

# Nouvelles orientations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Avis d'Equinet sur la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes.  
Novembre 2009

« *Nouvelles orientations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes* » est publié par Equinet, le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité.

**Membres d'Equinet** : Agence fédérale de lutte contre les discriminations, **Allemagne** | Médiateur en charge de l'égalité de traitement, **Autriche** | Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, **Belgique** | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, **Belgique** | Commission pour la protection contre les discriminations, **Bulgarie** | Cabinet du Commissaire en charge de l'administration, **Chypre** | Cabinet du Médiateur, **Croatie** | Conseil pour l'égalité de traitement, **Danemark** | Institut danois des droits de l'homme, **Danemark** | Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement et la non-discrimination raciale ou ethnique, **Espagne** | Defensoria, Médiateur en charge de l'égalité des genres de la Communauté autonome du Pays basque, **Espagne** | Commissaire en charge de l'égalité des chances, **Estonie** | Médiateur pour l'égalité des femmes et des hommes, **Finlande** | Cabinet du Médiateur en charge des minorités, **Finlande** | Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, **France** | Centre pour l'égalité de traitement, **Grand Duché du Luxembourg** | Commission pour l'égalité et les droits humains, **Grande-Bretagne** | Cabinet du Médiateur, **Grèce** | Autorité pour l'égalité de traitement, **Hongrie** | Cabinet du Commissaire parlementaire pour les droits des minorités nationales et ethniques, **Hongrie** | Autorité en charge de l'égalité, **Irlande** | Bureau national contre la discrimination raciale, **Italie** | Cabinet du Médiateur, **Lettonie** | Médiateur en charge de l'égalité des chances, **Lituanie** | Commission nationale pour la promotion de l'égalité, **Malte** | Commission pour l'égalité pour l'Irlande du Nord, **Irlande du Nord** | Médiateur en charge de l'égalité et de la lutte contre la discrimination, **Norvège** | Commission pour l'égalité de traitement, **Pays-Bas** | Commission pour la citoyenneté et l'égalité des genres, **Portugal** | Conseil gouvernemental pour les droits de l'homme, **République Tchèque** | Conseil national de lutte contre la discrimination, **Roumanie** | Centre national pour les droits humains, **Slovaquie** | Médiateur en charge de l'égalité, **Suède**

Secrétariat d'Equinet | Rue Royale 138 | 1000 Bruxelles | Belgique  
info@equineteurope.org | www.equineteurope.org  
ISBN 978-92-95067-28-8

© Equinet 2009

La reproduction est autorisée si la source est précisée.

La présente publication bénéficie du soutien du programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale -PROGRESS (2007-2013). Ce programme est géré par la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne. Il a été établi pour appuyer financièrement la poursuite des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales, tels qu'ils sont énoncés dans l'agenda social, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines.

Le programme, qui s'étale sur sept ans, s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer à façonner l'évolution d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi appropriées et efficaces dans l'ensemble de l'UE-27, des pays de l'AELE-EEE ainsi que des pays candidats et pré-candidats à l'adhésion à l'UE.

PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l'UE et d'aider ainsi les États membres à respecter leurs engagements et mener à bien leur action en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et de bâtir une société plus solidaire. Dès lors, il contribuera :

- à fournir une analyse et des conseils dans les domaines d'activité qui lui sont propres ;
- à assurer le suivi et à faire rapport sur l'application de la législation et des politiques communautaires dans ces mêmes domaines ;
- à promouvoir le transfert de politiques, l'échange de connaissances et le soutien entre les États membres concernant les objectifs et priorités de l'Union, et
- à relayer les avis des parties prenantes et de la société au sens large.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter : <http://ec.europa.eu/progress>

Cette publication a été préparée par le Groupe de Travail d'Equinet sur l'élaboration des politiques. Les opinions qui y sont formulées sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion ni de la Commission européenne ni de chaque membre d'Equinet. La Commission européenne et Equinet ne sont pas responsables de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans la présente publication.

## Table des matières

### Introduction

p 7

### Contexte

p 8

### Étude des organismes de promotion de l'égalité

p 10

### Domaines clés

Égalité en matière de responsabilités familiales | Stéréotypes | Égalité sur le lieu de travail |  
Protection sociale et taxation | Protection contre les discriminations | Violence basée sur le  
genre et trafic d'êtres humains | Expérience et situation des personnes transgenres |  
Discriminations multiples

p 12

### Conclusion

p 20







## Introduction

La « feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006 - 2010 » a favorisé l'égalité entre les genres au sein de l'Union européenne. Elle a permis d'orienter les politiques, les programmes et les initiatives afin d'avoir un impact stratégique sur les inégalités de genre significatives qui persistent dans tous les États membres. Grâce à elle, l'élimination de ces inégalités continue de jouir d'une certaine priorité. Un plan d'action tel que cette feuille de route est un outil précieux dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

L'engagement de la Commission européenne dans la préparation et la publication d'une nouvelle feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes est le bienvenu. Il est à la fois opportun et important. Opportun dans le contexte inédit et très particulier de la promotion de l'égalité en période de récession économique et financière. Important face aux inégalités persistantes et significatives dont les femmes continuent d'être les victimes au sein de l'Union européenne.

