

I

(Résolutions, recommandations et avis)

AVIS

COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN

461^e SESSION PLÉNIÈRE DES 17 ET 18 MARS 2010

Avis du Comité économique et social européen sur la «Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010) et stratégie de suivi»

(2010/C 354/01)

Rapporteuse: **Laura GONZÁLEZ DE TXABARRI ETXANIZ**

Dans une lettre en date du 25 septembre 2009, M^{me} Margot WALLSTRÖM, vice-présidente de la Commission européenne, a demandé au Comité économique et social européen, conformément aux dispositions de l'article 262 du traité instituant la Communauté européenne, d'élaborer un avis exploratoire sur le thème suivant:

«Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010) et stratégie de suivi».

La section spécialisée «Emploi, affaires sociales, citoyenneté», chargée de préparer les travaux du Comité en la matière, a adopté son avis le 23 février 2010.

Lors de sa 461^e session plénière des 17 et 18 mars 2010 (séance du 17 mars 2010), le Comité économique et social européen a adopté le présent avis par 137 voix pour, 3 voix contre et 5 abstentions.

1. Recommandations

1.1 L'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif en soi, mais c'est aussi l'une des conditions préalables à l'obtention des objectifs de l'UE en matière de croissance, d'emploi et de cohésion sociale.

1.2 Le rapport à mi-parcours sur l'état d'avancement de la feuille de route sur l'égalité des chances intervient dans un contexte de crise économique. Il faut noter l'impact et les conséquences de la crise sur les femmes et les hommes compte tenu de leur place respective dans la société.

1.3 Il est essentiel d'inclure le principe de l'égalité dans toutes les politiques, notamment dans les politiques sociales et d'emploi, et de poursuivre les efforts visant à supprimer les obstacles qui entravent la participation pleine et égale des femmes et des hommes au marché de l'emploi.

1.4 Pour garantir et accroître l'indépendance économique des femmes, il faut améliorer qualitativement et quantitativement l'emploi occupé par les femmes, sans oublier d'aider les indépendantes, lutter contre le risque de précarité auquel elles sont confrontées et favoriser une répartition équitable des responsabilités familiales et domestiques.

1.5 La disparité salariale a une origine structurelle: sous-évaluation des capacités traditionnellement considérées comme féminines, ségrégation professionnelle et sectorielle, emplois précaires, interruption de la vie professionnelle, etc. La législation et les conventions collectives sont des instruments efficaces pour lutter contre la disparité salariale, l'implication de tous les agents économiques et sociaux étant nécessaire à cet égard.

1.6 Une présence renforcée des femmes dans le cadre de l'entreprise et dans la vie politique encourage l'égalité entre les hommes et les femmes, l'indépendance financière de ces dernières, le dépassement des stéréotypes liés au genre et la promotion des femmes au niveau de la prise de décisions.

1.7 Les femmes sont particulièrement vulnérables à l'exclusion sociale et à la pauvreté. L'individualisation des droits sociaux, le revenu minimum garanti, la comptabilisation des périodes d'inactivité ou de temps de travail réduit pour des raisons de charge familiale, sont des mesures qui améliorent la protection sociale et diminuent le risque de pauvreté de la population.

1.8 La conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle est vitale pour atteindre l'égalité et améliorer l'emploi des femmes; cela passe par des services sociaux publics de qualité et par l'amélioration des congés de maternité, de paternité et parentaux existants. Il faut avancer dans la voie de la coresponsabilité de tous les acteurs sociaux dans la répartition équitable du travail domestique et des soins.

1.9 Le CESE considère qu'il est nécessaire de promouvoir la représentation paritaire des femmes dans la prise de décisions. Pour ce faire, les États membres doivent s'engager davantage, fixer des objectifs clairs et adopter des mesures efficaces (action positive, programmes d'égalité, etc.).

1.10 Face à la persistance de la violence fondée sur le genre et la traite des êtres humains, le CESE estime qu'il est nécessaire de faire appliquer la législation actuelle et d'élaborer des plans d'action nationaux coordonnés par une stratégie européenne globale, ainsi que d'accroître les programmes spécifiques.

1.11 Pour lutter contre les stéréotypes sexistes, le CESE considère qu'il est essentiel d'éduquer et de former la société à des modèles non sexistes, de proposer des formations tant aux hommes qu'aux femmes, d'encourager les femmes à faire des études scientifiques et technologiques, d'améliorer la valorisation des emplois traditionnellement considérés comme féminins et d'éviter le sexisme dans les moyens de diffusion et de communication.

1.12 La politique extérieure et la politique de développement de l'UE doivent être utilisées pour promouvoir les droits des femmes à l'échelle internationale, en renforçant leurs capacités et leur autonomie.

