



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 19.2.2004  
COM(2004) 115 final

**RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN,  
AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES  
RÉGIONS**

**Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes , 2004**

## TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION.....	3
2.	BILAN DES PROGRÈS .....	4
3.	LES DÉFIS ET ORIENTATIONS STRATÉGIQUES.....	8
3.1.	Mise en œuvre et amélioration de la législation en matière d'égalité de traitement....	8
3.2.	Suppression de l'écart de rémunérations entre les sexes et des écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de chômage.....	9
3.3.	Conciliation de la vie familiale et professionnelle.....	10
3.4.	Promotion d'une participation équilibrée des hommes et des femmes à la prise de décisions.....	11
3.5.	Mise en pratique de l'intégration de la dimension hommes-femmes .....	11
3.6.	Prévention et suppression de la violence et de la traite des femmes.....	13
4.	CONCLUSIONS.....	14
	ANNEXE .....	16

## 1. INTRODUCTION

Le Conseil européen de printemps des 20 et 21 mars 2003 invitait "la Commission à établir, en collaboration avec les États membres, un rapport annuel au Conseil européen de printemps sur les progrès accomplis pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et sur des orientations en vue d'intégrer la dimension hommes-femmes dans les différentes politiques". Le présent rapport répond à cette demande.

Depuis le début, l'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des principes fondamentaux de l'Union européenne. Au cours des dernières décennies, la législation en matière d'égalité de traitement a crû au point de former un cadre juridique cohérent et elle constitue désormais une partie intégrante bien établie de l'acquis communautaire que les anciens et les nouveaux États membres se doivent de respecter. Elle a joué – et joue toujours – un rôle crucial dans la promotion d'une participation égale au marché du travail et a eu aussi des répercussions importantes et continues sur le cadre de l'égalité des chances dans les États membres.

Le besoin d'exploiter pleinement le potentiel de productivité de la main-d'œuvre européenne constitue l'une des conditions essentielles à la réalisation des objectifs stratégiques globaux de Lisbonne, dont celui de faire de l'Union d'ici 2010 "*l'économie fondée sur la savoir la plus compétitive et la plus dynamique du monde, créant plus d'emplois et garantissant davantage de cohésion sociale*". La promotion de la participation des femmes au marché du travail et les efforts visant à supprimer les disparités entre les hommes et les femmes, dans tous les domaines, sont une clé du succès.

Le ralentissement récent de l'activité économique a provoqué une hausse légère du taux de chômage dans UE-15, et les femmes accusent toujours des taux de chômage plus élevés par rapport aux hommes. Dans le même temps, les taux d'emploi ont continué d'augmenter, en particulier ceux des femmes, mais à un rythme nettement moins rapide que les années précédentes. Des tendances positives se manifestent, comme la réduction des écarts entre les hommes et les femmes dans l'emploi, l'éducation et la recherche, et on observe un accroissement du nombre de femmes occupant des postes de direction ou exerçant des professions libérales. Cependant, il reste toujours des obstacles importants à la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes. Une surveillance et une évaluation renforcées sont essentielles. À cet égard, les indicateurs élaborés au Conseil, dans le cadre du suivi de la plate-forme d'action de Pékin, fournissent une base solide.

Les schémas sociétaux ont évolué ces vingt dernières années, avec le remplacement du modèle où l'homme était le seul soutien de famille par celui de familles ayant un double revenu. Aujourd'hui, les femmes jeunes se maintiennent plus longtemps dans l'éducation ou la formation professionnelle initiale, à l'instar des hommes. Néanmoins, les femmes éprouvent toujours des difficultés à concilier les responsabilités familiales et un emploi à temps plein. Dans ce contexte, l'offre de possibilités de garde d'enfants et autres personnes dépendantes constitueront des défis majeurs pour la société européenne.

Le présent rapport passe en revue les progrès accomplis jusqu'ici en ce qui concerne le statut des femmes et des hommes dans les principaux domaines politiques et examine les défis clés pour la poursuite de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

## 2. BILAN DES PROGRÈS

Durant la dernière décennie, l'évolution vers une meilleure égalité entre les femmes et les hommes a été manifeste dans l'UE. Une certaine convergence peut également être observée dans les pays adhérents. Ces évolutions ont été rendues possibles grâce à la croissance économique et aux progrès accomplis dans la société d'une manière générale. Les changements n'ont pas été automatiques mais plutôt le résultat d'initiatives politiques et stratégiques visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes aux niveaux européen et national. Cependant, les succès obtenus dans la promotion de l'égalité et la réduction des écarts entre les femmes et les hommes dans certains domaines stratégiques tels que l'emploi, l'inclusion sociale, l'éducation, la recherche et les relations extérieures, varient dans le temps et d'un État membre à l'autre, et des écarts significatifs entre les deux sexes existent toujours dans la plupart des domaines stratégiques.