Equinet saisit cette occasion de faire part à la Commission européenne de son avis sur la future feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Equinet est le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité. Cet avis s'inspire directement du travail des organismes de promotion de l'égalité dans la mise en œuvre de la législation sur l'égalité de traitement au niveau des États membres. Une évaluation du travail de ces organismes de promotion de l'égalité a été menée par Equinet afin de soutenir la préparation de cet avis. Celui-ci ne se focalise que sur les domaines politiques et les questions de la compétence de ces organismes de promotion de l'égalité, plutôt que de tenter de couvrir l'ensemble des questions d'inégalité auxquelles les femmes sont actuellement confrontées.

## Contexte

Le rapport de 2009 de la Commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes met en lumière les progrès obtenus vers plus d'égalité des genres au sein de l'Union européenne. L'objectif de la stratégie de Lisbonne visant un taux d'emploi de 60 % chez les femmes est presque atteint avec un taux de 58,3 % en 2007. Cependant, ce résultat masque l'irrégularité des progrès dans les États membres. En 2006, les femmes représentaient 58,9 % des diplômés universitaires au sein de l'Union européenne. La proportion moyenne de femmes parlementaires dans les États membres est passée de 16 à 24 % entre 1997 et 2008. Ceci dit, les chiffres nationaux varient entre 9 à 46 %.

Le rapport de 2009 souligne la persistance de l'inégalité des genres. Il note que la ségrégation des postes et des secteurs demeure presque inchangée dans la plupart des États membres. Le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel est quatre fois plus élevé que chez les hommes. La différence de taux d'emploi entre les hommes et les femmes avec des enfants de moins de 12 ans à charge atteint presque le double de la différence entre les femmes et les hommes en général. La différence de salaires entre les hommes et les femmes est de 17,4 % en moyenne dans l'Union européenne. Selon le rapport, la plupart des États membres n'atteindront pas les objectifs de Barcelone en matière de garde d'enfants d'ici 2010. Le nombre de femmes chefs d'entreprises stagne à environ 30 % au sein de l'Union européenne. Seuls 3 % des PDG de grandes entreprises sont des femmes. Les femmes continuent à prendre en charge la grande majorité des tâches de garde et domestiques.

La persistance de ces inégalités auxquelles les femmes sont confrontées reflète leur nature structurelle et systémique. Un nombre important de mesures législatives relatives à l'égalité de traitement entre les genres ont été développées au niveau européen. Toute discrimination sur le marché du travail et dans la fourniture de biens et de services au-delà de ce marché est interdite. Des différences entre les genres demeurent en matière de protection juridique, en particulier dans les secteurs de l'éducation, des médias et de la publicité. Des congés minimums légaux ont été mis en place afin de travailler dans des conditions flexibles et de combiner travail rémunéré et responsabilités parentales.

La persistance d'inégalités de genres significatives appelle à une évaluation et à un développement de cette législation afin qu'elle garantisse une réponse adéquate au défi posé par ces inégalités. La Commission européenne est en train d'évaluer l'adaptation de la législation européenne existante sur l'égalité de salaires et s'attèle à la rédaction d'un rapport sur la mise en œuvre de la directive sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la fourniture de biens et de services. Il s'agit d'un bon point de départ vers un remaniement et un développement de la législation sur l'égalité de traitement.

Les organismes qui ont pour mission la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations, de genre ou autres, peuvent grandement contribuer aux progrès de l'égalité des genres et garantir la maximisation de l'impact de la législation sur l'égalité de traitement au niveau des États membres. L'obligation faite aux États membres, en vertu des directives communautaires relatives à l'égalité de traitement, d'établir des organismes de promotion de l'égalité afin de combattre les discriminations de genre a permis d'augmenter significativement le nombre de ces organismes dans l'ensemble des États membres de l'Union européenne. Il est important de souligner que ces organismes de promotion de l'égalité doivent être établis et financés de manière à assurer leur indépendance et leur efficacité afin que les directives relatives à l'égalité de traitement contribuent pleinement à l'égalité des genres.

Il est évident qu'un cadre politique plus large est nécessaire, avec des mesures de promotion de l'égalité des genres allant au-delà des dispositions légales. La feuille de route elle-même fait partie de ces mesures. L'intégration de la dimension de genre est un autre instrument essentiel utilisé parallèlement aux mesures législatives en faveur de l'égalité de traitement afin de promouvoir l'égalité des genres. L'intégration de la dimension de genre, à l'honneur

dans la stratégie européenne pour l'emploi, a contribué à certains progrès en faveur des femmes en matière d'égalité sur le marché du travail. Cependant, l'engagement en faveur de cette intégration s'est clairement essoufflé avec l'intégration de la stratégie européenne pour l'emploi dans les lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi. En mai 2007, le Comité consultatif de la Commission européenne sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a réaffirmé sa préoccupation face à la priorité moindre accordée à l'intégration de la dimension de genre au niveau de l'Union européenne et des dysfonctionnements significatifs dans la mise en œuvre de cette intégration au niveau des États membres. La nouvelle feuille de route devra absolument remédier à cette situation.

La récession économique et financière qui frappe l'Union constitue un contexte très spécifique pour la nouvelle feuille de route. Les États membres se débattent avec des taux de croissance faibles, des taux de chômage élevés, des déséquilibres fiscaux et une réduction des dépenses dans les services publics. Ce contexte influe tant sur les hommes que sur les femmes, mais de manière différente.