1.13 Le CESE considère qu'il est nécessaire d'inclure pleinement de manière transversale une analyse de genre dans tous les domaines d'action de la Commission et d'appliquer cette analyse de genre aux budgets aussi bien au niveau européen que national. Il faut pour cela disposer de ressources humaines formées à l'égalité ainsi que d'indicateurs ventilés par sexe qui permettent de mettre en évidence la situation des femmes et des hommes et d'évaluer le degré d'application de la feuille de route pour l'égalité.

1.14 Dans la nouvelle stratégie pour l'égalité à suivre à partir de 2010, il importe que les objectifs ne se limitent pas à de simples recommandations adressées par la Commission aux États membres mais prennent la forme de lignes directrices contraignantes, assorties d'objectifs quantifiables. Cela requiert une plus grande implication politique à tous les niveaux. Les institutions de l'UE doivent montrer l'exemple, procéder à une révision proactive du travail effectué et réaliser une étude d'impact sur la mise en œuvre.

2. Observations générales

2.1 La feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010 traduit l'engagement pris par la Commission européenne d'avancer sur le chemin de l'égalité en coopération avec les États membres. À la demande de la Commission,

le CESE mène son évaluation en analysant l'impact des mesures adoptées et leur degré d'application, et avance des propositions d'action pour la nouvelle stratégie à suivre à partir de 2010.

2.2 Le CESE reconnaît l'engagement dont l'UE fait preuve depuis longtemps envers l'égalité: le traité de Rome, en 1957, inclut le principe de l'égalité salariale; le traité d'Amsterdam, en 1997, adopte une approche duelle combinant transversalité et mesures spécifiques, et le traité de Lisbonne contient un engagement explicite en faveur de l'élimination des inégalités et de la promotion de l'égalité.

2.3 Au niveau international, l'UE adhère à la Plateforme d'action de Pékin, aux Objectifs du millénaire pour le développement, ainsi qu'à la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), qui place la femme au centre des préoccupations en matière de droits humains.

2.4 Malgré l'envergure de ce cadre normatif, les objectifs prévus n'ont pas été atteints et les inégalités subsistent entre les hommes et les femmes. Aucun des six domaines prioritaires de la feuille de route pour l'égalité 2006-2010 n'a enregistré de progrès substantiel. L'on peut dès lors se poser la question de la réalité de la volonté politique de faire changer les choses. L'inclusion du principe d'égalité de genre, facteur clé de la compétitivité et de la croissance, doit être une priorité de la nouvelle stratégie d'action de l'UE 2020.

2.5 L'évaluation de la feuille de route pour l'égalité 2006-2010 est effectuée dans un contexte de crise économique, et il faut analyser les conséquences que cette crise a sur les femmes, compte tenu de leur situation particulière sur le marché de l'emploi et en matière de politiques publiques de dépenses sociales, surtout celles qui ont trait aux services sociaux, soit les domaines qui concernent le plus les femmes.

2.6 La crise a affecté en premier lieu les emplois traditionnellement occupés par les hommes (construction, transports, industrie) pour s'étendre ensuite aux secteurs à plus forte présence féminine (services bancaires, commerce, etc.). Ainsi, les ménages ont vu souvent leurs revenus réduits au seul salaire des femmes, habituellement inférieur à celui des hommes, dans la mesure où elles occupent principalement des emplois dans le secteur des services, avec des contrats à temps partiel ou temporaires, voire dans l'économie informelle. Tout cela a des répercussions négatives sur l'économie nationale, réduisant la consommation des ménages et freinant la reprise.

2.7 La crise a également une incidence sur les politiques sociales: les indemnités de chômage sont moins importantes pour les femmes, en quantité comme en durée de couverture, étant donné la place souvent désavantageuse qu'elles occupent sur le marché du travail. De surcroît, les services publics de base tels que l'hygiène, la santé, l'éducation et les services sociaux en général restreignent leur offre précisément au moment où les familles, et plus particulièrement les femmes, en ont le plus besoin. Dans la mesure où ces secteurs concentrent une main-d'œuvre féminine, cela aura de nouveau des effets négatifs sur l'emploi des femmes.

2.8 Les mesures de lutte contre la crise ne peuvent pas être neutres en termes de genre et les nouvelles politiques de reprise économique et les programmes actuels des Fonds structurels devront, aussi longtemps que nécessaire, tenir compte de la place différente qu'occupent les hommes et les femmes dans la société.

