

ÉGALITÉ DES GENRES ET EMPLOI

Panorama des politiques de l'Union européenne

Anna MÉTRAL

*Sous la direction de
Denis STOKKINK*

NOTES D'ANALYSE | FÉV 16

RSE & Diversité





COMPRENDRE POUR AGIR

ÉGALITÉ DES GENRES ET EMPLOI
Panorama des politiques de l'Union européenne

Anna MÉTRAL
Sous la direction de Denis STOKKINK

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
AVANT-PROPOS	2
INTRODUCTION	3
I. LA CONSTRUCTION DE L'UNION SUR UN PRINCIPE D'ÉGALITÉ : LES GRANDS TEXTES	4
1. Le Traité de Rome	4
2. Le Traité d'Amsterdam	4
3. La Charte des droits fondamentaux	6
II. LES OUTILS SPÉCIFIQUES POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	7
1. Directives et recommandations	7
2. Les programmes d'actions et stratégies	9
3. Les sources de financements mobilisables	11
III. LES INSTITUTIONS EUROPÉENNES	14
1. La Commission européenne : la DG Justice	14
2. Le Parlement européen: la commission FEMM	15
3. Le Conseil économique et social européen	15
4. L'Institut européen pour l'égalité entre les genres	15
CONCLUSION	17
BIBLIOGRAPHIE	18

AVANT-PROPOS

*« C'est par le travail que la femme a en grande partie franchi la distance qui la séparait du mâle ;
c'est le travail qui peut seul lui garantir une liberté concrète. »*

Simone de Beauvoir in *Le deuxième sexe*

Après la crise de 2008, alors qu'elle est remise en cause de toutes parts, l'Union européenne s'engage dans la stratégie « Europe 2020 » destinée à relancer l'économie européenne. L'une des grandes priorités est d'atteindre un taux d'emploi de 75% à l'horizon 2020. Ce taux connaît une diminution constante dû à la crise jusqu'en 2013, avant de remonter en 2014 à 69.2%. Le taux d'emploi masculin est aujourd'hui de 75%, presque 3% de moins que six ans plus tôt. Concernant les femmes, elles connaissent actuellement leur taux d'emploi le plus élevé à hauteur de 63.5%. Afin d'atteindre l'objectif européen de 75% de taux d'emploi global, il est donc primordial d'encourager l'emploi féminin.

Mais une avancée du taux d'emploi ne suffit pas, quelles disparités se cachent derrière ce chiffre ? Temps partiel, écart salarial, plafond de verre, conciliation travail-famille... Au-delà d'un simple taux, l'emploi féminin revêt des caractéristiques bien spécifiques, discriminantes et injustes. Qu'en est-il de ces inégalités aujourd'hui et que fait l'Europe pour tenter de les résoudre ?

Cette série de quatre notes d'analyse s'attachera dans un premier temps à décrire les politiques européennes existantes sur le sujet. Nous nous interrogerons ensuite sur l'impact différencié qu'a pu avoir la crise économique sur les hommes et les femmes avant de dresser un tableau des inégalités de sexe ayant toujours place sur le marché du travail.

Solidairement vôtre,

Denis Stokkink, Président

INTRODUCTION

La volonté européenne d'encourager l'égalité entre les hommes et les femmes dans le milieu professionnel n'est pas nouvelle. Dès sa construction en 1957, la Communauté européenne affichait sa volonté d'œuvrer à l'égalité professionnelle. Une volonté qu'elle va perpétuer tout au long de son existence à travers des directives, des programmes d'actions ou des financements et programmes dédiés.

Néanmoins, 60 ans après le Traité de Rome, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est bien loin d'être atteinte : l'écart salarial culmine à plus de 16%, le taux d'emploi féminin est inférieur de 11% à son homologue masculin et bien sûr des entraves à l'emploi des femmes comme les stéréotypes genrés, la difficile conciliation famille-travail.

Cette première note d'analyse présentera un panorama des législations européennes prises en matière d'égalité hommes-femmes sur le marché de l'emploi, l'éventail des stratégies d'actions et des financements existant ainsi que les grands acteurs européens œuvrant à ce sujet.

I. LA CONSTRUCTION DE L'UNION SUR UN PRINCIPE D'ÉGALITÉ : LES GRANDS TEXTES

1. LE TRAITÉ DE ROME

Le Traité de Rome, instituant la Communauté économique européenne, fut signé le 25 mars 1957 entre la France, l'Allemagne, l'Italie, la Belgique, les Pays-Bas et le Luxembourg. Ce texte fondateur comporte déjà une référence à l'égalité des sexes au niveau professionnel et l'élève même au niveau de «principe» européen. L'article 119, aujourd'hui **article 157 TFUE**, déclare ainsi :

« **Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail. L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure, b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.** »

Rappelons néanmoins qu'encore aujourd'hui, 60 ans après, l'égalité salariale entre hommes et femmes n'est toujours pas atteinte avec un écart de rémunération européen à hauteur de 16.3%.

Le Traité TFUE et le Traité UE sont les deux textes constitutifs de l'Union européenne.

Le Traité UE est le traité de référence concernant le droit européen en vigueur actuellement. Il reprend le Traité de Maastricht et les modifications qui y ont été apportées par les traités d'Amsterdam, de Nice et de Lisbonne.

Le Traité TFUE est le Traité de Fonctionnement de l'Union européenne. Il reprend le Traité de Rome puis les modifications qui y ont été apportées par les traités successifs.

2. LE TRAITÉ D'AMSTERDAM

Le Traité d'Amsterdam, signé en 1997, revient sur les missions de la Communauté européenne, décrite dans l'article 2 du Traité de Rome et du Traité de Maastricht. Ce traité permet d'inclure l'égalité des sexes de façon générale dans les devoirs de l'Europe. L'égalité entre les sexes est ainsi introduite comme principe de l'UE de façon globale. C'est l'instauration du *gender mainstreaming* dans les politiques européennes.

Le *gender mainstreaming* est une stratégie transversale et structurelle visant à intégrer la notion d'égalité des genres dans tous les domaines. L'égalité des genres a sa place dans tous les secteurs de la société et ne doit pas être confinée à quelques sujets précis.

