternité²¹.

En mai 2000, le Parlement a tenu une audition publique sur la lutte contre la discrimination et les nouvelles possibilités offertes par l'article 13 de la version consolidée du traité CE, dont la discrimination sexuelle est un des thèmes principaux. La Commission a annoncé son intention de proposer en 2002 une nouvelle directive concernant l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette proposition tentera pour la première fois pour combattre les inégalités dans d'autres domaines que celui de l'emploi.

L'article 13 a déjà servi indirectement la cause de l'égalité entre les femmes et les hommes, par le biais de la nouvelle directive contre la discrimination raciale²². L'égalité entre les genres a été intégrée dans cette directive, eu égard au fait que la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique peut affecter les femmes et les hommes de façon différente.

Au niveau national, le gouvernement britannique a publié un plan d'action conjointe pour lutter contre les mariages forcés. Les mesures prévues comprennent la collecte de données par la police et les ONG, ainsi que la fourniture de matériel d'information aux établissements d'enseignement.

LA REVISION DU PROCESSUS DE PEKIN +5

L'année dernière, on a célébré le cinquième anniversaire de la quatrième conférence mondiale des Nations unies sur les femmes. L'assemblée générale des Nations unies a convoqué, en juin 2000, une session extraordinaire intitulée «Égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle, Pékin +5». Cette session a été l'occasion de passer en revue les progrès réalisés et d'étudier des idées d'actions futures.

Du 19 au 21 février 2000, la Commission économique des Nations unies pour l'Europe a tenu une conférence préparatoire régionale en partenariat avec la Commission européenne, le Conseil de l'Europe, le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) et le Fonds de développement des Nations unies pour la femme (UNIFEM). Les ONG ont joué un rôle actif dans les discussions, qui se sont concentrées sur seulement quatre domaines du programme d'action de Pékin. En février, une conférence au niveau communautaire²³ a réaffirmé l'engagement de l'Union européenne envers les objectifs définis dans le programme d'action, tout en épinglant des lacunes dans le cadre de mise en œuvre. Passer de l'engagement à l'action s'est révélé plus complexe que prévu.

²¹ Voir la Communication de la Commission sur la nature de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, COM(2000) 644 final, du 11 octobre 2000.

²² Directive du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

²³ Pékin +5: Une vue d'ensemble du suivi et des préparations de l'Union européenne. Une publication élaborée par la Commission européenne à l'occasion de l'examen quinquennal du programme d'action adopté lors de la quatrième conférence mondiale des Nations Unies, tenue à Pékin en 1995.

Le Comité économique et social et le Parlement européen ont présenté des rapports sur le suivi du programme d'action de Pékin²⁴. Tous deux ont préconisé la mise au point d'indicateurs et de repères. Le 28 mars 2000, la Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances du Parlement européen a organisé une audition publique sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre du programme d'action de Pékin.

En juin 2000, lors d'une conférence des Nations unies, l'Union européenne a fait échec aux tentatives d'édulcorer l'accord conclu à Pékin. De fait, des progrès appréciables ont été réalisés, et les conclusions²⁵ reprennent plusieurs propositions de l'Union européenne. Ces conclusions:

- réaffirment les droits des femmes et l'importance de l'éducation;
- utilisent des termes nouveaux et plus explicites quant à l'obligation des États à lutter contre la violence envers les femmes, conformément à l'opinion défendue par l'Union européenne devant la Commission des droits de l'homme des Nations unies (56^e session) à Genève, en mars 2000²⁶;
- mettent en exergue le lien entre l'égalité des sexes et l'éradication de la pauvreté, ainsi que la nécessité d'un partage équitable, entre les femmes et les hommes, du travail rémunéré et des travaux domestiques;
- soulignent le besoin de disposer de repères et d'indicateurs, comme indiqué dans les rapports présentés par le Parlement et le Comité économique et social lors de la conférence préparatoire européenne.

Cependant, les conclusions n'ont pas répondu à toutes les attentes de l'Union européenne. Confrontée à une forte opposition, elle n'a pas réussi à faire accepter une déclaration sur la nécessité de combattre la discrimination quel qu'en soit le motif, notamment lorsqu'elle est fondée sur l'orientation sexuelle. Ses tentatives d'aller de l'avant dans les domaines de l'éradication de la pauvreté, de la violence fondée sur le genre, des droits sexuels des femmes, de la traite des femmes et de l'accès à l'avortement se sont heurtées à une forte résistance.

Actions des États membres concernant Pékin +5

En Belgique, un rapport sur la mise en œuvre du programme d'action a été présenté au Parlement. Une réunion ministérielle se tiendra annuellement pour veiller à la réalisation des objectifs stratégiques dans tous les ministères et mettre en place un dispositif national. En Irlande, un plan d'action national pour les femmes est en cours d'élaboration et prendra en compte le processus de Pékin +5. En Italie, l'Institut national des statistiques a entamé des études destinées à fournir des données tenant compte de la dimension de genre. En Norvège, un comité réunissant les ministères concernés a été établi pour passer en revue les progrès accomplis dans la mise en œuvre du programme de Pékin.

²⁴ CES 172/2000 et A5-0125/2000.

²⁵ Rapport du Comité ad hoc sur l'ensemble de la 23^e session extraordinaire de l'Assemblée générale. A/S-23/10/Rev.1. Projet de résolution II Actions et initiatives ultérieures pour mettre en œuvre la déclaration et le programme d'action de Pékin. UN 2000.

²⁶ L'Union européenne a invité les membres des Nations unies à prévenir et sanctionner tous les types de violence fondés sur le genre dans les domaines privé et public, en soulignant que les droits des femmes englobent les droits sexuels et les droits liés à la santé génésique.

DEFENDRE LES DROITS DES FEMMES DANS LE RESTE DU MONDE

L'an 2000 a été la première année de mise en œuvre des règlements relatifs aux droits de l'homme, adoptés en 1999²⁷, qui fournissent un cadre cohérent et une base juridique à toutes les activités en matière des droits de l'homme et de démocratisation exercées au titre du chapitre B7-70 du budget communautaire (Initiative européenne pour la démocratie et les droits de l'homme). La dimension de genre a été intégrée dans le document de programmation 2000 de l'initiative précitée. Plusieurs projets axés spécifiquement sur l'égalité entre les femmes et les hommes ont été financés dans la région méditerranéenne, parmi lesquels un programme d'action positive concernant les droits des femmes dans les pays du Maghreb, et un projet relatif aux femmes dans le processus de prise de décision en Égypte. Près de 3 millions d'euros ont été consacrés à des projets spécifiquement destinés à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en 2000. Le 14 novembre 2000, la Commission a adopté un rapport sur la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir le respect des droits de l'homme et des principes démocratiques dans les relations extérieures pour 1996-1999²⁸. Ce document contient une section détaillée sur l'émancipation des femmes. Un rapport similaire est en préparation pour l'année 2000.