Les premiers secteurs frappés par la crise – la finance, la construction, le transport et le secteur manufacturier – sont tous dominés par les hommes. Toutefois, les réductions d'emplois prévues dans le secteur public égaliseront la perte d'emplois entre les hommes et les femmes. Les recherches montrent que les femmes ont tendance à prendre plus de temps à réintégrer le marché du travail. Les femmes qui émergent au chômage bénéficient souvent d'allocations moins élevées du fait de leur parcours particulier sur le marché du travail. Dans un contexte de ralentissement économique et financier, le travail non rémunéré augmentera avec la réduction des salaires. Ce travail est surtout effectué par les femmes. Des coupes sombres dans les services du secteur public exacerberont cette augmentation de la charge de travail des femmes.

L'égalité peut pâtir du ralentissement économique. Les avancées de l'égalité des genres ces dix dernières années sont donc menacées et éveiller l'intérêt politique sur cette question dans ce contexte peut s'avérer difficile. Cette répercussion est déjà évidente pour les organismes de promotion de l'égalité dans certains États membres.

En octobre 2009, la présidence suédoise a organisé une conférence sur l'impact de l'égalité des genres sur la croissance économique et l'emploi. Une étude mandatée par cette même présidence sur la contribution de l'égalité des genres au produit intérieur brut (PIB) a été présentée lors de cette conférence. Cette recherche montre qu'un marché du travail promouvant l'égalité des genres pourrait contribuer en moyenne à 27 % au PIB des États membres à travers l'Union européenne. Cet argument économique en faveur de l'égalité des genres souligne l'importance d'une focalisation sur l'égalité des genres dans le processus de Lisbonne post 2010 pour la croissance et l'emploi, qui fait actuellement l'objet d'une discussion au niveau européen.

Un avis du Comité consultatif sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes publié en juin 2009 a recommandé la prise en compte par la Commission européenne de la dimension de genre dans des initiatives futures visant à faire face à la crise ou à limiter son impact et l'adaptation de la réponse des États membres à la crise économique et financière afin de tenir compte de l'impact sur les femmes et les hommes. Il s'agit là de thèmes centraux d'une nouvelle feuille de route.

# Étude des organismes de promotion de l'égalité

Vingt organismes de promotion de l'égalité de seize États membres ont répondu durant l'été 2009 à un questionnaire détaillé établi par Equinet. Le questionnaire explorait les questions suivantes en relation avec le travail des organismes de promotion de l'égalité en matière d'égalité des genres :

- ▶ Vision et objectifs de l'organisme de promotion de l'égalité
- ▶ Travail juridique
- ▶ Travail de promotion
- ▶ Travail de recherche
- ▶ Travail de communication
- ▶ Planification stratégique

L'étude envisage des aspects intéressants du travail des organismes de promotion en matière d'égalité des genres et, surtout, les questions essentielles d'égalité des genres soulevées auprès de ces organismes et auxquelles ces derniers accordent la priorité. L'étude ne fournit pas une description quantitative, au vu des diverses méthodes de recueil et d'analyse de données par ces organismes de promotion de l'égalité dans les divers États membres. Toutefois, une description qualitative intéressante se dessine.

La discrimination liée à la grossesse et aux congés légaux minimums se révèle comme une question dominante dans le travail juridique des organismes de promotion de l'égalité en matière de genre. Les exemples concrets font état de licenciements ou de changements de conditions de travail pour cause de grossesse, de discriminations liées au congé de maternité et au congé parental, et de discriminations liées à l'allaitement et à l'accès à des conditions de travail favorisant la vie de famille. Cette question s'impose également dans les initiatives de promotion de ces organismes.

L'égalité de salaires est un autre aspect fondamental du travail juridique sur la question de l'égalité des genres des organismes de promotion de l'égalité. Ce thème est également évident dans le travail de recherche des organismes de promotion de l'égalité et dans les initiatives promotionnelles. La promotion professionnelle et la discrimination au recrutement sont également des aspects importants du travail juridique des organismes de promotion de l'égalité.

Le harcèlement sexuel ressort aussi des exemples concrets de ces organismes de promotion de l'égalité dans le domaine des genres. La publicité télévisuelle est montrée du doigt comme créant un environnement intimidant et hostile. Les organismes de promotion de l'égalité se sont également penchés sur les questions de harcèlement sexuel dans les initiatives de promotion et les projets de recherche.

En majorité, le travail juridique mené par ces organismes se focalise sur le lieu de travail. Ils ont davantage d'expérience sur ces questions et la législation sur l'égalité de traitement dans le domaine de la fourniture de biens et de services est plus récente. Le travail juridique porte également sur la taxation et l'accès au système public, notamment les services publics et la protection sociale. Le travail juridique sur les questions de genre concerne également les services de transport, les contrats d'assurance et l'imposition de tarifs différents pour hommes et les femmes pour des services.

Des cas de discrimination multiple, incluant notamment celle fondée sur le genre sont recensés dans le travail des organismes de promotion de l'égalité. Le travail de recherche de ces organismes se focalise également sur ces questions. Les femmes handicapées, plus âgées et appartenant à des minorités ethniques sont particulièrement concernées. Cette

question des discriminations multiples est également identifiée par les organismes comme un domaine appelant une évolution méthodologique et des systèmes de collecte de données plus développés.