L'article 2 devient donc le suivant :

« La Communauté a pour mission (...) de promouvoir dans l'ensemble de la Communauté un développement harmonieux, équilibré et durable des activités économiques, un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, **l'égalité entre les hommes et les femmes**, une croissance durable et non inflationniste, un haut degré de compétitivité et de convergence des performances économiques, un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement, le relèvement du niveau et de la qualité de vie, la cohésion économique et sociale et la solidarité entre les États membres. »

Cet article sera remplacé par les **articles 2 et 3 du traité UE** et par l'**article 8 du traité TFUE**.

Le Traité d'Amsterdam introduit l'article 6A, **aujourd'hui article 19 TFUE**. Cet article sera de plus souligné par l'**article 10 du traité TFUE**. Il fait référence aux mesures proactives que peuvent prendre les institutions afin de lutter contre les discriminations :

« 1. Sans préjudice des autres dispositions des traités et dans les limites des compétences que ceux-ci confèrent à l'Union, le Conseil, statuant à l'unanimité conformément à une procédure législative spéciale, et après approbation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue **de combattre toute discrimination fondée sur le sexe**, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. »

De plus, l'article 118 du Traité de Rome, actuellement **article 153 TFUE**, relatif au soutien de la Communauté européenne envers les politiques nationales dans certains domaines étend ceux-ci à l'égalité hommes-femmes :

« (...) la Communauté soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants :

- L'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.
- Les conditions de travail.
- L'information et la consultation des travailleurs.
- L'intégration des personnes exclues du marché du travail, sans préjudice de l'article 127.
- **L'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.** »

L'article 119, maintenant **article 157 TFUE**, est lui aussi complété en appliquant l'égalité de rémunération non plus seulement à un travail égal mais aussi à « **un travail de même valeur** ». Cela permet de pouvoir élargir le calcul de l'égalité des rémunérations.

Le présent article est complété de paragraphes additionnels autorisant d'une part le Conseil, après consultation du Comité économique et social, à adopter des mesures s'assurant de l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement concernant les hommes et les femmes sur le marché du travail, et d'autre part les États membres à prendre des **mesures de discriminations positives** ayant pour objectif l'égalité des sexes dans le monde professionnel.

3. LA CHARTE DES DROITS FONDAMENTAUX

La Charte des droits fondamentaux est proclamée en décembre 2000 lors du Conseil de Nice. En 2007, avec le Traité de Lisbonne, cette charte est rendue contraignante par l'**article 6, paragraphe 1** :

« 1. L'Union reconnaît les droits, les libertés et les principes énoncés dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, telle qu'adaptée le 12 décembre 2007 à Strasbourg, laquelle a la même valeur juridique que les traités. »

Les grandes valeurs de l'UE qu'elle met en avant doivent être respectées par les États signataires. Cela signifie aussi que la justice peut s'appuyer sur ce texte. Le document est divisé en six chapitres : dignité, liberté, égalité, solidarité, citoyenneté et justice.

Plusieurs articles font référence à l'égalité entre les sexes. Tout d'abord, au chapitre III « Égalité », l'**article 21** est consacré à la non-discrimination :

« 1. **Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe**, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. »

L'**article 23** se consacre exclusivement à l'égalité entre les hommes et les femmes et insiste à nouveau sur l'autorisation de prendre des mesures de discriminations positives :

« **L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.** Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté. »

Le deuxième paragraphe de l'**article 33**, issu du chapitre IV « Solidarité » assure la protection de la maternité et du congé de maternité ou de parentalité :

« 2. Afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit **d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental** à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. »

II. LES OUTILS SPÉCIFIQUES POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

1. DIRECTIVES ET RECOMMANDATIONS

De nombreuses directives et recommandations ont été prises par l'Union européenne, concernant l'égalité professionnelle entre les sexes.

Les **directives** sont des textes législatifs européens transposables dans le droit national de chaque État membre. A partir des années 70, de nombreuses directives viennent régir l'égalité salariale, la conciliation travail-famille ou la garantie d'une protection sociale. Le tableau suivant les résume :

Les directives sur l'égalité professionnelle		
Directive 75/117/CEE (abrogée)	1975	Égalité salariale. Les rémunérations ne doivent pas se baser sur le sexe du travailleur. De plus, le salaire doit être similaire à travail égal mais aussi à « travail de même valeur ».
Directive 76/207/CEE (abrogée)	1976	Traitement égal, s'appliquant aux domaines de l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail. La rémunération n'est donc plus le seul critère d'égalité pour l'Europe.
Directive 79/7/CEE	1979	Traitement égal en matière de sécurité sociale.
Directive 86/378/CEE (abrogée)	1986	Traitement égal en matière de régimes professionnels de sécurité sociale.
Directive 86/613/CEE	1986	Traitement égal pour les travailleurs indépendants et pour la protection de la maternité des travailleuses indépendantes, y compris dans le domaine agricole.
Directive 92/85/CEE	1992	Promotion de l'amélioration de la sécurité et de la santé des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.
Directive 96/34/CE	1996	Rendu obligatoire de l'accord-cadre sur le congé parental conclu entre organisations interprofessionnelles.
Directive 96/97/CE (abrogée)	1996	Texte modifiant la directive 86/378/CEE.

Directive 97/80/CE (abrogée)	1997	Garantie de la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.
Directive 98/52/CE (abrogée)	1998	Texte étendant la directive 97/80/CE au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord.
Directive 2000/78/CE	2000	Lutte contre la discrimination fondée sur le sexe en entreprise. Cette directive permet notamment d'aborder la question du harcèlement sexiste en entreprise.
Directive 2002/73/CE (abrogée)	2002	Texte modifiant la directive 76/207/CEE.
Directive 2004/113/CE	2004	Traitement égal pour l'accès à des biens et services.
Directive 2006/54/CE	2006	<p>Refonte des directives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 75/117/CEE - 97/80/CE - 76/207/CEE - 98/52/CE - 86/378/CEE - 2002/73/CE - 96/97/CE <p>Ces directives sont rassemblées en une seule et sont renforcées suite à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne.</p>
Directive 2010/41/UE	2010	Traitement égal concernant le congé parental pour les travailleurs indépendants.

Ces directives ont été la base des mesures législatives prises par les États membres, dont la France, concernant l'égalité professionnelle. Elles ont ainsi pu servir de modèle mais aussi de moteur.