2.9 Il faut considérer l'égalité comme une priorité non seulement pour gérer la crise actuelle et la reprise future, mais aussi pour faire face aux défis démographiques et économiques qui affectent le modèle social européen et ont une incidence sur les femmes et leur indépendance économique.

3. Observations particulières - Partie I: Domaines prioritaires pour l'action en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes

La feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010) contient les engagements et les actions jugés nécessaires pour avancer dans la voie de l'égalité et gommer les inégalités.

La première partie du plan contient six domaines prioritaires d'action politique, assortis des indicateurs correspondants:

1. Atteindre le même niveau d'indépendance économique pour les femmes et les hommes
2. Conciliation entre activité professionnelle, vie privée et familiale
3. Parité de représentation des femmes et des hommes dans la prise de décisions
4. Éradication de toutes les formes de violence dont sont victimes les femmes
5. Élimination des stéréotypes sexistes
6. Promotion de l'égalité des genres dans la politique étrangère et la politique en faveur du développement.

La deuxième partie se concentre sur l'amélioration de la gouvernance.

3.1 Atteindre le même niveau d'indépendance économique pour les femmes et les hommes

3.1.1 Atteindre les objectifs de Lisbonne en matière d'emploi

3.1.1.1 Nombre de pays n'ont pas encore atteint l'objectif de 60 % de femmes employées, défini par la stratégie de Lisbonne. En effet, ce pourcentage est actuellement de 58,8 % pour les femmes alors qu'il atteint 70,9 % pour les hommes ⁽¹⁾, et le taux d'emploi des femmes chute à 36,8 % après l'âge de 55 ans contre 55 % pour les hommes. Les femmes sont plus touchées par le chômage, mais cet écart se réduit au fur et à mesure de la crise (9,8 % de femmes au chômage contre 9,6 % d'hommes).

⁽¹⁾ Eurostat (EFT) emploi: 2/2009 et chômage 9/2009.

3.1.1.2 Outre la quantité d'emplois, il est également nécessaire d'améliorer la qualité d'emploi des femmes. Ces dernières sont en effet largement majoritaires dans les secteurs peu rémunérateurs et dans les postes à plus haut risque de précarité. L'emploi à temps partiel est éminemment féminin (31,5 % de femmes contre 8,3 % d'hommes); 14,3 % des femmes employées ont un emploi temporaire. Par ailleurs, lorsqu'elles ont des enfants, leur taux d'emploi chute de plus de dix pour cent, ce qui traduit l'inégale répartition des responsabilités familiales et le manque d'infrastructures d'accueil.

3.1.1.3 Le CESE recommande de faire une analyse conjointe du taux de chômage et du taux d'inactivité des femmes pour raisons familiales ⁽²⁾. Du fait qu'elles assument principalement la charge familiale, il arrive souvent qu'elles ne réunissent pas les conditions nécessaires pour être considérées comme «chômeuses». Leur inactivité professionnelle traduit donc une forme de chômage déguisé.

3.1.1.4 Une approche pluridisciplinaire s'impose qui permette de compléter les politiques d'emploi par des mesures sociales et éducatives, notamment des formations exemptes de stéréotypes liés à l'emploi, des services sociaux publics de qualité qui permettent aux personnes dépendantes de bénéficier de services appropriés, et des campagnes de sensibilisation encourageant une répartition des tâches domestiques entre les femmes et les hommes.

3.1.1.5 La Commission doit intégrer et promouvoir l'égalité dans tous ses programmes (comme c'est le cas dans le programme PROGRESS). Les Fonds structurels constituent un cadre incomparable: ils permettent de connaître le degré d'application des pays membres, de réaliser une évaluation annuelle de l'impact de ces mesures sur le genre par pays, voire d'établir des mesures appropriées et des sanctions à l'encontre de ceux qui ne garantiraient pas un emploi féminin de qualité et en quantité suffisante.

3.1.2 Éliminer les différences de salaires entre les femmes et les hommes

3.1.2.1 L'égalité salariale est une condition essentielle pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes. Or, malgré les avancées législatives, l'écart salarial entre ces derniers s'élève à 17,4 % et augmente jusqu'à 30 % pour les femmes de plus de 50 ans.

3.1.2.2 L'inégalité salariale a une origine structurelle: relégation des femmes dans des secteurs économiques peu valorisés et des professions mal rémunérées, présence plus forte dans l'économie informelle et les emplois précaires, interruption ou réduction de la vie professionnelle pour des raisons familiales. Ces éléments ont une incidence négative sur leur niveau de salaire.

3.1.2.3 Le CESE ⁽³⁾ recommande que chaque État membre réexamine ses dispositifs en matière de conditions de contrat et de rémunération pour éviter la discrimination directe et indirecte des femmes.