Le 15 novembre 2000, le Parlement européen a adopté un rapport et une résolution sur la participation des femmes au règlement pacifique des conflits²⁹. Ce rapport part du principe que presque toutes les analyses et les politiques relatives aux conflits ont ignoré jusqu'ici les questions d'égalité entre les femmes et les hommes. Les femmes sont généralement absentes des initiatives officielles visant à mettre fin aux conflits; leur voix méritait d'être entendue dans les processus de paix.

LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE, LA TRAITE DES ETRES HUMAINS ET L'EXPLOITATION SEXUELLE

Les responsables politiques commencent lentement à accorder à la violence envers les femmes l'attention qu'elle mérite. La campagne communautaire qui s'est achevée en 2000 a contribué à sensibiliser tant les hommes que les femmes à cette question.

En 2000, l'initiative Daphné a fait place à un véritable programme de lutte contre la violence envers les enfants, les adolescents et les femmes (2000-2003)³⁰. Le nouveau programme Daphné soutient les activités des autorités publiques et des organisations du secteur privé dans l'Union européenne, les pays candidats et l'Espace économique européen; des projets pluriannuels peuvent désormais prétendre à une aide.

Au niveau national, le Portugal a adopté une stratégie visant à écarter les auteurs de violence de leur foyer. Au Liechtenstein, un projet de loi a été déposé dans le même sens, et des discussions ont débuté en France. Le gouvernement allemand a lancé un plan d'action national pour lutter contre la violence domestique.

La traite des femmes est restée une priorité politique en 2000. Il s'agit d'un problème global: les femmes amenées dans l'Union européenne proviennent d'Europe centrale et orientale, d'Afrique

²⁷ Règlements 975/1999 et 976/1999 – JO L120, du 8.5.1999, p. 1.

²⁸ COM(2000) 726 final.

²⁹ A5-0308/2000.

³⁰ Décision n° 293/2000/CE du Parlement européen et du Conseil, JO L 34, du 9.2.2000.

du Nord et d'Afrique centrale, d'Amérique latine et d'Asie. Le programme STOP (1996-2000)³¹ a continué à soutenir des formations, des projets, des séminaires, et des études, portant, entre autres priorités, sur l'aide aux victimes et la prévention. Une évaluation externe des projets financés a émis des conclusions largement positives. La Commission a proposé de prolonger le programme de deux ans. Dans le même temps, elle aide les pays candidats à lutter contre la traite des êtres humains à travers le programme Phare. Elle a présenté, par ailleurs, une proposition de deux décisions-cadres du Conseil relative à la lutte contre la traite des êtres humains et relative à la lutte contre l'exploitation sexuelle des enfants et la pédopornographie³². L'objectif est de rapprocher les droits pénaux des États membres dans ce domaine pour éviter qu'il y aient des échappatoires pour les auteurs de délits.

Le Parlement européen attache une grande importance à la lutte contre la traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle. Il a tenu, en février, une audition publique à ce sujet; en mars, un document de travail a lié la traite des femmes à d'autres formes de crime organisé et a souligné que, eu égard à la gravité du crime et aux gains qu'il génère, les peines encourues étaient relativement légères.

En janvier 2000, l'Espagne a adopté l'une des lois les plus ambitieuses quant aux droits des victimes de la traite des êtres humains. Les victimes et témoins résidant illégalement en Espagne peuvent obtenir le droit de rester et de travailler dans le pays s'ils témoignent contre les organisateurs d'un réseau de traite d'êtres humains. L'Italie a également modifié sa législation en matière d'immigration pour permettre aux victimes de la traite des êtres humains de rester sur son territoire pendant au moins six mois et de recevoir une aide des services sociaux. Un service d'assistance téléphonique est actuellement mis en place. Enfin, l'Italie procède à une révision de son code pénal afin que la traite des êtres humains soit considérée comme un crime.

³¹ Action commune 96/700/JAI, JO L 322, du 12.12.1996.

³² COM(2000)854.

L'égalité dans le processus de l'élargissement

INTRODUCTION

En décembre 2000, le Conseil européen de Nice a réaffirmé la portée historique de l'élargissement et la priorité politique qu'il accorde à ce processus. Son succès dépendra, entre autres, de la capacité des pays candidats à adopter le modèle social européen, y compris son engagement envers l'égalité entre les femmes et les hommes et l'égalité des chances.

Cela signifie évidemment que les pays candidats doivent transposer le droit communautaire (l'acquis) relatif à l'égalité des chances, mais également renforcer leur capacité institutionnelle à garantir son application effective. Toutes les inégalités doivent être combattues, qu'elles soient économiques, politiques, sociales ou culturelles.

PROGRES DANS LES NEGOCIATIONS D'ADHESION EN 2000

En février 2000, des négociations d'adhésion ont été ouvertes avec la Bulgarie, Malte, la Lettonie, la Lituanie, la Roumanie et la Slovaquie (les négociations relatives à l'emploi et à la politique sociale - domaines comprenant l'égalité des chances - n'ont toutefois pas encore débuté avec la Bulgarie et la Roumanie).

En décembre 2000, le Conseil européen de Nice a approuvé le document de stratégie de la Commission pour l'élargissement, qui fixe le calendrier pour les deux années à venir: la conclusion provisoire des négociations relatives à l'emploi et à la politique sociale est prévue pour le premier semestre de l'année 2001 pour la plupart des pays. Pour atteindre cet objectif, les pays candidats devront, à tout le moins, présenter, au cours des six prochains mois, des plans détaillés et crédibles décrivant quand et comment ils comptent satisfaire aux critères d'adhésion fixés par l'Union européenne dans ce domaine.

Le Conseil européen de Nice a également approuvé la proposition de la Commission d'instaurer un partenariat pour l'adhésion de la Turquie, qui identifiera les questions prioritaires auxquelles ce pays doit s'attaquer pour satisfaire aux conditions de base d'adhésion définies dans les critères de Copenhague.

TRANSPOSITION DU DROIT COMMUNAUTAIRE

Dans le domaine de l'égalité des chances, neuf directives communautaires doivent être transposées dans le droit national.

	Bulgarie	République tchèque	Chypre	Estonie	Hongrie	Lettonie	Lituanie	Malte	Pologne	Roumanie	Slovaquie	Slovénie	Turquie
Date limite pour la transposition par le pays candidat (fin de l'année)	2002	2002	2003	2002	2001	2002	2002	2003	2002	2001	2003	2003	à l'étude
État d'avancement des négociations d'adhésion concernant le chapitre 13	Pas encore ouvertes	Ouvertes	Prov. closes	Prov. closes	Prov. closes	Ouvertes	Ouvertes	Ouvertes	Ouvertes	Pas encore ouvertes	Ouvertes	Prov. closes	
Directive 75/117/CEE ³³	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	
Directive 76/207/CEE ³⁴	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
Directive 86/613/CEE ³⁵	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	
Directive 92/85/CEE ³⁶	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	
Directive 96/34/CE ³⁷	0	2	1	1	2	1	2	0	1	2	1	1	
Directive 97/80/CE ³⁸	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	
Directive 79/7/CEE ³⁹	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	
Directive 86/378/CEE ⁴⁰ and Directive 96/97/CE ⁴¹	0	0	1	0	2	2	2	0	2	2	1	2	

³³ Directive du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, JO L 45 du 19.2.1975.