Les stéréotypes sont identifiés dans l'étude comme un sujet de préoccupation pour les organismes de promotion de l'égalité. Ils peuvent influencer sur la discrimination subie par les femmes. C'est particulièrement le cas des stéréotypes liés aux responsabilités familiales. Les organismes de promotion de l'égalité travaillent sur cette question et mènent des activités promotionnelles afin d'y faire face.

Le travail de certains organismes porte sur la violence basée sur le genre et le trafic d'êtres humains. Un travail de recherche a été mené et les organismes de promotion de l'égalité ont joué un rôle de coordination dans des plans d'action de lutte contre les violences basées sur le genre.

Les organismes de promotion de l'égalité travaillent avec de nombreuses parties prenantes. Il s'agit notamment d'organisations d'employeurs, d'organes publics, d'organes gouvernementaux locaux et de syndicats. Toutefois, il est évident que les organisations non gouvernementales (ONG) revêtent une importance particulière. Elles fournissent un canal de communication important entre les organismes de promotion de l'égalité et les personnes qui subissent ou risquent de subir des discriminations. Elles sont une source importante de connaissance et d'information sur les inégalités vécues par des groupes tels que les femmes. Ces ONG, et notamment les organisations de femmes, ont de toute évidence un rôle clé à jouer dans l'efficacité des organismes de promotion de l'égalité.

Les organismes de promotion de l'égalité sont confrontés à de multiples obstacles dans leur contribution à l'égalité des genres. La législation des États membres en matière d'égalité présente des lacunes. Certains États membres ne sont pas dotés d'un organisme de promotion de l'égalité prenant en charge l'égalité des genres (spécifique ou regroupant d'autres questions). À ce sujet, les diverses procédures juridiques menées par la Commission européenne face à la transposition inadéquate des directives relatives à l'égalité de traitement sont importantes. Toutefois, ces directives elles-mêmes sont limitées, par exemple par l'absence de dispositions relatives aux fonctions du secteur public et par une série d'exemptions dans la législation des États membres.

La sous-dénonciation de la discrimination entrave significativement le travail des organismes de promotion de l'égalité. Viennent également s'ajouter la peur de la victimisation et la faible propension à dénoncer des discriminations. On observe également dans les États membres des limites de capacités et de ressources des organisations non gouvernementales. Cette question revêt une importance essentielle puisque ces organisations jouent un rôle important dans le travail des organismes de promotion de l'égalité.

La longueur des délais judiciaires dans le cadre de la législation relative à l'égalité de traitement constitue un autre écueil. Il s'agit cependant surtout d'un manque de ressources humaines et de restrictions budgétaires pour les organes de promotion de l'égalité eux-mêmes. Depuis l'étude, cet obstacle s'est intensifié pour plusieurs organismes de promotion de l'égalité. Equinet a déjà été invité à intervenir au nom d'organismes confrontés à des difficultés de taille dans cinq États membres.

# Domaines clés

La présente étude du travail des organismes de promotion de l'égalité suggère huit domaines clés auxquels la nouvelle feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes devrait accorder la priorité. Chaque domaine identifié reflète, plus que tout comportement ou choix individuel, l'impact des structures et des systèmes. Ces domaines sont les suivants :

- ▶ L'égalité dans les responsabilités familiales
- ▶ Les stéréotypes
- ▶ L'égalité sur le lieu de travail
- ▶ La protection sociale et la taxation
- ▶ La protection contre les discriminations
- ▶ La violence basée sur le genre et le trafic d'êtres humains
- ▶ L'expérience et la situation des personnes transgenres
- ▶ Les discriminations multiples

## 1. Égalité dans les responsabilités familiales

L'égalité dans les responsabilités familiales devrait constituer un objectif essentiel de la nouvelle feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Les inégalités dans ce domaine continuent à entraver grandement l'égalité des genres. Ces inégalités comprennent :

- ▶ La discrimination subie par les femmes sur le lieu de travail pour cause de grossesse, de congés légaux minimums ou d'organisation flexible du travail ; et la discrimination liée aux droits à la protection sociale résultant de responsabilités familiales.
- ▶ Le peu de considération pour les tâches de prise en charge et les personnes qui les effectuent. Il est évident que ce travail est en grande partie non rémunéré ou au mieux peu rémunéré. Les personnes assumant de telles responsabilités sont beaucoup plus désavantagées sur le marché du travail.
- ▶ La répartition inégale de ces tâches entre les hommes et les femmes.
- ▶ L'inadéquation des infrastructures de soin disponibles pour les personnes concernées, en particulier les infrastructures publiques financées ou subventionnées, et les menaces posées par la crise économique actuelle sur les infrastructures existantes.

La nouvelle feuille de route devrait introduire des actions pratiques et efficaces afin de garantir l'égalité dans ce domaine. Parmi ces actions, citons :

- ▶ Le développement et la mise en œuvre d'une stratégie de lutte contre la discrimination liée à la grossesse. Cette stratégie comprendrait des mesures de sensibilisation à cette question et à la façon dont elle se pose dans les différents États membres. Elle permettrait de renforcer le soutien proposé aux femmes victimes d'une telle discrimination afin de les informer sur leurs droits et d'avoir la confiance nécessaire pour les faire valoir. Elle inclurait des

mesures contraignant les employeurs à informer leurs employés sur leurs droits en la matière en vertu des directives sur l'égalité de traitement.