Les modifications apportées aux traités et les directives qui en découlent ont permis d'assurer un développement permanent de l'acquis communautaire dans le domaine de l'égalité de traitement. Cette législation, associée aux arrêts de la Cour de Justice pris dans le domaine de l'égalité de traitement, ont crû jusqu'au point de former un pilier substantiel et important dans le cadre des droits individuels des citoyens de l'Union européenne. La législation en matière d'égalité de traitement a joué – et continue à jouer – un rôle crucial dans le contexte socio-économique, en créant un socle de droits égaux garantis à tous, quel que soit leur sexe: exigence sine qua non pour que l'UE parvienne à atteindre les objectifs de développement et de croissance économique durables formulés à Lisbonne et Göteborg.

Au cours des quelques dernières décennies, des changements majeurs ont été observés dans les taux de scolarisation en Europe. Les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses que les hommes dans l'enseignement secondaire et tertiaire dans la plupart des États membres et des pays adhérents, et elles représentent la majorité des diplômés de l'Union européenne (55%). Au niveau éducatif le plus élevé, le schéma traditionnel persiste en ce sens que 39% des doctorants de troisième cycle dans l'UE étaient des femmes, et 61%, des hommes, en 2000. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes de quitter l'enseignement secondaire supérieur sans avoir suivi jusqu'au bout un cycle d'études (hommes 20%, femmes 16%<sup>1</sup>). Bien que les écarts entre les sexes en matière de scolarisation aient tendance à s'amenuiser, les choix des hommes et des femmes en termes de domaine d'études se font toujours selon des schémas traditionnels stéréotypés par sexe ; ainsi, en 2001, la moyenne, pour l'UE, des femmes diplômées était de 36% dans les filières de sciences, de mathématiques et d'informatique, et de 21% en ingénierie, bâtiment et construction, des taux qui se retrouvent sur le marché du travail, contribuant à la persistance de la ségrégation entre les sexes.

La stratégie européenne pour l'emploi a facilité l'inscription de l'égalité entre les hommes et les femmes sur l'agenda politique et fourni un outil avec lequel on peut s'attaquer aux écarts entre les sexes sur le marché du travail. Les nouvelles lignes directrices pour l'emploi appellent un renforcement des efforts consentis par les États membres. L'utilisation des fonds structurels, en particulier le Fonds social européen, a eu un effet catalyseur sur les politiques nationales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en fournissant un soutien financier à la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi et du processus d'insertion sociale.

---

<sup>1</sup> Eurostat, EFT, 2003.

Les taux d'emploi des femmes ont augmenté davantage que ceux des hommes, se situant actuellement à 55,6%, contre moins de 50% durant la première moitié des années 1990, mais l'écart entre les femmes et les hommes dans l'emploi demeure très élevé (17,2 points). Les femmes peu scolarisées et les femmes âgées présentent toujours des taux d'emploi moins élevés. Il en va de même pour les femmes qui ont des enfants en bas âge, qui affichent, en moyenne, un taux d'emploi inférieur de 12,7 points à celui des femmes sans enfants. En revanche, les hommes avec enfants ont des taux d'emploi supérieurs de 9,5 points à ceux des hommes sans enfants<sup>2</sup>. Selon des estimations récentes des taux d'emploi<sup>3</sup>, dans certains États membres, le taux d'emploi des femmes devrait se maintenir, en 2005, bien en dessous de l'objectif de 60% fixé à Lisbonne. L'UE dans son ensemble devra poursuivre ses efforts pour atteindre cet objectif d'ici 2010. Ceci pourrait concerner les pays dont le taux d'emploi des femmes est inférieur à 50% (EL, ES, IT) et inférieur à 55% (BE et LU). Au sein d'une Europe élargie, l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi sera moins prononcé (16,3 points, mais ce phénomène est dû essentiellement aux taux d'emploi des hommes qui sont inférieurs dans les pays adhérents à ceux des pays de l'actuelle UE.

Après une période de décroissement des taux de chômage et une baisse légère de l'écart entre les femmes et les hommes, les taux de chômage ont recommencé à augmenter à partir du deuxième semestre de 2001, une tendance qui s'est également confirmée en 2002 et 2003. Cependant, bien que l'écart entre les femmes et les hommes, en termes de taux de chômage, ait continué à se restreindre, l'écart demeure néanmoins important (1,8 point en 2003). Les femmes sont toujours plus vulnérables face au chômage et à l'inactivité économique<sup>4</sup> que les hommes, en particulier les femmes peu scolarisées et les femmes âgées. Dans les pays adhérents, les taux de chômage sont près de deux fois supérieurs à ceux de l'UE, mais les écarts en termes de chômage ont tendance à être moins importants.