³⁴ Directive du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, JO L 39 du 14.2.1976.

³⁵ Directive du Conseil, du 11 décembre 1986, sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité, JO L 359 du 19.12.1986.

³⁶ Directive du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE), JO L 348 du 28.11.1992.

³⁷ Directive du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, JO L 145 du 19.6.1996.

³⁸ Directive du Conseil, du 15 décembre 1997, relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, JO L 14 du 20.1.1998.

³⁹ Directive du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, JO L 6 du 10.1.1979.

⁴⁰ Directive du Conseil, du 24 juillet 1986, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, JO L 225 du 12.8.1986.

⁴¹ Directive du Conseil, du 20 décembre 1996, modifiant la directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, JO L 46 du 17.2.1997.

Légende:

0 : aucune compatibilité de la législation nationale avec l'acquis

1 : législation nationale partiellement compatible avec l'acquis (selon les informations fournies par les autorités nationales compétentes. Pas encore vérifiées par la Commission européenne)

2 : législation nationale pleinement compatible avec l'acquis (selon les informations fournies par les autorités nationales compétentes. Pas encore vérifiées par la Commission européenne).

La République tchèque est en avance sur le calendrier: elle a adopté en 2000 la législation appropriée dans tous les domaines, exception faite de la sécurité sociale. La Lituanie semble avoir transposé toute la législation, hormis la directive relative à la charge de la preuve. La Hongrie semble être bien partie pour terminer l'alignement sur l'acquis comme prévu, pour la fin 2001. Les progrès apparemment significatifs accomplis par la Roumanie en 2000 seront examinés en détail lorsque s'ouvriront les négociations sur le chapitre de l'emploi.

Les autres pays candidats ont encore beaucoup à faire pour aligner leur législation nationale sur l'acquis. La Slovaquie a levé son interdiction totale du travail de nuit des femmes et a prohibé les annonces d'offre d'emploi comportant une discrimination fondée sur le genre. Un amendement au code du travail a renforcé les droits des travailleuses enceintes. En Lettonie et à Malte, une grande partie de l'acquis doit encore être transposée. Néanmoins, au cours des 12 derniers mois, la Lettonie a apporté les amendements nécessaires à sa législation en matière de sécurité sociale, et Malte a adopté des lois compatibles avec la directive relative aux travailleuses enceintes.

Plusieurs pays candidats ont commencé ou poursuivi leurs travaux préparatoires. Ainsi, par exemple, à Chypre, en Lettonie, à Malte, en Slovénie et en Slovaquie, des projets de lois ont été présentés. L'Estonie a adopté, en avril, un document conceptuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, destiné à servir de base à la législation transposant l'acquis. La Bulgarie a créé un groupe de travail comprenant des représentants du gouvernement et du secteur associatif pour élaborer un projet de législation. Vu les dates limites fixées pour la transposition, il est à espérer que ces travaux aboutiront à une législation dans les douze prochains mois.

Ni la Pologne ni la Turquie n'ont apparemment réalisé de progrès législatif en 2000. Le calendrier polonais pour la transposition de l'acquis semble à présent un peu optimiste.

En résumé, des progrès ont été accomplis dans l'adoption d'une législation compatible avec l'acquis, mais beaucoup reste à faire, et le rythme des changements, toujours lent, varie sensiblement d'un pays à l'autre.

CAPACITE INSTITUTIONNELLE

Les pays candidats ont eux-mêmes reconnu la nécessité de mettre en place des structures institutionnelles et administratives pour appliquer et garantir le respect des droits à l'égalité⁴².

La Lituanie a réalisé des progrès appréciables dans le renforcement de sa capacité institutionnelle. En mars, par exemple, elle a créé une commission interinstitutionnelle de l'égalité des chances. Le médiateur pour l'égalité des chances a également contribué efficacement à améliorer la mise en œuvre de la législation.

La Hongrie a accompli, elle aussi, de nouveaux progrès en 2000, grâce à sa participation au programme d'action communautaire à moyen terme sur l'égalité entre les femmes et les

⁴² Voir les programmes nationaux pour l'adoption de l'acquis en 2000.

hommes, avec trois projets visant à renforcer sa capacité institutionnelle. Dans le même temps, la Roumanie a établi une commission interministérielle consultative sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, chargée de promouvoir l'intégration de la dimension de genre. Pour le reste, la Roumanie doit encore effectuer un travail considérable.

Des structures institutionnelles existent à Malte et à Chypre, mais elles doivent être renforcées. Le gouvernement maltais a mis en place, en 2000, une unité de l'égalité des chances.

Dans les autres pays candidats, plus particulièrement en Bulgarie et en Pologne, les institutions ne disposent pas des moyens nécessaires pour faire appliquer la législation nationale existante dans ce domaine, sans parler de l'acquis. Aucun progrès significatif n'a été réalisé en 2000.

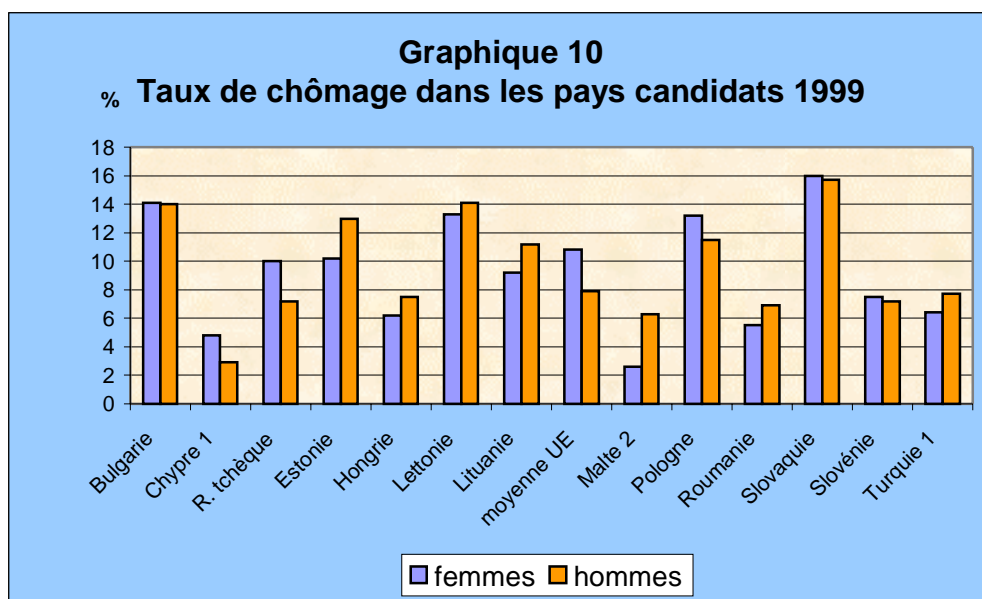
Par rapport au chemin qui reste à parcourir, les progrès accomplis sont manifestement insuffisants. Des efforts beaucoup plus importants devront être déployés durant les 12 prochains mois. Les programmes communautaires peuvent apporter une aide en fournissant savoir-faire et financement, mais la Hongrie est le seul pays à avoir participé au programme d'action communautaire à moyen terme durant la période 1999-2000. Un plus grand nombre de projets provenant de pays candidats ont été acceptés pour la période 2000-2001, et il est probable que ces pays enverront des demandes dans le cadre du programme concernant la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005).