- ▶ Une promotion plus large du développement d'infrastructures de soin financées ou subventionnées publiquement dans tous les États membres. Il s'agit ici de garantir que les objectifs de Barcelone en matière de garde d'enfants sont atteints et que de nouveaux objectifs sont fixés pour les soins apportés aux personnes âgées. L'investissement dans ces infrastructures devrait être soutenu. Le développement de ces infrastructures devrait être présent dans toutes les mesures d'incitation élaborées en réponse au ralentissement économique et financier. Des fonds structurels devraient être déployés afin de développer ces infrastructures de soin. Il faut également garantir que des normes sont fixées afin que ces infrastructures de soin soient accessibles, abordables et attractives.
- ▶ Les congés minimums légaux devraient être étendus au niveau de l'Union en soutien à l'égalité des responsabilités familiales. Le congé de paternité, le congé parental rémunéré et un nouveau congé pour raisons familiales devrait être introduit pour la prise en charge de personnes âgées ou handicapées. Le congé parental devrait inclure une disposition garantissant son utilisation par les hommes. Tous les employés devraient avoir le droit de solliciter des solutions de travail flexibles et de voir leur demande étudiée avec attention.
- ▶ Le développement et le soutien à des campagnes en faveur de l'utilisation par les hommes d'horaires de travail flexibles, du travail à temps partiel et du congé parental, et de la création de conditions propices à une meilleure répartition des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.

## 2. Stéréotypes

Les stéréotypes de genres influent sur la discrimination subie par les femmes. Ils influencent les choix de nombre de femmes et d'hommes et génèrent une ségrégation professionnelle. Cependant, les stéréotypes de genres orientent également les décisions prises par les décideurs politiques, les employeurs et les prestataires de services. Cette influence engendre des décisions discriminantes pour les femmes. C'est pourquoi les organismes de promotion de l'égalité s'efforcent de combattre ces stéréotypes afin d'éliminer la discrimination.

Les stéréotypes de genres sont le produit malheureux d'un apprentissage tout au long de la vie influençant les décisions et les attentes des hommes et des femmes, ainsi que les décisions prises à leur égard. Les femmes sont considérées comme dépendantes, passives et maternelles. Les hommes, comme indépendants, actifs et agressifs. Les médias, les systèmes éducatifs et l'industrie de la publicité jouent tous un rôle central dans la production et la communication de ces stéréotypes. Parfois, les médias, le système éducatif et l'industrie de la publicité ont également joué un rôle central dans la lutte contre ces stéréotypes de genres.

La nouvelle feuille de route devrait soutenir et développer les actions de la Commission européenne dans ce domaine. Ces actions comprendraient notamment :

- ▶ Le suivi et l'évaluation de la nature et de l'étendue des stéréotypes de genres dans les médias, l'industrie de la publicité et le système éducatif. Les données de cette nature permettent

d'exposer un processus souvent caché et d'ouvrir la voie à l'action contre les stéréotypes de genres.

- ▶ L'introduction de dispositions identifiant les stéréotypes de genres comme des formes de discrimination prohibées en vertu des directives relatives à l'égalité de traitement, en particulier en incluant le domaine des médias et de la publicité dans le champ de la Directive.
- ▶ L'identification, la reconnaissance, l'examen et la promotion des bonnes pratiques dans la publicité, les médias et l'éducation face aux stéréotypes de genres.
- ▶ La promotion et le soutien aux bonnes pratiques au niveau des États membres afin de permettre aux jeunes garçons et filles de faire des choix de carrière rompant avec ces stéréotypes de genres.

### 3. Égalité sur le lieu de travail

L'égalité des genres est avant tout une question morale. C'est une notion partagée de valeur et de dignité humaine qui est concernée. Toutefois, il est également clair que l'égalité des genres est étroitement liée au monde de l'entreprise. Elle renforce la productivité et l'innovation et permet de conserver des employés. Plus récemment, un argument économique en faveur de l'égalité des genres a commencé à émerger. L'égalité des genres sur le marché du travail renforce en effet la croissance économique.

Dans un contexte de ralentissement économique et financier, cet argument économique suggère que l'égalité des genres devrait être reconnue comme un facteur de croissance économique et de retour à des niveaux élevés d'emploi. Toutefois, la dimension de genre n'a jusqu'à présent pas été incluse dans les réponses à ce ralentissement économique et financier. Dans une situation où l'égalité des genres est clairement entrevue comme bénéficiant aux entreprises, il est difficile de comprendre les niveaux actuels de discrimination sur le lieu de travail subis par les femmes, dont font état les organismes de promotion de l'égalité. Cette discrimination est notamment liée à la grossesse, mais elle s'applique également à la promotion, aux salaires et au recrutement. Elle inclut en outre les questions actuelles de harcèlement sexuel.