L'écart de rémunération entre les sexes est toujours de 16% en moyenne dans l'UE et ce taux n'a guère varié ces dernières années. Cet écart de rémunération est nettement plus important dans le secteur privé que dans le secteur public. Les différences de participation au marché du travail, de ségrégation entre les sexes, de structures de carrière et de salaires et la sous-estimation relative de l'emploi essentiellement féminin expliquent largement cet écart. Au cours des dernières années, l'écart de rémunération entre les sexes a été plus marqué au sein des États membres. Certains pays ont pris des mesures importantes qui reconnaissent le lien entre la ségrégation sur le marché du travail et l'écart de rémunération entre les sexes et commencé à mettre en œuvre des politiques à cet égard.

Pour autant, la ségrégation entre les sexes sur le marché du travail ne s'est guère modifiée au cours des dernières années, se maintenant à environ 25% pour la ségrégation professionnelle<sup>5</sup> et 18% pour la ségrégation sectorielle<sup>6</sup>. Les femmes sont plus nombreuses dans des secteurs tels que les soins de santé et les services sociaux, l'éducation, l'administration et la vente au détail, tandis qu'un nombre disproportionné d'hommes travaillent comme techniciens, ingénieurs, professionnels de la finance et cadres.

---

<sup>2</sup> Femmes et hommes dans le groupe d'âge 20-50 ans. Source : Eurostat, EFT, 2002.

<sup>3</sup> Ces projections sont le résultat d'un exercice de prévision effectué à l'aide des prévisions d'automne 2003 de la Commission.

<sup>4</sup> Selon la définition d'Eurostat, EFT.

<sup>5</sup> Calculée comme la part nationale moyenne de l'emploi des femmes et de celui des hommes dans chaque profession ; ces différences sont ajoutées pour établir le déséquilibre total hommes/femmes, en tant que proportion de l'emploi total (classification CITP).

<sup>6</sup> Calculée comme la part nationale moyenne de l'emploi des femmes et de celui des hommes dans chaque secteur ; ces différences sont ajoutées pour établir le déséquilibre total hommes/femmes, en tant que proportion de l'emploi total (classification NACE).

Par suite de l'accroissement des qualifications des femmes, davantage d'entre elles se sont mises à exercer des professions libérales et d'encadrement de haut niveau durant les années 90, dans 10 des 15 États membres<sup>7</sup>. Cependant, les hommes ont près de deux fois plus de chances que les femmes d'occuper un poste d'encadrement et trois fois plus de chances qu'elles d'occuper un emploi de cadre supérieur<sup>8</sup>. Les femmes sont toujours sous-représentées dans la main-d'œuvre scientifique européenne (30% des chercheurs sont des femmes dans le secteur public et 15% dans celui de la recherche industrielle)<sup>9</sup>.

Il existe un déséquilibre persistant entre les femmes et les hommes dans l'occupation de postes décisionnels aux niveaux européen et national. Le même schéma peut être observé dans les pays adhérents. Des progrès se mettent lentement en place au niveau du processus de décision politique et dix États membres ont adopté des dispositions qui figurent dans leur constitution ou dans des lois relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes prévoyant une participation équilibrée des deux sexes.

Les femmes s'acquittent toujours de la majorité des tâches domestiques et familiales. Ceci se répercute sur leurs schémas de travail et limite leurs possibilités d'occuper des emplois comparables aux emplois moyens des hommes. Les schémas interrompus d'emploi des femmes et leur surreprésentation dans les emplois à temps partiel et la plupart des emplois atypiques peuvent avoir des effets néfastes sur leurs carrières, leurs salaires et leurs retraites. Les salaires inférieurs des femmes combinés aux effets socio-fiscaux peuvent les décourager à rechercher un emploi rémunéré. Ceci vaut en particulier pour les femmes ayant des enfants en bas âge.

En identifiant un objectif pour les services de garde d'enfants, le Conseil européen de Barcelone a redit tout l'intérêt qu'il porte à la politique de conciliation dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi. En conséquence, les États membres ont consenti nombre d'efforts stratégiques pour améliorer l'offre de possibilités de garde d'enfants. Cependant, il n'y a guère eu de mesures concrètes prises pour améliorer les soins aux autres personnes dépendantes.