VIE ECONOMIQUE, POLITIQUE ET SOCIALE

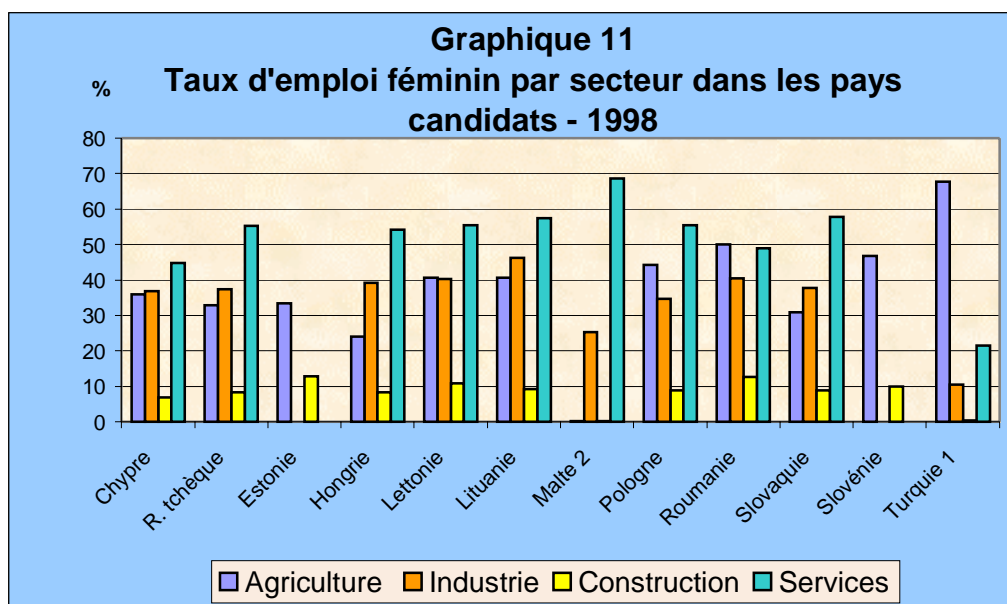
Adopter et faire appliquer l'acquis n'est qu'une petite partie de la bataille contre l'inégalité entre les femmes et les hommes. L'égalité des droits devrait aller de pair avec une plus grande égalité économique, politique et sociale sur le terrain.

Les femmes dans l'économie

Les pays candidats ont connu des changements radicaux au cours de la dernière décennie: progrès technologique, préparation en vue de l'adhésion à l'Union européenne et, dans de nombreux pays, le passage d'une économie planifiée à une économie de marché. Ces bouleversements ont eu pour conséquence fâcheuse la montée du chômage (graphique 10).



Source: L'Emploi en Europe 2000, Commission européenne. Statistiques euro-méditerranéennes, 1/2000, EUROSTAT, p. 47.

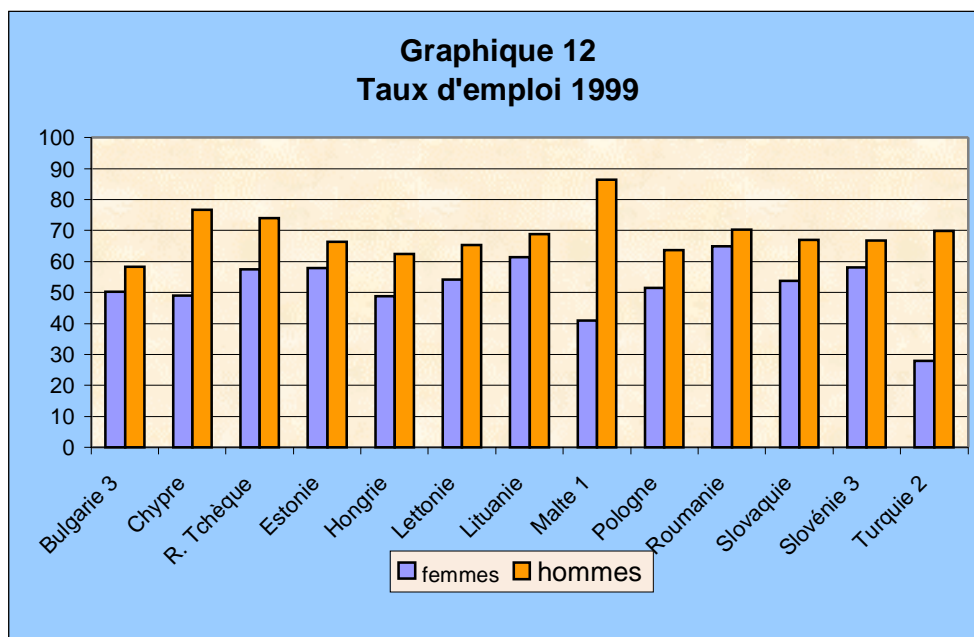


Source: *Statistical Yearbook on candidate and South-East European countries 2000*

L'agriculture comprend la chasse, la sylviculture et la pêche

L'industrie comprend l'exploitation minière, le secteur manufacturier, la distribution d'électricité, d'eau et de gaz

Les services comprennent toutes les autres branches; 1 données de 1999, <http://imisnt.pub.die.gov.tr/lmise>, Ankara, SIS; 2 Femmes et hommes, 1999, p. 41; données comparables non disponibles pour la Bulgarie.



Source: L'Emploi en Europe 2000, Commission européenne; 1 Femmes et hommes 1999, COS Malta, données de 1998 pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel; 2 <http://imisnt.pub.die.gov.tr/lmise>, Ankara, SIS; 3 données de 1998; 4 données de 1996/97, documentation de l'Ambassade de la République de Chypre.

Les chiffres relatifs au chômage des femmes soutiennent favorablement la comparaison avec ceux de l'Union européenne. Dans les pays candidats, le taux de chômage moyen en 1999 était de 9,2 % pour les femmes et de 9,6 % pour les hommes (moyenne tenant compte des chiffres de 1998 pour Malte et des chiffres de 2000 pour la Turquie). La moyenne de l'Union européenne pour cette même année était de 10,8 % pour les femmes et de 7,9 % pour les hommes.

- À Malte, à Chypre et en Turquie, le niveau d'emploi féminin est largement inférieur à la moyenne communautaire, et l'écart entre les taux d'emploi féminin et masculin, sensiblement supérieur.
- Dans les pays d'Europe centrale et orientale, le niveau d'emploi féminin et l'écart de rémunération soutiennent favorablement la comparaison avec la moyenne communautaire, situation héritée des anciennes économies planifiées, dans lesquelles la participation féminine au marché du travail a toujours été élevée.