⁽²⁾ Le taux d'inactivité pour des raisons familiales (enfants et personnes dépendantes) chez les femmes de 25 à 54 ans est de 25,1 % face à 2,4 % à peine chez les hommes. Par ailleurs, 19,2 % d'entre elles sont inactives en raison d'autres responsabilités familiales face à 2,9 % pour les hommes (source: EFT, Eurostat, 2008).

⁽³⁾ JO C 211 du 19.8.2008, p. 54.

3.1.2.4 La législation doit inclure des mécanismes de contrôle permettant de détecter toute forme de discrimination sexuelle, en encourageant l'établissement de systèmes de classification professionnelle transparents afin que les qualifications, l'expérience et le potentiel de l'ensemble du personnel soient évalués et rémunérés de la même façon.

3.1.2.5 Les négociations collectives sont un bon instrument pour inclure des systèmes d'évaluation d'emplois non sexistes, de congés de formation pour la promotion professionnelle des femmes, de congés personnels et de congés pour raisons familiales, de distribution flexible du temps de travail etc., qui réduisent les écarts salariaux.

3.1.3 Femmes chefs d'entreprise

3.1.3.1 Même lorsqu'elles sont hautement qualifiées, les femmes sont encore en minorité à occuper des postes de responsabilité dans les entreprises. La Commission a encouragé l'égalité dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises; elle a étendu les aides d'État aux nouvelles entreprises créées par des femmes [règlement (CE) n° 800/2008] et a accordé son soutien au Réseau des femmes chefs d'entreprises. Il serait souhaitable que ce dernier soit associé à des organisations pertinentes de la société civile, afin de bénéficier de l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.

3.1.3.2 Il est conseillé de mettre en pratique les recommandations du Plan d'action de l'UE sur l'esprit d'entreprise afin d'augmenter la création d'entreprises par des femmes grâce à des mesures telles qu'un meilleur accès aux financements et au crédit, le développement des réseaux commerciaux d'organisation et de conseil, une formation professionnelle et de recyclage appropriée, la promotion de bonnes pratiques.

3.1.4 L'égalité de genre dans la protection sociale et la lutte contre la pauvreté

3.1.4.1 Les femmes sont particulièrement vulnérables à l'exclusion sociale et à la pauvreté. Leur position d'infériorité sur le marché du travail et leur situation de dépendance par rapport aux systèmes de protection sociale sont autant d'éléments qui contribuent à cette situation.

3.1.4.2 Il convient d'harmoniser les conditions d'accès à la protection sociale accordée aux femmes et aux hommes. La réduction du temps de travail pour des raisons familiales, l'utilisation des congés de maternité et/ou parentaux pour garder les enfants, l'emploi à temps partiel ou temporaire, la ségrégation et la discrimination salariale sont autant d'éléments qui réduisent la quantité et la durée des prestations sociales futures des femmes, en particulier en matière de chômage et de retraite. Pour pallier en partie cette situation d'inégalité, il est indispensable, entre autres mesures, d'assimiler le temps consacré au travail non rémunéré et les périodes de temps de travail réduit et d'inactivité pour raisons familiales à des périodes de cotisation à temps plein.

3.1.4.3 Le système public de protection sociale doit garantir un revenu minimum digne qui permette de réduire le risque de pauvreté, en accordant une attention particulière aux femmes âgées, aux veuves qui perçoivent une pension dérivée et aux familles monoparentales dont le chef est une femme.

3.1.4.4 Les systèmes privés de pension en vigueur dans certains pays doivent faire l'objet d'une attention particulière car les conditions des pensions futures sont établies sur les revenus et l'espérance de vie de la personne, ce qui pénalise particulièrement les femmes.

3.1.4.5 L'année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale a été fixée à 2010. Elle coïncide avec la fin de la stratégie de Lisbonne et de la mise en œuvre de la méthode ouverte de coordination. La nouvelle stratégie UE 2020 doit établir des objectifs concrets et des mesures plus efficaces à court et à long termes pour combattre la pauvreté, en particulier chez les femmes.

3.1.5 La dimension de genre dans le domaine de la santé

3.1.5.1 Le CESE considère qu'il est nécessaire de mettre en œuvre une nouvelle stratégie de santé qui intègre les besoins différents des hommes et des femmes en matière de santé, et souligne l'absence d'actions concrètes prévues dans ce sens. À cette fin, il est nécessaire de faire progresser la recherche consacrée à la santé des femmes et aux maladies qui les touchent.