La nouvelle feuille de route devrait se focaliser sur l'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail et le marché du travail. Elle devrait inclure des actions telles que :

- ▶ Un engagement spécifique et clair envers l'intégration de la dimension de genre dans la stratégie de Lisbonne post 2010. Les questions de genre devraient être intégrées dans la préparation de nouvelles orientations intégrées pour la croissance et l'emploi. Ces orientations devraient prescrire la réalisation d'un rapport sur l'intégration de la dimension de genre dans les orientations dans les programmes nationaux de réforme. En outre, l'intégration de la dimension de genre devrait s'appliquer à la fois aux grandes orientations des politiques économiques et aux orientations des politiques d'emploi. L'orientation et le soutien devraient émaner de l'échelle européenne afin de garantir une mise en œuvre efficace, égale et homogène de cette intégration de la dimension de genre au niveau le plus élevé.
- ▶ La stratégie de Lisbonne post 2010 devrait inclure des actions spécifiques vers des stratégies de prévention de la discrimination et de soutien aux employeurs dans la mise en œuvre d'une approche planifiée et systématique de l'égalité sur le lieu de travail.

- ▶ La stratégie de Lisbonne post 2010 devrait garantir que les réponses au ralentissement économique et financier tiennent compte de l'impact différent de celui-ci sur les femmes et les hommes et que les nouveaux programmes et politiques répondent aux divers besoins des femmes et des hommes et promeuvent l'égalité entre ces derniers.
- ▶ La Commission européenne devrait s'assurer que l'impact du ralentissement économique et financier sur les femmes et les hommes est identifié et analysé et qu'une évaluation de l'impact des réponses sur l'égalité des genres est menée à bien. La Commission européenne devrait formuler des propositions afin de garantir que ces réponses promeuvent l'égalité des genres.
- ▶ Il faut également spécifiquement faire face au déséquilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision et le développement stratégique en matière économique et financière. Selon le rapport de 2009 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, on ne trouve aucune femme parmi les gouverneurs des banques centrales nationales de l'Union européenne et il n'y a que 16 % de femmes au sein des organes de prise de décision de ces institutions. Cette question mérite donc que l'on s'y attache.
- ▶ De nouveaux objectifs devraient être fixés afin de réduire et d'éliminer les différences de salaires selon le genre. Une méthodologie commune d'audits sur cette question au niveau des entreprises devrait être développée et appliquée à travers l'Union européenne. Des initiatives devraient être soutenues au niveau des États membres afin de promouvoir et de soutenir la mise en œuvre de cette méthodologie. Les partenaires sociaux devraient être impliqués dans cette initiative. Une obligation légale de mener de tels audits devrait être incluse dans les directives relatives à l'égalité de traitement, en s'appuyant sur les bonnes pratiques des États membres en la matière.

Les partenaires sociaux devraient être encouragés et soutenus dans la mise en œuvre et le développement d'un cadre commun d'action sur l'égalité des genres dans l'ensemble des États membres.

#### 4. Protection sociale et taxation

Les systèmes de taxation et de protection sociale ont commencé à émerger dans le travail des organismes de promotion de l'égalité des genres. Les questions de genre soulevées dans le cadre de ces politiques sont liées aux différences historiques entre les hommes et les femmes sur le marché du travail du fait de la répartition inégale des responsabilités familiales. Elles touchent également la conception même de systèmes de protection sociale et de taxation, avec l'homme en tant que chef de famille et la femme comme dépendante. Ces systèmes font obstacle à l'égalité des genres et génèrent des inégalités particulières en période de crise économique et financière. Les organismes de promotion de l'égalité identifient plusieurs questions dans le domaine des retraites entraînant un risque plus grand de pauvreté chez les femmes plus âgées.

La nouvelle feuille de route devrait se pencher sur ces systèmes et encourager leur remaniement là où il s'impose au niveau des États membres, afin d'y apporter plus d'égalité

entre les genres et d'y envisager les hommes et les femmes comme des acteurs économiques indépendants. Cette nouvelle feuille de route devrait inclure les actions suivantes :

- ▶ La stratégie de Lisbonne post 2010 devrait soutenir et stimuler une réforme des systèmes fiscaux afin d'éliminer cette notion de dépendance et d'individualiser les droits dans ce domaine.
- ▶ Une méthode ouverte de coordination devrait être développée afin de soutenir et de stimuler une réforme des systèmes de protection sociale pour promouvoir l'égalité des genres en tenant compte des réalités actuelles dans la différence de participation des hommes et des femmes au marché du travail et en éliminant la notion de dépendance pour ce qui est des allocations.
- ▶ La Commission européenne devrait adopter une initiative spécifique afin d'évaluer et de mettre en lumière la situation particulière des femmes plus âgées et de leurs allocations de retraite au sein de l'Union européenne. Cette initiative doit être lancée afin de susciter une réponse efficace face à la pauvreté des femmes plus âgées pour ces questions de retraite.

## 5. Protection contre les discriminations

La législation sur l'égalité de traitement a considérablement progressé ces dernières années, et continue de contribuer de manière significative à l'égalité des genres. Toutefois, bien qu'impressionnant, ce cadre législatif demeure incomplet et doit être approfondi afin de répondre aux défis actuels de l'inégalité des genres. En particulier, il doit inclure les dimensions structurelles et systémiques des inégalités subies par les femmes. Ici également, les organismes de promotion de l'égalité permettent de garantir la pleine efficacité de ces législations relatives à l'égalité de traitement. Ces organismes doivent être les garants de leur indépendance et de leur efficacité. La feuille de route devrait accorder la priorité au développement de cette protection juridique tout en en assurant la mise en œuvre dans l'ensemble des États membres.