Le tableau n'est toutefois pas aussi rose qu'il pourrait sembler à première vue. En effet, si le secteur manufacturier, à prédominance masculine, a été touché de plein fouet par les pertes d'emploi au cours de la dernière décennie, il est probable que les pressions sur l'emploi affecteront à l'avenir tous les secteurs, touchant dès lors un plus grand nombre de femmes. Les pressions sur l'emploi féminin dans les pays candidats sont comparables à celles que connaît l'Union européenne.

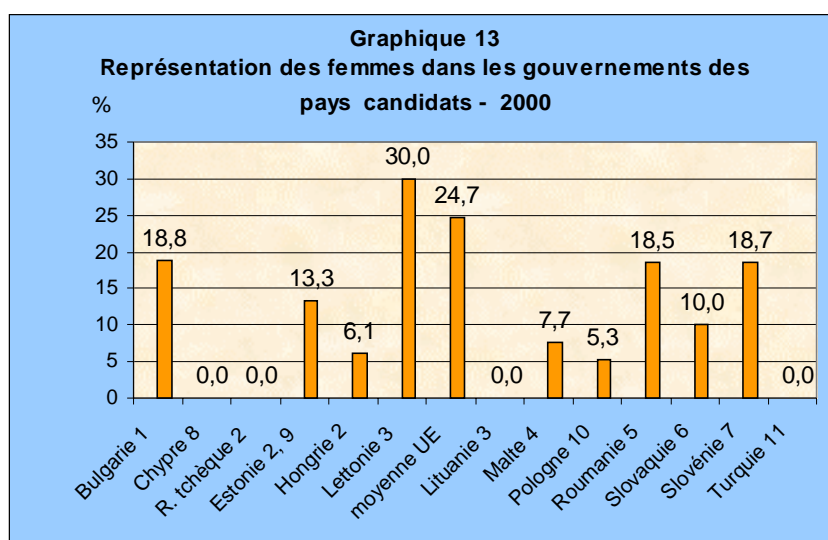
- Les femmes ne bénéficient pas des mêmes incitations à travailler que les hommes. Les femmes occupent surtout des emplois peu qualifiés et faiblement rémunérés dans les secteurs des services et de l'agriculture. On ne dispose pas de données fiables pour tous les pays candidats, mais les dernières informations indiquent que l'écart de rémunération est, dans beaucoup d'entre eux, supérieur à la moyenne européenne. En République tchèque, par exemple, les salaires moyens des femmes ne représentent que 69 % de ceux des hommes.

- Les structures de garde d'enfants de bonne qualité et d'un coût abordable sont rares. Les anciens pays à économie planifiée disposaient de nombreuses structures publiques de garde d'enfants et d'éducation préscolaire, qui n'ont pas survécu au passage à l'économie de marché. Un congé parental inadéquat, surtout à Malte, aggrave encore le problème.
- Il semble que l'emploi féminin ne se voit pas accorder la même valeur que celui des hommes. C'est particulièrement vrai en Turquie, mais également à Chypre, à Malte et en Pologne.

Il est dans l'intérêt économique de tous les pays d'utiliser au mieux leurs ressources humaines. Pour ce faire, ils doivent augmenter la participation des femmes en les attirant sur le marché du travail et en les encourageant à y rester. En termes pratiques, cela signifie leur conférer des droits égaux à ceux des hommes en matière d'emploi, imposer l'égalité de rémunération, promouvoir sur le lieu du travail des politiques permettant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ainsi qu'une répartition égale des tâches domestiques.

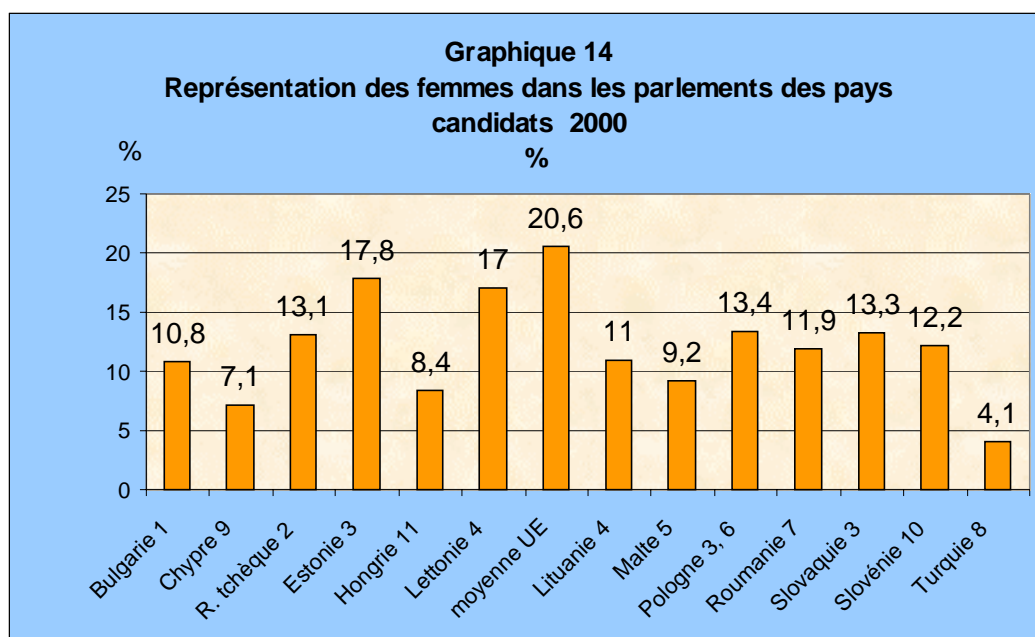
Les femmes dans la prise de décision

La représentation des femmes dans les gouvernements et parlements des pays candidats est sensiblement inférieure à la moyenne communautaire. Une participation équilibrée est une condition indispensable à une démocratie saine.



Sources: Données collectées en décembre 2000

1 données de janvier 2001, www.government.bg; 2 données de janvier 2001, *European Database «Women in decision-making»*, <http://www.db-decision.de/english/default.htm>; 3 Égalité entre les femmes et les hommes dans les États baltes, 1999; 4 données de janvier 1999, documentation du ministère de la politique sociale de Malte, page 1; 5 données pour 2000 après les élections, www.cdep.ro; 6 données de décembre 2000, www.government.sk; 7 données de novembre 2000, www.sigov/si; 8 données de décembre 2000, www.kyprus.org/PIO/ministry; 9 données de mars 1999; 10 données d'août 2000, www.kprm.gov.pl/gov; 11 données de janvier 2001, documentation fournie par l'ambassade de la République de Turquie.