3.1.5.2 Le vieillissement de la population ainsi que la participation des femmes au marché de l'emploi augmenteront à l'avenir la demande de services de soins de longue durée. Les États membres doivent garantir des services sociaux et de santé publics de qualité, leur absence ayant des effets négatifs, en particulier sur les femmes, qui sont principalement responsables des soins.

3.1.6 Lutter contre la discrimination multiple, surtout à l'encontre des femmes immigrantes ou de minorités ethniques

3.1.6.1 Le CESE répète qu'il est nécessaire d'inclure la perspective de genre dans les politiques migratoire et d'asile. Les femmes immigrantes, ainsi que celles issues de minorités ethniques, doivent faire l'objet d'une attention particulière car elles sont davantage exposées aux inégalités, et se trouvent dans une situation de plus grande vulnérabilité, surtout en période de crise économique ⁽⁴⁾.

3.1.6.2 La féminisation des migrations est étroitement liée à la demande de main-d'œuvre dans les secteurs domestique et de soins; cela est largement imputable à l'insuffisance d'infrastructures sociales. Un nombre important de femmes immigrantes travaillent dans ces secteurs informels et précaires. Il faut «professionnaliser» et régulariser l'emploi, outre le fait d'encourager la qualification professionnelle pour renforcer l'insertion professionnelle des femmes immigrantes.

3.2 Concilier l'activité professionnelle et la vie privée et familiale

3.2.1 Les objectifs établis dans la stratégie de Lisbonne en matière d'emploi des femmes ont été atteints, bien que les objectifs de Barcelone relatifs aux structures d'accueil des enfants n'aient pas été respectés (couverture de 33 % pour les moins de 3 ans et de 90 % pour les tranches d'âge de 3 à 6 ans). Il est indispensable de disposer d'infrastructures d'accueil

⁽⁴⁾ Voir avis JO C 182 du 4.8.2009, p. 19, et JO C 27 du 3.2.2009, p. 95.

qui offrent un nombre de places suffisant et des services flexibles afin de garantir des prestations personnalisées et de qualité: des infrastructures de garde en dehors des heures de travail, pendant les périodes de vacances, des cantines et des centres spécialisés selon le degré de dépendance. L'investissement dans les services sociaux a non seulement des conséquences positives sur l'économie et l'emploi, en particulier, mais revêt en outre une grande utilité sociale.

3.2.2 La prise en charge des enfants et des personnes dépendantes nécessite des horaires flexibles et impose une réorganisation du temps de travail, qui doit être adapté aux besoins familiaux et professionnels, suivant un dispositif accessible autant aux femmes qu'aux hommes.

3.2.3 Une large part des femmes recourt à l'emploi à temps partiel comme mesure de conciliation. Cela est dû en partie à l'insuffisance des infrastructures d'accueil. Toutefois, la féminisation de l'emploi à temps partiel n'est pas uniquement imputable à des raisons familiales; dans bon nombre de cas, c'est le seul moyen pour les femmes d'accéder au marché de l'emploi ⁽⁵⁾.

3.2.4 En matière de congés, il est nécessaire d'aboutir à une égalité des droits individuels entre les femmes et les hommes, indépendamment de leur type de contrat (indépendants, temporaires, à durée indéterminée ...). À cet égard, le CESE se félicite de l'accord atteint entre la CES, BusinessEurope, le CEEP et l'UEAPME pour étendre le congé parental ⁽⁶⁾, mais considère qu'il est nécessaire de poursuivre les efforts vers l'égalité totale. Le CESE salue l'initiative de la Commission d'améliorer la protection des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes et partage l'avis selon lequel un congé de maternité d'une durée minimale de 18 semaines doit être garanti ⁽⁷⁾.

3.2.5 Il faut clairement viser la coresponsabilité de tous les acteurs sociaux concernant les tâches domestiques et de soins, principalement assumées par les femmes, afin de tirer le meilleur parti de l'ensemble du capital humain. Il est nécessaire de mener une campagne en faveur de la répartition du travail domestique et de garde - à l'origine des inégalités - et de la revalorisation de ce type de tâches.

3.3 Promouvoir la représentation paritaire des femmes et des hommes dans la prise de décisions

3.3.1 Il faut un engagement plus ferme pour atteindre la parité entre femmes et hommes en termes de prise de décisions ⁽⁸⁾, dans les domaines économique, politique, scientifique

et technologique. La situation des femmes a à peine évolué ces dernières années. Il est par conséquent nécessaire d'introduire des objectifs clairs assortis de délais précis pour les atteindre, ainsi que des politiques spécifiques et des mesures efficaces (action positive, programmes d'égalité, formation spécifique, quotas de participation, campagnes de sensibilisation, etc.).