La nouvelle feuille de route devrait se pencher sur cette question de protection contre les discriminations. Les actions suivantes devraient être menées dans ce domaine :

- ▶ Les directives de l'Union européenne sur l'égalité de traitement devraient être harmonisées dans les six domaines énoncés à l'article 19. Cela impliquerait une harmonisation de la protection contre les discriminations de genre afin d'atteindre le même niveau de protection qu'en matière de discriminations raciales. Des lacunes de protection des genres demeurent, en particulier en dehors du marché du travail, notamment dans le secteur de l'éducation, des médias et de la publicité.
- ▶ Les dispositions des directives de l'Union européenne sur l'égalité de traitement devraient être renforcées là où elles se sont avérées inefficaces. C'est particulièrement le cas des dispositions relatives à l'égalité des salaires. Il est difficile d'évaluer la situation sur le terrain, en particulier en raison de la difficulté d'obtenir les informations nécessaires auprès des entreprises. La transparence est l'une des solutions clés face aux différences de salaires basées sur le genre. Les directives relatives à l'égalité de traitement devraient garantir la poursuite des infractions dans ce domaine en faisant supporter la charge de la preuve aux employeurs en cas de

plainte pour discrimination. Les directives relatives à l'égalité de traitement devraient promouvoir la transparence des salaires en enjoignant aux entreprises de mener régulièrement des audits sur l'égalité des salaires et d'en faire état dans leur rapport annuel.

► Les exemptions à la directive relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes devraient être réexaminées afin d'éliminer toutes celles n'allant pas dans le sens de la promotion de l'égalité des genres.

► Les dispositions des directives de l'Union européenne sur l'égalité de traitement devraient être renforcées en développant plus avant les obligations positives d'avancement de l'égalité et de prévention des discriminations. Ces obligations positives peuvent grandement contribuer à garantir une évolution institutionnelle face aux causes structurelles et systémiques de l'inégalité des genres. Les exigences à l'égard des États membres liées à l'intégration de la dimension de genre devraient être renforcées et étendues à des politiques et à des programmes extérieurs et internes au marché du travail. Les organismes de promotion de l'égalité devraient se voir accorder un rôle dans la détermination et le respect de normes d'intégration de la dimension de genre. Les exigences envers les employeurs et les prestataires de services devraient être renforcées afin que leur approche de l'égalité des genres soit planifiée et systématique. Les organismes de promotion de l'égalité devraient se voir accorder un rôle dans la détermination et le respect de normes dans le cadre d'une telle approche.

► Les dispositions des directives européennes relatives à l'égalité de traitement devraient être étendues à de nouveaux domaines. Elles couvriraient ainsi explicitement les fonctions étatiques, ainsi que le rôle de l'État dans la fourniture de biens et de services. Les directives devraient également introduire de nouvelles obligations afin de promouvoir la prise de décision par les femmes. Des objectifs devraient être fixés en termes de pourcentage de femmes siégeant aux conseils des organes et des entreprises publics. Ces objectifs seraient évalués et mis en œuvre par les organismes de promotion de l'égalité.

► Les marchés publics au niveau européen et national devraient inclure des exigences obligatoires à destination des fournisseurs de biens et de services au secteur public pour la promotion de l'égalité des genres et la lutte contre la discrimination. Cette approche serait soutenue par l'inclusion de nouvelles dispositions aux directives relatives à l'égalité de traitement et par une initiative de la Commission européenne.

► Les organismes de promotion de l'égalité devraient faire l'objet d'une attention particulière dans la nouvelle feuille de route. Equinet devrait continuer à être soutenu afin de stimuler le développement des capacités des organismes de promotion de l'égalité via l'apprentissage mutuel et d'ouvrir un dialogue politique permanent entre les organismes de promotion de l'égalité et la Commission européenne. La Commission européenne devrait fixer des normes d'indépendance et d'efficacité pour les organismes de promotion de l'égalité. Ces normes feraient l'objet d'un suivi et d'une exécution minutieux.

- ▶ Le rôle des organisations non gouvernementales et des syndicats dans la mise en œuvre efficace des législations sur l'égalité de traitement doit être reconnu. Ce rôle doit être soutenu et approfondi.
- ▶ Les initiatives de formation devraient se poursuivre et être développées davantage afin de cibler les acteurs centraux et assurer la mise en œuvre effective des législations relatives à l'égalité de traitement. L'aspect judiciaire doit ici être pris en compte.

## 6. Violence basée sur le genre et trafic d'êtres humains

L'élimination de toutes les formes de violence basée sur le genre est une condition préalable essentielle afin de parvenir à une égalité des genres et d'améliorer le statut des femmes. Le trafic d'êtres humains demeure une grave violation des droits humains, en particulier à l'égard des femmes et des enfants.