Sources:

1 données de décembre 2000 (38^e assemblée nationale), www.parliament.bg; 2 données de décembre 2000, Chambre basse: 15 %, Chambre haute: Sénat: 11,1 %, *European Database «Women in decision-making»*; 3 données d'octobre 2000, *European Database «Women in decision-making»*; 4 données de décembre 2000, Documentation spéciale du ministère du bien-être de la République de Lettonie, p. 5; 5 données de décembre 2000, *European Database «Women in decision-making»*; 6 données de novembre 2000, www.senat.gov.pl, *European Database «Women in decision-making»*; 7 données pour l'élection 2000, Sénat: 13 %, Chambre des Députés: 10,7 %, www.infoeuropa.ro; 8 données de janvier 2001, documentation de l'ambassade de la République de Turquie à Berlin; 9 données de janvier 2001, www.kyprus.org; 10 données de janvier 2001, www.dz-rs.si; 11 données d'octobre 2000, *European Database «Women in decision-making»*.

La traite des femmes

Il est difficile d'analyser le problème de la traite des êtres humains en Europe en raison de l'absence de statistiques fiables et d'une définition juridique harmonisée de ce crime.

Cependant, d'après les quelques informations disponibles, il ne fait aucun doute que la traite des femmes en direction, au sein et à partir des pays candidats d'Europe centrale et orientale, de l'Europe et de la Turquie est un phénomène en expansion.

L'Union européenne et les pays candidats doivent prendre des mesures urgentes pour éradiquer la traite des femmes. Il conviendrait, entre autres:

- de prévoir des sanctions pénales appropriées pour les trafiquants. En mai 2000, le parlement letton a fait de la traite des êtres humains un acte criminel;
- d'améliorer les mécanismes d'investigation et d'intervention dans les pays candidats;
- de mettre au point des mécanismes pour fournir soutien et protection aux victimes;
- de s'attaquer aux faiblesses structurelles, plus particulièrement le chômage, la pauvreté et le manque de débouchés pour les femmes des pays candidats;

- de sensibiliser le public. Des efforts importants sont déjà déployés en ce domaine à l'aide du programme STOP. En outre, le bureau de l'Organisation internationale pour les migrations à Budapest a lancé, en 2000, une vaste campagne de sensibilisation en collaboration avec des agences gouvernementales et des ONG.

La violence domestique

La violence domestique envers les femmes constitue également, dans de nombreux pays candidats, un sujet de préoccupation croissante dans le domaine des droits de l'homme. Ici non plus, on ne dispose pas de statistiques globales et fiables. Le rapport régulier 2000 de la Commission européenne considère toutefois la violence domestique comme un phénomène inquiétant en Estonie, Roumanie, Slovaquie et Turquie, tout en précisant que des actions limitées sont entreprises pour résoudre ce problème. Le gouvernement polonais a suspendu un projet des Nations unies concernant la violence conjugale.

Nombre de remèdes applicables à la traite des êtres humains le seront également à la violence domestique. Dans les deux cas, il est à espérer que les pays candidats profiteront pleinement des possibilités qui leur seront offertes par le programme concernant la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005).

Promouvoir un équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision

INTRODUCTION

En démocratie, la participation au processus de prise de décision doit être ouverte à tous les citoyens femmes et hommes et les deux doivent être équitablement représentés dans les lieux de pouvoir. Les États membres, la Commission et le Parlement européen ont pris de nombreuses mesures à cette fin. La tendance à long terme va dans la bonne direction, mais les progrès sont lents. Telles sont les conclusions du rapport de la Commission⁴³ sur la mise en œuvre de la recommandation du Conseil de 1996 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision⁴⁴.

Il faut un engagement politique à long terme de tous les acteurs, accompagné d'un éventail de politiques et de mesures pratiques coordonnées: des statistiques fiables, un suivi régulier, des structures adaptées à la culture des États membres, une législation efficace et des ressources financières adéquates.

En 2000, le Parlement européen a prouvé qu'il restait attaché à l'augmentation de la proportion de femmes aux postes de décision. En mars, il a adopté une résolution concernant les femmes dans le processus décisionnel, dans laquelle il recommande à la Commission, aux États membres et aux partenaires sociaux toute une gamme de mesures visant à promouvoir un équilibre entre les femmes et les hommes dans ce domaine. Plus précisément, il presse la Commission d'améliorer les bases de données statistiques et d'encourager les États membres à agir. Ceux-ci, à leur tour, sont invités à s'employer activement à garantir une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes au sein de toutes les institutions de l'Union européenne. Le Parlement a approuvé le recours aux quotas, à titre de mesure transitoire, pour augmenter la participation des femmes à la prise de décision⁴⁵.

En 2000, le quatrième programme d'action a financé plusieurs projets transnationaux visant à promouvoir l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision. Beaucoup de ces projets se poursuivront en 2001⁴⁶. Ils couvrent toute une série d'activités, notamment le parrainage et la formation en vue d'encourager les femmes à jouer un rôle actif en politique et dans la vie publique, la mise en réseau et l'échange d'idées concernant les meilleures pratiques, et des mesures pour améliorer l'équilibre entre les genres au sein du Parlement européen.

⁴³ COM(2000)120 final, du 7.3.2000.

⁴⁴ Recommandation du Conseil du 2 décembre 1996 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision, JO L 319, du 10.12.1999, p.11.

⁴⁵ Procès verbal du 2 mars 2000, résolution B5-0180/2000, voir également le rapport de M^{me} Karamanou sur la mise en œuvre de la recommandation 96/694 du Conseil concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision.

⁴⁶ Répertoire des projets 1999, p.125. Voir note de bas de page.

LA PRISE DE DECISION DANS LA NOUVELLE STRATEGIE-CADRE ET LE NOUVEAU PROGRAMME

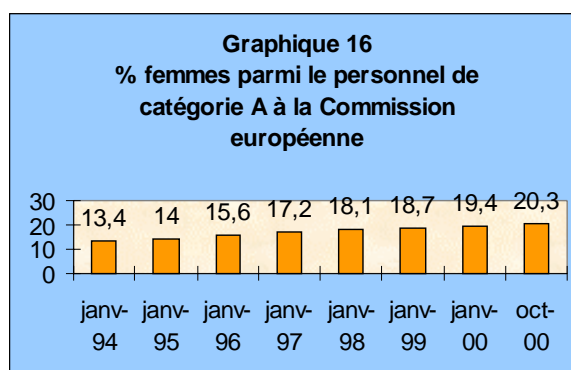
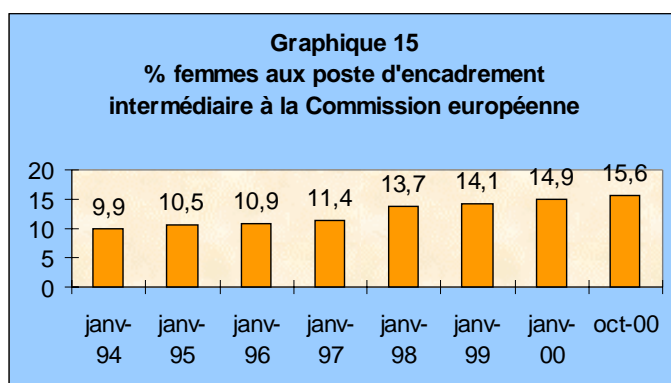
Une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision constitue l'une des cinq priorités centrales définies par la stratégie-cadre d'après les conclusions du rapport de la Commission susmentionné et le travail effectué par les États membres. Le rapport très complet présenté par la présidence finlandaise au Conseil, relatif aux femmes dans la vie politique (notamment au sein des institutions communautaires), dans les administrations publiques et dans les corps judiciaires⁴⁷ a joué un rôle particulièrement important.