Aujourd'hui, l'**ETUC, la Confédération européenne des syndicats**, appelle à plus de législations en la matière, notamment concernant l'égalité salariale : « *We deplore the lack of new legislative action to revise the Equal Pay Directive. Without further legislation, discrimination against women in pay and at work will continue.* »

Dans son bilan social de l'UE 2013, l'**OSE, l'Observatoire social européen**, rappelle que ces mesures législatives ont soulevé des doutes quant à leur objectif réel. Certaines voix accusent en effet la Commission d'avoir tenté de créer une main d'œuvre facile en rendant le travail des femmes plus flexibles, sous couvert de grands principes égalitaires.

La **CJUE, la Cour de Justice de l'Union européenne**, a contribué à faire avancer les droits des femmes et surtout à les faire respecter grâce à la jurisprudence. De nombreuses femmes ont pu invoquer directement ces directives européennes devant la justice, même lorsque celles-ci n'avaient pas encore été transposées dans le droit national. La CJUE contrôle et sanctionne les États membres n'ayant pas du tout ou pas correctement retransmis les directives européennes.

Le Conseil de l'UE adopte des **recommandations** en 1984 et 1996 concernant l'augmentation du pourcentage de femmes dans les instances de décision du secteur privé. L'Union européenne impose des objectifs à atteindre par le biais de ces recommandations tout en laissant le choix des moyens mis en place aux Etats membres. L'UE insiste néanmoins sur le fait que les États membres peuvent mettre en place des actions de discrimination positive en vue de réaliser les objectifs de l'Europe.

2. LES PROGRAMMES D' ACTIONS ET STRATÉGIES

LES PROGRAMMES D' ACTIONS

De 1982 à 2000, quatre programmes d'actions pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sont mis en place par la Commission européenne pour des durées de 3 à 5 ans. Ces programmes d'actions concernent l'égalité professionnelle entre les sexes et la formation professionnelle, la recherche d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, la promotion d'une meilleure participation des femmes aux instances de décision ainsi que le soutien de toutes actions visant à renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes.

LE PROCESSUS DU LUXEMBOURG : VERS LA STRATÉGIE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI

Anticipant l'entrée en vigueur du traité d'Amsterdam, le sommet sur l'emploi du Luxembourg en novembre 1997 lance la stratégie européenne pour l'emploi, la SEE. Cette stratégie a pour objectif de réduire considérablement le chômage européen en 5 ans. L'égalité professionnelle est l'un des piliers de la SEE, aux côtés de l'aptitude à l'emploi, l'esprit d'entreprise et l'adaptabilité. L'intention de la SEE est d'agir plus particulièrement sur la conciliation famille-travail par le biais de congés parentaux, de temps partiels, de services de garde pour les enfants ainsi que sur l'encouragement des femmes rentrantes, c'est-à-dire les femmes voulant revenir sur le marché de l'emploi après une période d'inactivité.

La SEE s'inscrit dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, en 2000. L'objectif est que l'Europe occupe la première place en termes d'innovation et de connaissance dans le domaine scientifique et social. Cette stratégie ambitieuse décrivait des objectifs chiffrés et concrets dont un taux d'emploi féminin devant atteindre les 60% en 2010. Bien que les conclusions générales quant à l'efficacité de cette stratégie ne soient pas forcément positives, l'objectif de 60% des femmes en emploi en Europe a été atteint dès 2005, avec néanmoins des différences significatives entre pays, allant de plus de 70% dans les pays scandinaves (75% en Suède) à moins de 35% à Malte, qui venait d'entrer dans l'UE à l'époque.

LA STRATÉGIE CADRE-COMMUNAUTAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

Cette première stratégie prise par la Commission européenne pour la période 2001-2005 s'attache premièrement à vérifier et faire en sorte que le principe du *gender mainstreaming* soit appliqué dans toutes les politiques européennes. Deuxièmement, inciter les États membres à prendre des mesures d'actions positives afin de favoriser l'égalité entre les sexes. Cette stratégie veut donc s'attacher à rendre l'égalité hommes-femmes transversale à tous les domaines plutôt que de s'attaquer spécifiquement à certains sujets.

LES OBJECTIFS DE BARCELONE

Le Conseil européen de Barcelone de 2002 met en place des objectifs à atteindre pour 2010 : les États-membres doivent proposer des structures d'accueil pour 90 % des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour 33 % des enfants âgés de moins de trois ans.

En 2012, ces objectifs ne sont toujours pas atteints. Seul 83% des enfants âgés de trois à l'âge de la scolarité et 28% des moins de trois ans peuvent être accueillis.

LA FEUILLE DE ROUTE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Cette feuille de route prend le relai de la stratégie cadre-communautaire pour la période 2006-2010. Elle identifie six domaines d'action prioritaires, induisant des objectifs et actions spécifiques :

- Une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes.
- La conciliation de la vie privée et professionnelle.
- Une représentation égale dans la prise de décision.
- L'éradication de toutes formes de violences fondées sur le genre.
- L'élimination des stéréotypes de genre.
- La promotion de l'égalité dans les pays tiers.

LA STRATÉGIE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Cette stratégie adoptée pour la période 2010-2015 se concentre sur l'indépendance économique des femmes, l'égalité salariale, l'égalité dans la prise de décision, la lutte contre les violences basées sur le genre, l'égalité entre les sexes dans le cadre des relations avec les pays hors UE ainsi que la poursuite du principe de *gender mainstreaming*.

Elle fait suite à l'élaboration de la **Charte des femmes**, en 2010, qui reprend les mêmes grands principes. Cette Charte a été adoptée à l'occasion de la journée internationale 2010 des droits des femmes, du 15ème anniversaire de la conférence mondiale sur les femmes de Pékin et du 30ème anniversaire de la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

LE PACTE EUROPÉEN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Ce pacte couvrant la période 2011-2020 a été adopté par le Conseil de l'UE. Il insiste sur l'égalité en tant que valeur et objectif de l'UE. De plus, à travers ce pacte, le Conseil appelle l'Union et les États membres à prendre certaines mesures visant les objectifs suivants :

- Mettre un terme aux stéréotypes sexués, garantir l'égalité salariale, favoriser l'égalité participation des sexes à la prise de décision.
- Améliorer l'offre de services d'accueil abordables et de qualité pour les enfants et la conciliation vie privée et vie professionnelle.
- Renforcer la prévention envers les violences faites aux femmes et y intégrer les hommes et les garçons.