3.3.2 La parité entre femmes et hommes dans le domaine de la politique doit être un axe central de la construction européenne. Suite aux élections de juin 2009, les femmes occupent 35 % des postes au Parlement européen, et elles sont 10 à la Commission, face à 17 hommes. Elles occupent 24 % des postes au sein des parlements nationaux et détiennent 25 % des portefeuilles ministériels des gouvernements nationaux ⁽⁹⁾. Il y a actuellement au CESE 23, 6 % de conseillères contre 76,4 % de conseillers, tandis qu'au niveau des postes de direction (directeurs, sous-directeurs, secrétaires généraux adjoints) les femmes ne représentent que 16,7 % contre 83,3 % d'hommes. La représentation paritaire entre hommes et femmes doit être une priorité clé pour atteindre l'égalité à tous les niveaux.

3.3.3 Les progrès perçus dans le domaine de la recherche publique sont très modestes (les femmes y représentent 39 %), et l'on perçoit à peine une évolution dans le secteur économique et financier (il n'y a pas de femmes à la direction des banques centrales et elles ne représentent que 17 % des membres de leurs conseils d'administration et à peine 3 % de ceux des grandes entreprises).

3.4 Éradiquer la violence de genre et la traite des êtres humains

3.4.1 La violence à l'encontre des femmes et des filles demeure un véritable fléau. Il s'agit d'un phénomène mondial et systémique, aux formes et aux manifestations multiples. Le CESE partage la préoccupation de la Commission face au nombre de femmes victimes de violence, à l'ampleur qu'a acquis le phénomène de la traite des femmes et de la prostitution, particulièrement parmi les immigrantes, et à la persistance d'actes criminels commis au nom des traditions et de la religion ⁽¹⁰⁾.

3.4.2 Il y a lieu de prendre des mesures sociales, économiques et juridiques appropriées pour réduire et éliminer des situations génératrices de violence à l'encontre des femmes - ressources matérielles insuffisantes, dépendance économique, faible niveau d'éducation, persistance de stéréotypes sexuels, difficultés d'accès au marché de l'emploi, etc.

3.4.3 Une attention particulière doit être accordée aux femmes immigrantes isolées de la société ou en situation irrégulière, qui sont de ce fait plus vulnérables. La langue, les différences socioculturelles, la méconnaissance des structures d'aide existantes, empêchent souvent ces femmes de demander de l'aide lorsqu'elles sont victimes de violence domestique. Cette situation est plus grave encore pour les femmes immigrantes sans-papiers; des mesures spécifiques s'imposent à cet égard pour abattre les obstacles et garantir leurs droits.

⁽⁵⁾ En 2008, dans l'UE, 31,5 % des femmes employées avaient un contrat à temps partiel contre 8,3 % des hommes. 27,5 % des femmes employées à temps partiel l'étaient en raison de problèmes de prise en charge (d'enfants ou de personnes dépendantes) et 29,2 % parce qu'elles ne trouvaient pas d'emploi à temps plein (pour les hommes, ces proportions sont respectivement de 3,3 % et de 22,7 %). Source: EFT, Eurostat.

⁽⁶⁾ Le congé parental est prolongé de trois à quatre mois, dont un mois accordé au père de manière non transférable et applicable à tous les travailleurs, indépendamment de leur type de contrat.

⁽⁷⁾ JO C 277 du 17.11.2009, p. 102.

⁽⁸⁾ Il y a dix ans, lors de la conférence «Femmes et hommes au pouvoir» qui s'est tenue à Paris en 1999, l'Union européenne s'est engagée à avancer vers une Europe plus représentative, avec une participation plus équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décisions.

⁽⁹⁾ Données au mois d'octobre 2009.

⁽¹⁰⁾ JO C 110 du 9.5.2006, p. 89.

3.4.4 Des programmes spécifiques sont nécessaires (tout en poursuivant les dispositifs existants, comme les programmes Daphné), ainsi qu'un financement plus important pour prévenir et combattre la violence à l'encontre des femmes. Il convient d'élaborer des plans d'action nationaux dans le cadre d'une stratégie coordonnée à l'échelle européenne, assortie de mesures concrètes et de délais qui en garantissent l'application effective. Faire appliquer les cadres juridiques existants en vue de prévenir la violence domestique et de protéger les victimes et les personnes vulnérables, y compris les enfants, doit être une priorité pour les États membres. De plus, il est nécessaire de disposer d'indicateurs qui offrent un panorama détaillé de tous les aspects de la violence de genre, y compris le harcèlement sexuel et la traite de personnes. Il est indispensable d'établir des statistiques unifiées à l'échelle de l'UE à des fins de suivi et d'évaluation en la matière.