Cependant, la stratégie et le programme qui l'accompagne ne se limitent pas à la vie politique. Ils ont également pour thème majeur les femmes aux postes de décision dans la vie économique et sociale. Grâce au financement fourni par le programme, une gamme complète de statistiques concernant les femmes aux postes de décision dans l'économie et dans la société seront établies et régulièrement mises à jour. Le programme financera également des recherches sur le passage de l'éducation à la vie active, ainsi que sur le recrutement et l'évolution de la carrière des femmes capables d'atteindre des postes d'encadrement supérieur.

Les femmes au sein de la Commission

Le nombre de femmes occupant des postes de décision augmente régulièrement au sein de la Commission, tout comme dans les autres institutions communautaires. Les femmes restent toutefois sous-représentées aux postes d'encadrement.

La Commission s'est engagée à s'attaquer au déséquilibre entre les femmes et les hommes au sein de son personnel, dans le cadre de ses réformes internes⁴⁸. À titre d'exemple, les femmes, à mérite égal, devront se voir accorder la préférence lors de la nomination aux postes d'encadrement supérieur. La Commission s'est fixé pour objectif de doubler le nombre de femmes à ces postes d'ici la fin de son mandat, en 2005. Des mesures seront prises pour permettre au personnel - y compris le personnel d'encadrement - de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. La Commission utilisera les cours de formation en gestion ainsi que d'autres canaux pour sensibiliser ses fonctionnaires aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle s'assurera qu'il n'existe aucun parti pris contre les femmes dans les procédures de recrutement et de promotion.



Source graphiques 15 et 16: Direction générale «Personnel et administration»

⁴⁷ Voir conclusions du Conseil du 22 octobre 1999.

⁴⁸ Réforme de la Commission - Livre blanc - COM (2000) 200, du 1^{er} mars 2000.

En juin 2000, la Commission a décidé que chacun de ses comités et groupes d'experts devrait compter au moins 40 % de représentants de chaque sexe⁴⁹. Auparavant, cet objectif contraignant ne s'appliquait qu'aux comités et groupes dans le domaine de la science et de la recherche. La Commission a demandé aux États membres, aux partenaires sociaux et aux autres organes responsables de la nomination des membres de ces groupes et comités de veiller à proposer un nombre suffisant de représentants de chaque sexe.

Au niveau national

Certains États membres ont déployé des efforts soutenus pendant plusieurs années pour accroître le nombre de femmes participant à la prise de décision politique, avec de bons résultats. D'autres commencent seulement à se fixer des objectifs. Les outils utilisés sont tout aussi diversifiés: des quotas officiels ou informels, l'alternance des genres sur les listes électorales, des quotas pour les femmes au sein des comités gouvernementaux, des actions de sensibilisation, et des mesures visant à permettre de mieux concilier vie politique et vie familiale. Même dans les pays où ces mesures se sont révélées efficaces, les femmes éprouvent toujours des difficultés à se hisser aux plus hauts postes du gouvernement.

Malgré la lenteur des progrès, les pays nordiques ont démontré qu'un engagement soutenu finit par être payant. Il est difficile de distinguer une politique qui permette de faire la différence: une approche globale combinant plusieurs tactiques semblent être la meilleure solution. La volonté politique est également importante pour garantir la mise en œuvre adéquate des mesures.

Progrès réalisés en 2000

En France, à la suite d'une modification de la Constitution en 1999, le Parlement a adopté, en mai 2000, une loi imposant la présence d'un nombre égal de femmes et d'hommes sur les listes électorales des partis. Si cette égalité n'est pas respectée, ces listes pourront être invalidées et les financements publics qui leur sont octroyés pour leurs campagnes électorales, suspendus. Les élections municipales de 2001 seront probablement les premières à être organisées selon ces nouvelles dispositions.

En Belgique, le Gouvernement a élaboré une loi similaire, imposant l'égalité absolue entre les femmes et les hommes sur les listes des partis. En outre, à partir de 2005, les partis devront faire figurer un homme et une femme aux deux premières places de leur liste.

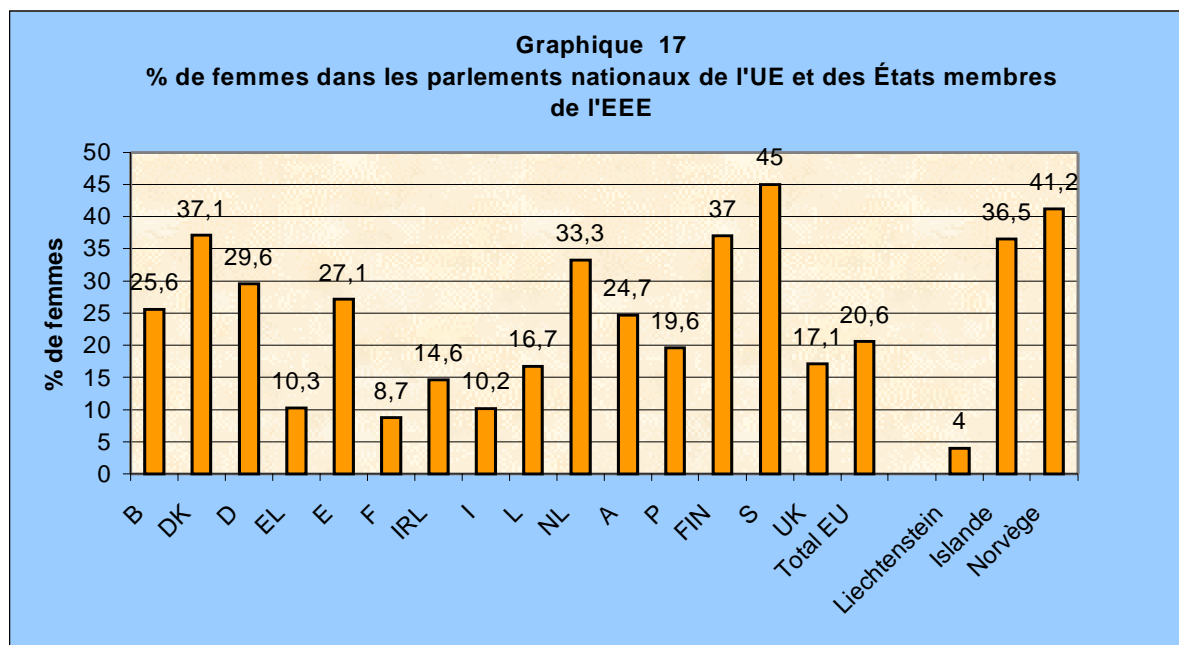
Le gouvernement britannique s'est engagé à respecter la parité entre les femmes et les hommes dans les nominations du secteur public. Les administrations sont tenues d'élaborer des plans d'action décrivant les progrès accomplis et les objectifs à atteindre. La fonction publique a enregistré une augmentation régulière du nombre de femmes posant leur candidature et nommées aux plus hauts postes.