L'ENGAGEMENT STRATÉGIQUE POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

Cet engagement stratégique appliquée pour la période 2016-2019 a été élaborée au courant de l'année 2015 et reprend les mêmes grandes priorités que la stratégie précédente.

Néanmoins cette stratégie n'est qu'un document de travail que la Commission s'est dépêché d'élaborer pour répondre aux insistances du **Parlement européen** exprimées dans la résolution du 9 juin 2015. Elle n'a donc aucune valeur contraignante, n'impose pas de critères concrets à respecter afin que les objectifs fixés soient mesurables et surtout n'a pas de budget spécifique dédié. La commission FEEM du Parlement, le 03 février 2016, a donc renouvelé son appel à une réelle stratégie pour l'égalité entre les hommes et les femmes ayant une valeur contraignante. Le Parlement a rappelé que la promotion de l'égalité professionnelle était un devoir de l'Union européenne et qu'il en était de la responsabilité de la Commission de mettre sur pied une politique réelle pour la période 2016-2020, ayant des objectifs clairs et mesurables et surtout un budget alloué. Déjà, concernant la stratégie 2010-2015, la commission FEMM avait critiqué le fait que cette stratégie n'était pas assez exhaustive pour faire avancer l'égalité. La stratégie pour 2016-2020 devait donc venir insuffler un vent nouveau.

L'**ETUC**, la Confédération européenne des Syndicats, à travers la secrétaire confédérale Montserrat Mir, s'est exprimée sur le sujet en soulevant plusieurs questions : pourquoi la Commission européenne refuse-t-elle que son travail sur l'égalité des sexes n'accède pas à la légitimité démocratique et à une plus grande notoriété ? Pourquoi la Commission Juncker, la première à avoir nommé un Commissaire en charge de l'égalité des genres, apparaît aussi faible sur ce sujet ? Pourquoi la Commission minimise ce combat à l'heure où l'UE a plus que jamais besoin de se rapprocher des citoyens européens désillusionnés ? Le secrétaire général de l'ETUC Luca Visentini a insisté : "*The fight against the gender pay gap should be part of a clear, long-term strategy for gender equality, including strong support for collective bargaining. Tackling the challenges faced by working parents is a good step in the right direction but it looks at only part of the problem.*"

3. LES SOURCES DE FINANCEMENTS MOBILISABLES

De nombreux programmes et fonds élaborés par l'UE existent dont certains destinés à l'égalité entre les femmes et les hommes ou intégrant le principe du *gender mainstreaming* dans leurs politiques. Au cours de la dernière décennie nous pouvons par exemple citer les programmes PROGRESS ou DAPHNE œuvrant de façon générale à l'égalité ou actuellement les programmes EaSI et « Droits, égalité, citoyenneté ». Nous verrons ici les instruments spécifiques ayant été et pouvant actuellement être utilisés pour promouvoir l'égalité des sexes sur le marché de l'emploi.

LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN

Le Fonds social européen, ou FSE, est le principal dispositif européen de soutien et de promotion de l'emploi. Ce fonds finance des projets et actions dans le domaine de l'emploi. De plus, ce fonds accorde une grande importance au soutien des populations les plus en difficultés. Le principe du *gender mainstreaming* s'applique à tous les projets financés par le FSE. Le respect de l'égalité entre les hommes et les femmes est donc un critère d'attribution de ce financement, il constitue l'une de ses 18 priorités d'investissement pour la période 2014-2020.

Au vu des chiffres concernant la période 2000-2006, il semble que le principe de parité ait été respecté puisque qu'environ 52% de femmes et 48% d'hommes ont participé aux actions financées par le FSE. Sur la même période, la contribution du FSE aux dépenses totales en matière d'égalité des sexes est de 48% dans les 25 États membres de l'époque. De plus, à cette époque, 22 États membres ont déclaré participer à des projets visant spécifiquement l'égalité des sexes, un chiffre qui augmente d'année en année, et surtout ne prenant pas en compte l'ensemble des projets qui ont l'obligation d'inclure le *gender mainstreaming*.

Suivant le principe du *gender mainstreaming*, la majorité des projets européens doivent maintenant prendre en compte l'égalité des genres pour obtenir un financement européen.

LE PROGRAMME DAPHNE

Le programme DAPHNE, qui s'est décliné en trois versions entre 2000 et 2013, s'attachait principalement à la protection et à la lutte contre les violences faites aux enfants et aux femmes. Plus globalement, DAPHNE entendait lutter contre toutes les formes de violence, dans la sphère publique ou privée. Ce programme disposait d'un budget de 116,85 millions d'euros pour la période 2007-2013.

Dans ce cadre, certains projets concernant aussi le monde professionnel ont pu en bénéficier, comme le projet CARVE auquel a participé PLS :

CARVE
COMPANIES AGAINST GENDER VIOLENCE



CARVE est un projet visant à prévenir et lutter contre les violences conjugales dans le cadre de l'entreprise. L'objectif est de briser le tabou entourant les violences faites aux femmes qui peut exister dans le monde professionnel. Ce projet a été mené par un consortium incluant POUR LA SOLIDARITE ainsi que des partenaires européens de cinq pays (Belgique, France, Espagne, Grèce et Bulgarie) pour une période de 2 ans, de 2014 à 2016.

LE PROGRAMME PROGRESS

Ce programme a été actif durant la période 2007-2013, il se consacrait à cinq domaines d'actions particuliers : l'emploi, l'inclusion et la protection sociale, les conditions de travail, la lutte contre les discriminations et la diversité ainsi que l'égalité des sexes. Le budget alloué a été de 683 250 000 euros dont 12% spécialement alloué à l'égalité hommes-femmes.