3.4.5 Compte tenu du nombre préoccupant d'actes de violence chez les jeunes, y compris de genre, la décision de la Commission d'inscrire la lutte contre la violence de genre dans les projets du programme Jeunesse en action semble pertinente. Il est par ailleurs nécessaire d'inclure la culture de la non-violence et le respect des droits de toutes les personnes dans l'ensemble des programmes d'éducation et de formation pour l'enfance et la jeunesse.

3.5 Éliminer les stéréotypes sexistes de la société

3.5.1 Les stéréotypes sexistes sont des attitudes culturelles et sociales qui présupposent l'existence de rôles et de fonctions spécifiquement masculins ou féminins, ce qui a une incidence sur l'orientation de la formation et les options d'emploi, et génère une ségrégation au sein du marché de l'emploi. Ces stéréotypes constituent un frein à l'égalité et à la pleine participation de femmes et d'hommes à la prise de décisions.

3.5.2 Malgré un niveau d'éducation élevé, les femmes continuent à se concentrer dans des secteurs économiques (santé et action sociale, éducation, commerce, administration publique, services aux entreprises, hôtels et restaurants, etc.) et des professions (vendeuses, employées de maison, gardiennes, employées administratives, etc.) traditionnellement considérés comme féminins, occupant les catégories d'emploi inférieures qui offrent moins de possibilités de promotion. La ségrégation professionnelle est restée inchangée au cours des dernières années et l'on a pu constater que l'augmentation de l'emploi féminin concerne des secteurs qui avaient déjà une forte majorité de femmes.

3.5.3 Pour lutter contre les stéréotypes sexistes, il y a lieu:

- d'éduquer les enfants et les jeunes aux modèles non sexistes en surveillant particulièrement le matériel éducatif et les enseignants qui reproduisent de tels stéréotypes. Le CESE voit d'un bon œil l'inclusion de l'égalité de genre en tant que priorité spécifique dans les programmes communautaires d'éducation et de formation;
- d'encourager la présence de femmes dans les études scientifiques et technologiques, où elles sont sous-représentées, pour leur permettre ainsi d'accéder à de meilleurs emplois,

et équilibrer la présence des femmes et des hommes dans tous les domaines de connaissance;

- de promouvoir l'esprit d'entreprise, d'innovation et de créativité chez les femmes indépendantes, salariées et sans emploi. Cela constituera un outil essentiel pour souligner les forces qu'apportent les femmes à la société;
- d'assurer la participation des femmes au marché du travail à égalité de conditions, particulièrement lorsqu'elles sont mères de famille et ont des mineurs à leur charge;
- de valoriser les emplois «féminins», en particulier dans le domaine des soins, en encourageant la formation continue;
- d'éliminer les stéréotypes sexistes des médias et de l'industrie publicitaire, en accordant une attention toute particulière à la violence et à la diffusion d'images dégradantes de femmes;
- d'accroître la présence de femmes dans la sphère décisionnelle des moyens de communication, pour promouvoir un traitement non discriminatoire et une vision réaliste des femmes et des hommes dans la société.

3.6 Promouvoir l'égalité de genre en dehors de l'UE

3.6.1 La Commission doit continuer à promouvoir les droits des femmes dans le contexte international à travers sa politique extérieure et de développement. Il y a lieu d'inclure la dimension de genre dans tous les aspects de la coopération et de prévoir des mesures spécifiques pour les femmes, en favorisant leur participation aux processus de prise de décision et leur capacité d'initiative, tout en encourageant les capacités des pays en voie de développement à assumer la promotion de l'égalité.

3.6.2 Il est nécessaire d'inclure la perspective de genre dans la politique européenne de sécurité et de défense (PESD) pour agir dans des situations de crise. En matière d'aide humanitaire (ECHO), la Commission devra accorder une attention particulière aux femmes avec enfants ou parents à charge en cas de catastrophes naturelles ainsi qu'aux femmes victimes de violence masculine dans des périodes de conflit.

4. Deuxième partie: Améliorer la gouvernance en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes

4.1 Il est recommandé d'inclure de manière transversale l'analyse de genre dans chacun des domaines d'action de la Commission, y compris les budgets, et de réaliser une évaluation des progrès accomplis en matière d'égalité dans le cadre de sa propre structure. Pour ce faire, il est indispensable de disposer de ressources humaines formées aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes et de bons indicateurs ventilés qui permettront de visualiser la situation des femmes.

4.2 La Commission doit maintenir un dialogue ouvert et permanent avec des organisations de femmes, des partenaires sociaux et d'autres organisations de la société civile pour mieux comprendre les problèmes liés à l'inégalité.