Le 27 octobre, la présidence française a organisé une conférence⁵⁰ réunissant ministres, partenaires sociaux, représentants du Parlement européen, du Lobby européen des femmes et de la Commission. Cette conférence a notamment abordé la question des femmes dans la prise

⁴⁹ Décision de la Commission concernant l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein des comités et des groupes d'experts qu'elle établit (2000/407/CE, du 19.6.2000), Journal officiel L 154, du 27.6.2000, p. 34.

⁵⁰ Pour tout renseignement, contacter le Service des droits des femmes et de l'égalité, 10, 16 rue Brancion 75015 Paris, France, tél.: +33-1 40 56 60 00.

de décision. Une importante unité de vues s'est dégagée quant à la nécessité de fixer des objectifs liés à des échéances précises dans ce domaine. Les participants se sont également déclarés largement favorables à la définition d'une stratégie du changement, qui comprendrait des travaux de recherche et un échange d'informations, d'idées et d'expériences entre un large éventail de partenaires.



Source graphiques 17 et 18: Frauen Computer Zentrum Berlin, *European Database on Women in decision-making*, <http://www.db-decision.de/index.html>

Les femmes dans les parlements nationaux

Dans l'ensemble des parlements nationaux de l'Union européenne, la proportion de sièges détenus par des femmes a atteint un peu plus d'un cinquième en 2000⁵¹. Seuls les parlements suédois et norvégiens comportent une participation équilibrée des deux sexes, avec plus de 40 % de femmes, bien que le Danemark, la Finlande, l'Islande et les Pays-Bas aient tous atteint ou se soient maintenus au-dessus de la barre des 30 %. Les taux de la France, la Grèce, l'Irlande et l'Italie sont tous inférieurs à 15 %. Constatation décevante, les proportions ont légèrement diminué au Danemark, en France, en Allemagne, en Italie, aux Pays-Bas, au Portugal, en Espagne et en Suède.

Les assemblées régionales ont vu une nette augmentation de leur représentation féminine, passée de 22 % en 1999 à 29 % en 2000.

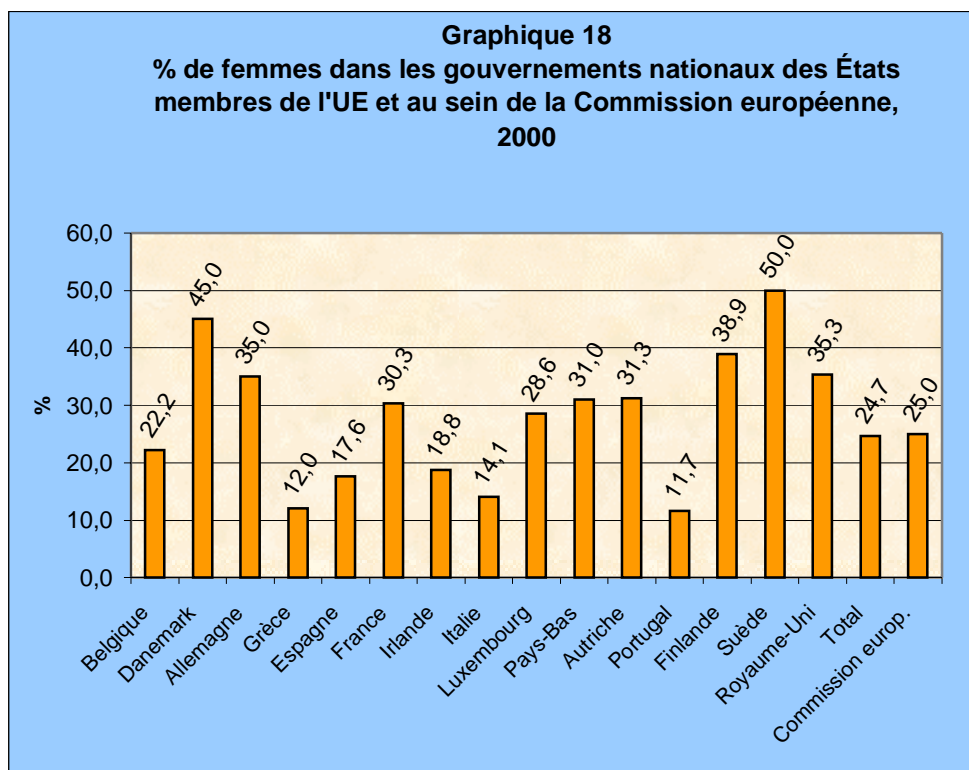
Les femmes dans les gouvernements nationaux et régionaux

Le nombre de femmes dans les gouvernements nationaux s'est à nouveau accru en 2000, quoique dans une très faible proportion. La Suède est le seul pays où la proportion de femmes et d'hommes au sein du gouvernement est exactement égale. Par contre, moins de 15 % des ministres grecs, italiens et portugais sont des femmes.

⁵¹ Données de l'*European Database «Women in decision-making»* du FrauenComputerZentrumBerlin, <http://www.fczb.de>

De légères améliorations ont également été constatées dans les gouvernements régionaux, avec toutefois une tendance à la baisse en Allemagne et en Suède. Au Portugal, les gouvernements régionaux ne comptent toujours pas la moindre femme.

:



Les femmes dans la prise de décision économique et sociale

Une étude financée par la Commission européenne estime que, dans l'Union européenne, 23 % seulement des entreprises appartiennent à des femmes⁵². Cette situation est évidemment loin d'être satisfaisante, mais l'absence de données précises et comparables ne permet pas une analyse détaillée. La stratégie-cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et le nouveau programme d'action visent à y remédier. Le programme financera l'établissement et la mise à jour régulière de statistiques dans ce domaine.

La Suède a déjà ouvert la voie en publiant des statistiques spécifiquement consacrées à la question des femmes et du pouvoir⁵³. La Finlande a publié des chiffres sur les femmes aux postes d'encadrement dans les entreprises⁵⁴.

⁵² Étude intitulée «*Young Entrepreneurs, Women Entrepreneurs, Co-Entrepreneurs and Ethnic Minority Entrepreneurs in the European Union and Central and Eastern Europe*» du Centre for Enterprise and Economic Development Research (CEEDR) Middlesex University Business School, Royaume-Uni, publiée par la Direction générale «Enterprises» : <http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-studies/entrepreneurs-young-women-minorities.htm>

⁵³ *Statistics Sweden*: «Les femmes et les hommes en Suède: faits et chiffres 2000», voir sur http://www.scb.se/Scbeng/OVRHTM/women_and_men.htm

⁵⁴ «Les femmes et les hommes en Finlande 1999», publié by *Statistics Finland*, contacter: *Population statistics* irja.kyto@stat.fi