Ce programme a, dans le domaine de l'égalité professionnelle, permis de financer 31 projets de *gender mainstreaming* applicables aux politiques nationales des États membres, 8 projets pour l'égalité salariale ainsi que 14 projets provenant de ministères nationaux et 9 d'organisations civiles agissant pour une égale participation des hommes et des femmes dans la prise de décision d'entreprises publiques et privées de tous secteurs comme le projet GBPM mené par PLS :

**GBPM
GENDER BALANCE POWER MAP**



GBPM a pour objectif d'analyser les similitudes et différences dans l'accès des femmes aux postes à responsabilité dans l'économie classique et l'économie sociale et solidaire. Un guide des bonnes pratiques a été réalisé par le consortium, à disposition des entreprises. Ce projet a été initié par POUR LA SOLIDARITE ainsi que des partenaires venant de six pays européens (Belgique, France, Italie, Roumanie, République tchèque, Finlande) entre 2014 et 2016.

LE PROGRAMME DROITS, ÉGALITÉ, CITOYENNETÉ

Programme émanant de la DG Justice, il prend la suite du programme DAPHNE III et d'un sous-volet sur la non-discrimination du programme PROGRESS. Ce programme est consacré à la lutte contre les discriminations et les violences ainsi que la promotion de l'égalité concernant les hommes et les femmes, les personnes LGBTI, les enfants, les personnes en situation de handicap... Un budget actuel de 439 millions d'euros y est consacré. Ce programme ne concerne donc pas directement le monde professionnel mais peut s'y intéresser à travers certains projets.

LE PROGRAMME EASI

Le programme pour l'emploi et l'innovation sociale a été établi pour la période 2014-2020 et dispose d'un budget de 919,5 millions d'euros. Il regroupe plusieurs programmes précédents agissant sur l'emploi dont le programme PROGRESS auquel 61% du budget est alloué.

EaSI entend agir pour des emplois durables et de qualité, pour des conditions de travail adéquates, pour une protection sociale correcte et accessibles à tous et contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Transversalement à cela, EaSI entend lutter contre toutes discriminations, promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et accorder une attention particulière aux catégories vulnérables.

III. LES INSTITUTIONS EUROPÉENNES

À l'échelle européenne, plusieurs institutions travaillent à l'égalité entre les hommes et les femmes. Nous l'avons dit, le principe du *gender mainstreaming* est maintenant appliqué à toutes politiques européennes, mais des actions ciblées peuvent aussi être mises en place par ces différents acteurs.

1. LA COMMISSION EUROPÉENNE : LA DG JUSTICE

La Commission européenne est divisée en différentes Directions Générales. L'égalité entre les hommes et les femmes est incluse comme sous thématique de la DG Justice, actuellement pilotée par la Tchèque Vera Jourova, Commissaire pour la Justice, les Consommateurs et l'Égalité des Genres.

Ce département a élaboré en 2010, sous l'impulsion du Parlement européen, une **Charte des femmes** établissant les priorités de l'UE en matière de droit des femmes, ayant impulsé les objectifs des stratégies 2010-2015 et 2016-2019 pour l'égalité entre les sexes. Un **rapport annuel sur l'égalité** entre les hommes et les femmes dans l'Union européenne est publié. Pour 2014, ce rapport conclut :

- Le taux de chômage des femmes est plus haut que celui des hommes. Cette différence augmente suivant l'âge. Les femmes actives de 15 à 29 ans sont 18% à être au chômage, tandis que leurs homologues masculins sont 14%.
- L'écart salarial est d'environ 16% en Europe. Concernant les retraités, cet écart monte à 39% !
- Concernant la répartition des tâches ménagères, les hommes actifs sont plus impliqués qu'auparavant bien que les femmes cumulent toujours « la double journée de travail » avec 26h hebdomadaires consacrés à ces tâches contre 9h pour les hommes.
- Les femmes sont plus à risque de pauvreté et d'exclusion sociale. Elles sont 65 millions de femmes dans ce cas en Europe, contre 57.6 millions d'hommes.
- 94% des Européens sont d'accord que l'égalité entre les hommes et les femmes est un droit fondamental, tandis que **76% pensent que cette égalité doit être une priorité pour l'UE.**

Sophie Jacquot, chercheuse à Sciences Po Paris, souligne que la promotion de l'égalité se fait au ralenti depuis quelques années. L'Union européenne consacre une part de plus en plus faible de son budget à l'égalité des sexes, bien qu'en période de crise les populations vulnérables soient encore plus à risque ! Le budget consacré à cette thématique était compris entre 150 et 250 millions d'euros par an à la fin des années 90, à partir des années 2000 ce montant redescend aux alentours de 100 millions puis connaît une chute nette en 2008 et jusqu'à aujourd'hui en passant sous la barre des 50 millions.

2. LE PARLEMENT EUROPÉEN : LA COMMISSION FEMM

Le Parlement européen est lui aussi divisé en plusieurs commissions dont l'une consacrée aux droits de la femme et à l'égalité des genres : la commission FEMM. Composée de 67 membres de tous bords politiques, de toutes nationalités et des deux sexes, elle est présidée par la socialiste espagnole Iratxe Garcia Pérez.

Cette commission travaille sur la situation et les droits des femmes mais aussi sur la dimension de genre de certains sujets d'actualité. De plus, FEMM vérifie la bonne application des mesures prises par la Commission européenne et impulse les politiques de l'Union grâce à des votes au sein du Parlement.

Récemment, la commission FEMM a critiqué l'engagement stratégique pour l'égalité hommes-femmes ayant été pris par la DG Justice pour la période 2016-2019 et n'ayant pas de valeurs contraignantes ni de budget dédié. Il a été demandé que cette stratégie soit repensée.

3. LE COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN

Le Comité économique et social européen a lui aussi intégré une rubrique sur l'égalité des genres dans la section consacrée aux affaires sociales. Le CESE organise ponctuellement des événements sur ce sujet : conférence, audition publique... De plus, ce comité émet des avis destinés à l'UE et aux États membres. Récemment, il a adopté un avis pour encourager les services à la famille, l'emploi des femmes par rapport à la croissance et l'entrepreneuriat féminin.

Le CESE travaille en coordination avec les autres institutions de l'UE. Prenons l'exemple de la proposition de directive sur un meilleur équilibre hommes-femmes dans les conseils d'entreprises proposant des quotas de 40%. Cette proposition est émise par la Commission, qui va consulter d'autres acteurs comme le CESE ou le Comité des Régions. Ces entités donnent leur avis et peuvent proposer des amendements. La proposition sera ensuite discutée au sein du Parlement et du Conseil. Si ces deux dernières institutions se mettent d'accord, la proposition sera adoptée. Ce processus législatif peut être très long. Dans le cas présenté ici, la première proposition a été émise en 2012 et n'a toujours pas été adoptée aujourd'hui.