4.3 Le CESE demande à la Commission d'inviter instamment toutes les unités à utiliser un langage non sexiste dans tous les documents, textes officiels et interprétation de toutes les langues, ainsi que dans les pages Web.

5. Partie III. Stratégies à suivre à partir de 2010

À la demande de la Commission, le CESE avance une série de propositions dans la perspective de la nouvelle feuille de route pour l'égalité qui sera mise en œuvre à partir de 2011.

5.1 L'égalité entre les hommes et les femmes doit être abordée dans une perspective globale. Il importe que les politiques communautaires en la matière ne se limitent pas à renforcer la participation des femmes dans tous les domaines, à relever les défis démographiques, ou à améliorer le bien-être des enfants, entre autres, mais qu'elles tendent explicitement à réduire les inégalités dans la répartition des responsabilités familiales, domestiques et de soins, en particulier entre les femmes et les hommes et, d'une manière générale, entre tous les agents sociaux.

5.2 La Commission doit inclure l'égalité de genre à titre prioritaire dans tous ses domaines d'action, commissions, unités, mesures, politiques, directions, et ce de manière transversale. Le genre n'est pas une question qui concerne uniquement la direction générale de l'emploi et des affaires sociales.

5.3 Il est nécessaire de faire appel à des spécialistes de la question du genre pour former et fournir le matériel requis afin d'accroître la prise de conscience, les connaissances et la capacité du personnel européen en ce qui concerne l'égalité. Eurostat doit continuer à ventiler ses statistiques par sexe, en améliorant les méthodologies par rapport à celles qui existent déjà et en incorporant de nouveaux indicateurs qui puissent permettre de mieux connaître la réalité des femmes et, partant, d'offrir un panorama complet de leur situation dans l'UE.

5.4 Il convient d'inclure la perspective de genre dans les budgets de l'UE et dans tous les pays membres. Des études sont également nécessaires pour évaluer l'impact de l'action publique sur les femmes et les hommes.

5.5 Les Fonds structurels constituent un cadre incomparable pour que les pays membres puissent intégrer la dimension de genre à leurs programmes opérationnels et dans les différentes phases de la mise en œuvre des fonds, en réalisant en outre une évaluation de l'impact sur le genre dans chaque axe prioritaire

ou domaine d'action des programmes concernés. Pour améliorer les résultats, il est nécessaire de renforcer la coordination et la collaboration entre les Fonds structurels et les organismes chargés de l'égalité dans chaque pays.

5.6 La Commission doit veiller à l'application effective de la législation, en présentant des cas de bonnes pratiques et en sanctionnant les pays qui ne respectent pas le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Il convient qu'elle supervise et évalue l'égalité des genres dans toutes ses politiques et toutes ses directions générales. Pour ce faire, il faut une méthode d'évaluation qui permette d'observer et d'apprécier le degré d'application des objectifs fixés et les progrès ou régressions qui se sont produits, et envisager la création d'une unité d'évaluation pour superviser et évaluer systématiquement l'action des différents États membres, en utilisant les indicateurs déjà évoqués dans la feuille de route sur l'égalité.

5.7 Si le futur plan devait faire l'objet de modifications, nous recommandons de modifier le premier domaine en le subdivisant quelque peu: en effet, il englobe des problématiques distinctes (emploi, santé, immigration) qui appellent des moyens d'intervention différents. Il serait également souhaitable d'inclure un nouveau domaine sur «les femmes et l'environnement» étant donné que les femmes jouent un rôle de premier plan dans le développement durable, du fait de leur sensibilité particulière à la qualité de vie et à la durabilité pour les générations actuelles et futures ⁽¹¹⁾.

5.8 Le CESE souligne le rôle important des partenaires sociaux dans la promotion de l'égalité par le biais du dialogue social et les négociations collectives. Le cadre d'action sur l'égalité hommes-femmes de 2005 constitue un bon exemple à cet égard.

5.9 L'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes doit jouer un rôle important quant à l'amélioration de la gouvernance et la révision de la législation en vigueur dans le domaine de la sensibilisation et de l'égalité. Il devra veiller à ce que toutes les politiques incluent et encouragent l'égalité ainsi qu'une participation citoyenne et politique plus responsable et inclusive en termes de genre.

5.10 Les problèmes économiques et financiers dont souffre l'Europe, de même que les changements démographiques, ne doivent pas avoir une incidence sur cet objectif d'égalité et le reléguer au second plan.

Bruxelles, le 17 mars 2010.

Le Président
du Comité économique et social européen
Mario SEPI

⁽¹¹⁾ Comme l'indique la Plateforme d'action de Pékin, 1995.