La nouvelle feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes doit garantir des progrès significatifs dans l'élimination de cette violence basée sur le genre et de ce trafic d'êtres humains. Les actions suivantes devraient être menées dans ce domaine :

- ▶ La priorité devrait être accordée avant toute chose à la prévention de la violence basée sur le genre au niveau des États membres, à l'intervention précoce afin de prévenir l'installation de cette violence et au soutien aux victimes de violences.
- ▶ Des actions visant à continuer à mettre l'accent sur l'importance et la portée de ces violations des droits humains et sur leur impact et à encourager des normes minimales de réponse face à ces questions au sein des États membres.
- ▶ Le programme Daphne et le renforcement de l'impact de l'apprentissage qui en découle sont essentiels face à la violence basée sur le genre au sein des États membres.
- ▶ La priorité devrait être accordée avant toute chose à la prévention de la violence basée sur le genre au niveau des États membres, à l'intervention précoce afin de prévenir l'installation de cette violence et au soutien aux victimes de violences.

## 7. L'expérience et la situation des personnes transgenres

Le travail des organismes de promotion de l'égalité commence à se focaliser sur la situation et l'expérience des personnes transgenres. Le travail de terrain sur le statut de ces personnes en vertu de la législation relative à l'égalité de traitement progresse lentement. Tout aussi nécessaires mais moins développées sont les réponses face aux transgenres en tant que groupe.

Cette communauté commence seulement à gagner en visibilité au niveau européen. L'Année européenne de l'égalité des chances pour tous a joué un rôle important à cet égard. Ce groupe devrait à présent être reconnu dans la nouvelle feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes afin que leur situation et leur expérience particulières soient reconnues et prises en compte. Les actions suivantes devraient être menées dans ce domaine :

- ▶ La mention explicite des personnes transgenres dans les directives relatives à l'égalité de traitement afin qu'elles soient clairement protégées de toute discrimination de genre notamment, mais pas seulement, les transsexuels.
- ▶ Des initiatives afin d'identifier, d'analyser et de répondre aux diverses expériences, situations et identités des personnes transgenres.
- ▶ Une action de stimulation et de reconnaissance juridique des personnes transgenres au niveau des États membres selon le genre auquel elles s'identifient.

## 8. Discriminations multiples

Le travail juridique des organismes de promotion de l'égalité porte également sur les discriminations multiples subies par les femmes. Jusqu'à présent, les plus concernées sont les femmes appartenant à des minorités ethniques, plus âgées et handicapées. La Commission européenne a abattu un travail considérable sur cette question des discriminations multiples. Il est important que cette question soit envisagée de manière efficace afin que les politiques, les programmes et les pratiques répondent aux situations réelles des inégalités subies par les femmes.

La nouvelle feuille de route devrait se pencher plus sur cette question des discriminations multiples. Les actions suivantes devraient être menées :

- ▶ Des rapports devraient être élaborés afin d'identifier la situation particulière, l'expérience et les besoins des femmes à identités multiples. Ce travail pourrait débiter avec les femmes appartenant à des minorités ethniques, plus âgées et handicapées. Cela permettrait de développer une connaissance plus approfondie des questions spécifiques aux femmes appartenant à ces groupes.
- ▶ La reconnaissance des identités multiples de toutes les femmes devrait continuer à être promue et soutenue.
- ▶ Les méthodologies d'intégration de la dimension de genre devraient inclure les besoins, la situation et l'expérience spécifiques des différents groupes de femmes à identités multiples. L'intégration de la dimension de genre permettrait ainsi de progresser vers une égalité pour toutes les femmes.
- ▶ Des dispositions législatives devraient être développées et introduites dans les directives relatives à l'égalité de traitement afin de garantir que les multiples facettes des cas concrets soient envisagées et que la gravité des discriminations multiples soit reconnue.
- ▶ Des mesures spécifiques en faveur de l'égalité des femmes devraient être évaluées et conçues afin de garantir qu'elles correspondent aux besoins, à l'expérience et à la situation des femmes victimes de discriminations multiples.
- ▶ Des méthodologies de collecte croisée de données de terrain permettraient l'identification continue des questions de discriminations multiples basées sur le genre.

## Conclusion

Equinet est conscient que cet avis ne couvre pas le spectre entier des questions d'égalité des genres dans les sociétés actuelles. Il s'inspire toutefois directement du travail et de l'expérience des organismes de promotion de l'égalité dans la mise en œuvre de la législation sur l'égalité de traitement. Cela ne suggère en aucun cas que d'autres questions sont moins importantes, mais reflète simplement la nature des missions et des approches stratégiques de la majorité des organismes de promotion de l'égalité.

La mise en œuvre de la nouvelle feuille de route sera aussi importante que l'élaboration du document lui-même. Il faudra déterminer des objectifs, des délais et un suivi efficace des actions négociées afin que leur impact soit suffisant. Equinet espère pouvoir contribuer à cette mise en œuvre et reste à la disposition de la Commission européenne pour toute demande complémentaire.

Equinet souhaite voir son avis accueilli de manière positive. Equinet espère pouvoir continuer à contribuer au développement de la nouvelle feuille de route en approfondissant à toutes fins utiles l'analyse et le détail de toutes les recommandations formulées dans le présent avis et en ouvrant un dialogue permanent avec la Commission européenne sur la nouvelle feuille de route.

Secrétariat d'Equinet | Rue Royale 138 | 1000 Bruxelles | Belgique  
info@equineteurope.org | www.equineteurope.org

Nouvelles orientations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes  
Avis d'Equinet sur la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes  
Novembre 2009  
ISBN 978-92-95067-28-8