4. L'INSTITUT EUROPÉEN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES

L'EIGE est l'Institut européen de l'égalité entre les genres. Sa création en 2007 fut à l'époque accueillie très favorablement par les tenants de l'égalité des sexes. Néanmoins, après presque dix ans de services, l'efficacité et l'influence de l'EIGE sont à nuancer.

L'EIGE promeut l'égalité des genres, impulse des projets s'y consacrant et travaille sur les stéréotypes de genre, la place des hommes en matière d'égalité, les rôles modèles masculin et féminin ou encore les violences basées sur le genre. L'Institut produit aussi des statistiques européennes et nationales relatives à l'avancée de l'égalité des sexes. Il s'assure également du *gender mainstreaming* dans les politiques européennes et analyse les progrès relatifs aux objectifs de la conférence de Pékin.

La commission FEMM du Parlement européen émet chaque année **un bilan annuel de l'EIGE**. Pour 2014, les conclusions sont les suivantes :

Points positifs	Points négatifs
<ul style="list-style-type: none"> • En 2014, l'EIGE a atteint 95% des réalisations prévues. • La Cour des comptes estime que les comptes de l'EIGE sont en règles. • L'EIGE a adopté la réalisation d'un audit interne pour la période 2015-2017. • L'EIGE et la commission FEMM font preuve d'une coopération fructueuse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un retard a été observé dans la production d'enquêtes. La commission FEMM encourage donc l'EIGE à poursuivre ses efforts. • Le nombre d'études publiées a été réduit par rapport aux années précédentes.

Sophie Jacquot a dénoncé un paradoxe propre à l'EIGE. Sa création a été considérée comme une avancée, néanmoins, cela a aussi favorisé la perte d'influence d'organisations féministes telles que le «**triangle de velours**», nom donné à une coalition d'activistes, de femmes politiques et de chercheuses universitaires ayant notamment milité dans les années 80 pour faire évoluer les choses au niveau européen. La création d'un institut comme l'EIGE amène finalement à ce que ces acteurs premiers de l'égalité des sexes soient relégués au profit d'un organe dépendant des institutions européennes qu'il serait supposé influencer. Mary Collins, représentante du **LEF**, le Lobby européen des femmes confirme : « *(gender equality) is a political priority that has progressively slowed down* ». Elle appelle à la création de nouvelles alliances plus fortes entre la société civile et les institutions.

LE LOBBY EUROPÉEN DES FEMMES : UNE ORGANISATION DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Contrairement à ces quatre prédécesseurs énumérés ici, le Lobby européen des femmes – LEF - est issu de la société civile européenne à travers l'association de plus de 2000 organisations travaillant à l'égalité hommes-femmes dans les différents États membres. C'est un acteur influent et majeur sur ce sujet.

Créé en 1987, le Lobby se consacre d'une part à des actions visant à influencer les institutions européennes mais peut aussi avoir un rôle de conseiller ou d'expert en la matière. Il travaille de plus à une meilleure représentation des femmes dans l'Union européenne notamment dans les sphères élevées de la politique et de l'économie.

Le 11 février dernier, le LEF a rencontré Vera Jourova, Commissaire à l'égalité des genres. Le travail du LEF a mené à ce que Mme Jourova confirme que la Commission européenne proposerait l'adhésion de l'UE à la Convention d'Istanbul ainsi que de consacrer l'année 2017 à l'élimination des violences faites aux femmes.

Pour l'année 2016, le LEF a exposé ses priorités de travail concernant l'égalité professionnelle :

- Réduire l'écart salarial de 5%.
- Réduire l'écart des retraites de 10%.
- Adopter une directive sur le congé paternité et renforcer le congé maternité.
- Accroître la visibilité et la recherche de bonnes pratiques concernant la garde d'enfants, les services à la personne et les congés parentaux.
- Inclure une analyse économique féministe dans la stratégie européenne post-Europe 2020.
- Instaurer des budgets dédiés à l'égalité à tous les niveaux locaux, nationaux et Européens.

CONCLUSION

Dès la création de la Communauté économique européenne, l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi est un principe annoncé. Néanmoins, en raison du manque de moyens contraignants alloués à l'Union européenne, les progrès sont encore lents et l'égalité de salaire désirée en 1957 est encore bien loin d'être réalisée aujourd'hui.

Des avancées sont tout de même à souligner, notamment en ce qui concerne la conciliation vie privée et vie professionnelle sur laquelle l'Union a insisté à travers plusieurs directives afin de libérer les femmes du carcan familial et les inciter à entrer sur le marché du travail. Le taux d'emploi féminin a ainsi progressé, passant de 52% en 1992 à presque 64% aujourd'hui, par rapport à l'emploi des hommes ayant chuté de 2% sur la même période, en raison de la crise économique de 2008.

Nous ne sommes cependant toujours pas arrivés à l'objectif des 75% de taux d'emploi féminin qui favoriserait la stratégie Europe 2020. De plus, d'autres inégalités discriminant les femmes restent présentes sur le marché de l'emploi sur lesquelles l'Europe ne peut toujours intervenir. Ces limites seront le sujet de notre prochaine note d'analyse.

Les 28 États membres de l'Union européenne présentent des situations très disparates au niveau de l'égalité professionnelle, que ce soit au niveau des législations ou des traditions nationales. L'Union européenne a aujourd'hui l'ambition d'harmoniser ces situations en imposant des mesures strictes et des objectifs concrets à respecter, mais son pouvoir d'action reste limité puisque la politique sociale est une compétence partagée et dépend donc aussi du bon vouloir des gouvernements nationaux. L'UE peut donc soutenir et compléter ces actions mais ne peut les imposer directement aux États.

BIBLIOGRAPHIE

TRAVAUX ET ÉTUDES

- GAGNEUX, Esther. *L'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : l'Union européenne, un moteur ?* 2015, 94p. Mémoire professionnel présenté pour l'obtention du Master « Métiers des politiques et des programmes européens »
- « Le Fonds social européen : les politiques en faveur de l'égalité hommes/femmes et de la conciliation travail-famille », 2010. Disponible sur www.ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/gender_equality_fr.pdf (consulté le 10 février 2016)
- GHAILANI, Dalila. « L'égalité des genres du Traité de Rome au débat sur les quotas : entre mythes et réalités », in *Bilan social de l'UE*, OSE, 2013, p169-200. Disponible sur www.ose.be/files/bilan2013/ChapitresBilan2013/FR_2013/Ghailani_2014_Bilan2013_FR_ch6.pdf (consulté le 10 février 2016)

ARTICLES

- MONTERRAT, Mir. « Why is the commission ignoring women? », *Euractiv*, 14 décembre 2015. Disponible sur www.euractiv.com/section/social-europe-jobs/opinion/why-is-the-commission-ignoring-women/ (consulté le 17 février 2016)
- ETUI, « Has Europe given up on gender equality? », 23 mars 2015. Disponible sur www.etui.org/News/Has-Europe-given-up-on-gender-equality (consulté le 17 février 2016)
- ETUI, « Gender gap in the EU: some progress but challenges remain », 23 avril 2014. Disponible sur www.etui.org/News/Gender-gap-in-the-EU-some-progress-but-challenges-remain (consulté le 17 février 2016)

TEXTES LÉGISLATIFS EUROPÉENS

- Traité instituant la Communauté économique européenne, 1957.
- Traité d'Amsterdam modifiant le traité sur l'Union européenne, 1997.
- Traité de Lisbonne, 2007.
- Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne, 2000.
- Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 2010.
- Recommandation 84/635/CE relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes.
- Recommandation 96/694/CE concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision.
- Directive 75/117/CEE 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.
- 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 professionnelle, et les conditions de travail.
- Directive 79/7/CEE relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale

- 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
- Directive 92/85/CEE 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
- Directive 96/34/CE concernant l'accord-cadre sur le congé parental
- Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- Directive 2004/113/CE concernant le traitement égal des hommes et des femmes pour l'accès et la fourniture de biens et services
- Directive 2006/54/CE concernant le renforcement des mesures d'égalité des chances et d'égalité de traitements en matière d'emploi et de travail
- Directive 2010/41/UE relative au traitement égal des hommes et des femmes concernant le congé parental pour les travailleurs indépendants

PROGRAMMES EUROPÉENS

- Programme PROGRESS (2007-2013)
- Programme DAPHNE III (2009-2013)
- Programme Droits, égalité, citoyenneté (2014-2020)
- Programme EaSI (2014-2020)

PLANS ET STRATÉGIES D'ACTION

- Troisième programme pour l'égalité des chances (1991-1995)
- Quatrième programme d'action communautaire sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (1996-2000)
- Stratégie européenne pour l'emploi : le processus de Luxembourg, 1997
- Stratégie de Lisbonne, 2000
- Stratégie cadre-communautaire en matière d'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2005)
- Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010)
- Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015)
- Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020)
- Engagement stratégique pour l'égalité des genres (2016-2019)

SITE INTERNET

- Commission européenne, DG Justice, Égalité entre les femmes et les hommes, www.ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_fr.htm (consulté en février 2016)
- Parlement européen, commission FEMM, www.europarl.europa.eu/committees/fr/femm/home.html (consulté en février 2016)
- Comité économique et social européen, Affaires sociales, Égalité des genres, www.eesc.europa.eu/?i=portal.fr.gender-equality (consulté en février 2016)

Égalité des genres & emploi : panorama des politiques de l'Union européenne

- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, www.eige.europa.eu (consulté en février 2016)
- Lobby européen des femmes, www.womenlobby.org (consulté en février 2016)
- Eurostat, www.ec.europa.eu/eurostat/ (consulté en février 2016)

Cette publication électronique peut à tout moment être améliorée
par vos remarques et suggestions. N'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.

POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, POUR LA SOLIDARITÉ - PLS est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable.

POUR LA SOLIDARITÉ se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale. Son équipe multiculturelle et pluridisciplinaire œuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile avec comme devise : Comprendre pour Agir.

ACTIVITÉS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS met ses compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements au service de tous les acteurs socioéconomiques.

Le laboratoire d'idées et d'actions **POUR LA SOLIDARITÉ – PLS**

1

Mène des travaux de recherche et d'analyse de haute qualité pour sensibiliser sur les enjeux sociétaux et offrir de nouvelles perspectives de réflexion. Les publications POUR LA SOLIDARITÉ regroupées en sein de trois collections « Cahiers », « Notes d'Analyse », « Études & Dossiers » sont consultables sur www.pourlasolidarite.eu et disponibles en version papier.

2

Conseille, forme et accompagne sur les enjeux européens en matière de lobbying et de financements.

3

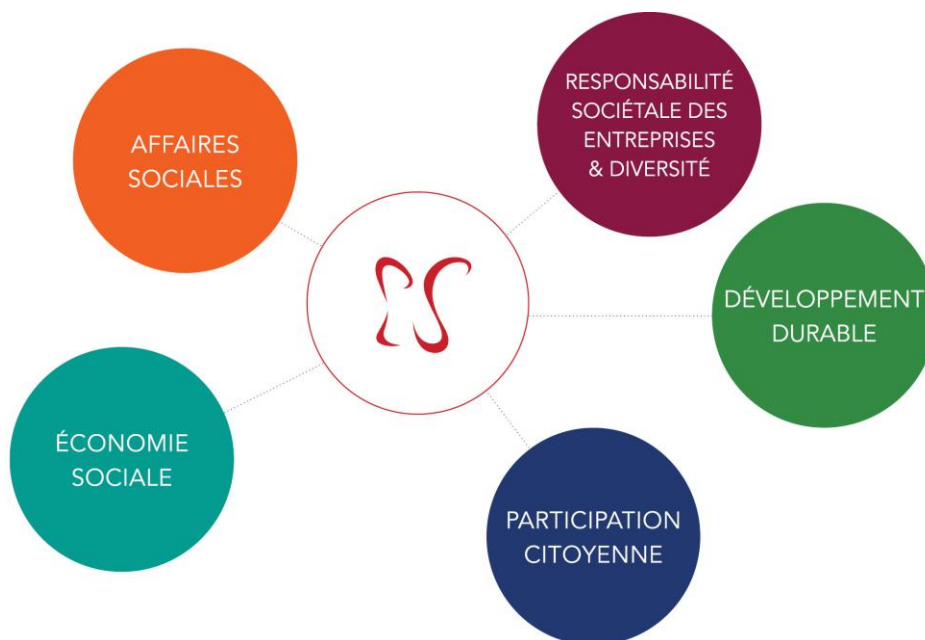
Conçoit et réalise des projets transnationaux en coopération avec l'ensemble de ses partenaires européens.

4

Organise des conférences qui rassemblent dirigeant/e/s, expert/e/s européen/ne/s, acteurs de terrain et offrent un lieu de débat convivial sur l'avenir de l'Europe solidaire et durable.

THÉMATIQUES

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS inscrit ses activités au cœur de cinq axes thématiques :



OBSERVATOIRES EUROPÉENS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS réalise une veille européenne thématique et recense de multiples ressources documentaires (textes officiels, bonnes pratiques, acteurs et actualités) consultables via ses quatre observatoires européens :

- www.ess-europe.eu
- www.transition-europe.eu
- www.diversite-europe.eu
- www.participation-citoyenne.eu

COLLECTIONS POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Sous la direction de Denis Stokkink

NOTES D'ANALYSE - *Éclairages sur des enjeux d'actualité*

- *L'entreprise libérée : un nouveau modèle de management pour l'économie sociale ?* Valérie Vandermissen, décembre 2015.
- *Nations unies et COP21 : quel pouvoir d'action pour sauver le climat ?* Florence Vanwerts, décembre 2015.
- *Énergies renouvelables : faire essaimer les initiatives citoyennes européennes.* Aurore Robinet, novembre 2015.
- *Vers un service citoyen en Belgique ?* Léa Charlet, novembre 2015.
- *Quelle politique alimentaire pour l'Union européenne ?* Audrey Bureau et Estelle Huchet, octobre 2015. (1/4 série Alimentation durable)
- *Discrimination des plus de 45 ans dans le monde du travail.* Océane Imber, septembre 2015.
- *Entreprises et transition : enjeux et perspectives face à l'urgence climatique.* Aurore Robinet, juillet 2015.
- *La protection sociale des travailleurs indépendants.* Éric Moranval, juin 2015.

CAHIERS - *Résultats de recherches comparatives européennes*

- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en France.* PLS et SMart, n°35, mai 2015.
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en Wallonie.* PLS et SMart, n°34, mai 2015.
- *Le budget participatif : un outil de citoyenneté active au service des communes.* Céline Brandeleer, n°33, octobre 2014.
- *La Transition : un enjeu économique et social pour la Wallonie.* Sanjin Plakalo, n°32, mars 2013.

ÉTUDES & DOSSIERS - *Analyses et réflexions sur des sujets innovants*

- *Le secteur des services à la personne en Europe : quelle qualité des emplois et des services en Belgique ?* Léa Bottani-Dechaud, décembre 2015. (Études également disponibles : France, Finlande, Pays-Bas, Italie)
- *L'implication des entreprises dans la lutte contre les violences faites aux femmes.* Estelle Huchet, Françoise Kemajou, Anne-Claire Marquet, novembre 2015.
- *Entre entreprise sociale et classique : se co-inspirer pour un égal accès aux postes à responsabilité.* Estelle Huchet, Anne-Claire Marquet, Magda Tancau, novembre 2015.
- *« L'auto-discrimination » : un obstacle supplémentaire dans la quête d'un emploi pour les jeunes issus de l'immigration.* Sarah Van Doosselaere, Sophie Pinilla Ramirez et Dimitri Verdonck (Éd Fondation Roi Baudouin), octobre 2015.

RSE & Diversité

La responsabilité sociétale des entreprises est la prise en compte - nécessaire - par l'entreprise de l'impact social, économique et environnemental de ses modes de production et de fonctionnement. Au sein de la politique entrepreneuriale, la diversité est un outil d'égalité de traitement au service de l'intégration de tous et toutes sur le marché du travail.

Le think & do tank POUR LA SOLIDARITÉ - PLS, qui observe et dissémine les meilleures pratiques en matière de RSE et diversité au niveau européen, a introduit le concept de mécénat de compétences en Région bruxelloise et accompagne des acteurs privés et publics dans l'implémentation de pratiques innovantes.

Ayant inscrit l'égalité hommes-femmes au rang de ses principes fondateurs, l'Union européenne œuvre depuis sa création en sa faveur, notamment dans le domaine de l'emploi. Mais l'Europe a-t-elle les moyens de ses ambitions ? Dans cette Note d'analyse, la première d'une série de quatre publications, PLS dresse un panorama des politiques européennes en matière d'égalité professionnelle entre les sexes.

Au départ conçue comme une communauté économique, l'Europe s'est efforcée dès 1957 de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à travers l'élaboration de traités, de directives ou encore de programmes spécifiques. Pourtant, 60 ans plus tard, l'égalité salariale inscrite dans le Traité de Rome n'est toujours pas réalisée.

Forte de 28 États-membres à l'heure actuelle, l'Union européenne présente un éventail de situations très disparates. Les textes législatifs et stratégies d'action qu'elle met sur pied cherchent à harmoniser ces pratiques vers la

recherche de toujours plus d'égalité. Pour cela, l'Union a inscrit l'égalité des sexes comme l'une de ses grandes valeurs et s'efforce d'y contribuer. Mais la politique sociale étant une compétence partagée de l'Union européenne, celle-ci ne peut imposer seule ses désirs.

Malgré le bon vouloir de l'Europe, il semble donc que les moyens soient limités, et qu'en dépit des instruments mis en œuvre, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes restent une fiction.

Dans cette note sont recensés les grands textes, les outils législatifs, les financements, les programmes d'actions consacrés à l'égalité professionnelle ainsi que les acteurs européens impliqués sur ce sujet.

Les Notes d'analyse suivantes seront consacrées à l'impact de la crise économique sur les sexes et aux inégalités hommes-femmes sur le marché du travail en Europe.

Collection « Notes d'analyse » dirigée par Denis Stokkink