L'accent a été mis davantage sur la conciliation dans le cadre de la politique de l'emploi et l'amélioration des dispositions en matière de congé parental. Quelques États membres poursuivent des politiques visant à encourager les pères à prendre un congé parental, notamment en les autorisant à prendre des congés à temps partiel ou sur une base fractionnée ou encore en leur accordant un droit spécifique à un congé de paternité. Jusqu'ici, ces efforts n'ont guère été couronnés de succès. La répartition classique des soins et du travail rémunéré entre les hommes et les femmes se maintient.

Les obstacles auxquels les hommes et les femmes se trouvent confrontés, et les différences qui existent entre eux en matière d'accès à l'emploi sont plus importants encore parmi les groupes de personnes à bas revenus. Si la majorité des pauvres qui travaillent sont des hommes, les femmes constituent la majorité des inactifs<sup>10</sup> et sont donc particulièrement vulnérables face à la trappe de la pauvreté. Sans une autonomie de revenus, les femmes éprouvent des difficultés financières considérables lorsqu'elles doivent faire face à des

---

<sup>7</sup> Eurostat, EFT.

<sup>8</sup> Eurostat, EFT 2000.

<sup>9</sup> Chiffres clés, CE, 2003.

<sup>10</sup> Rapport conjoint sur l'inclusion – 2003. Données d'Eurostat 2001; dans les groupes de personnes à bas revenus (moins de 60% des seuils de revenu médian) 26% occupent un emploi (16% d'hommes, 10% de femmes) et 36% sont inactifs (8,5% d'hommes, 27,5% de femmes).

ruptures familiales et à la violence au foyer. Les femmes sont aussi plus vulnérables face à la pauvreté lorsqu'elles vieillissent ou vivent seules avec des enfants. 35%<sup>11</sup> des parents isolés, pour l'essentiel des femmes, vivent dans la pauvreté.

La violence au foyer est une atteinte au droit de la victime à la vie, à la sécurité, à la liberté et à la dignité et l'expression d'un rapport de force inégal entre les hommes et les femmes. Elle a été identifiée comme un risque d'exclusion sociale des femmes dans les plans d'action nationaux sur l'inclusion sociale. En 2000, le programme Daphné 2000-2003<sup>12</sup>, qui représente un outil de programmation symbolique important de lutte contre la violence, a été introduit. Des avancées majeures ont été réalisées en 2002 lorsque les États membres sont convenus d'un ensemble d'indicateurs sur la violence au foyer envers les femmes, établis dans le cadre du suivi de la plate-forme d'action de Pékin.

---

<sup>11</sup> Eurostat, BDU PCM, version de décembre 2003.

<sup>12</sup> Décision n° 293/2000/CE du Parlement européen et du Conseil, du 24 janvier 2000, adoptant un programme d'action communautaire (programme Daphné) (2000 à 2003) relatif à des mesures préventives pour lutter contre la violence envers les enfants, les adolescents et les femmes, JO L 34 du 9 février 2000, p. 1.

### 3. LES DÉFIS ET ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Le présent rapport confirme une tendance positive qui va dans le sens d'une réduction des écarts entre les femmes et les hommes dans plusieurs domaines stratégiques. Cependant, les progrès sont trop lents et il convient de redoubler d'efforts pour réaliser les objectifs stratégiques fixés à Lisbonne. Les États membres se sont engagés à réduire de manière substantielle les écarts entre les femmes et les hommes en termes de taux d'emploi, de taux de chômage et de rémunérations d'ici 2010. Ceci est confirmé par les nouvelles lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi.

L'inégalité entre les femmes et les hommes constitue un phénomène pluridimensionnel qu'il y a lieu d'aborder au moyen d'un dosage global de mesures stratégiques. Le défi consiste à mettre en place des stratégies qui soutiennent l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans l'éducation, l'emploi et le développement de carrière, l'esprit d'entreprise, l'égalité de rémunérations pour un travail égal ou de valeur égale, un partage plus équitable des responsabilités familiales, une participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision et l'élimination de la violence à raison du sexe.

#### 3.1. Mise en œuvre et amélioration de la législation en matière d'égalité de traitement

*La transposition de l'acquis communautaire est cruciale et crée une base pour les politiques d'égalité entre les sexes, une constatation que souligne davantage encore la perspective de l'élargissement de l'Union.*

- Dans les pays adhérents, la transposition des directives européennes en matière d'égalité de traitement des femmes et des hommes est presque terminée. Il appartient maintenant aux acteurs nationaux (juristes, organismes chargés des questions d'égalité, partenaires sociaux et ONG) de soutenir la mise en œuvre de cette législation. Les États membres devraient essayer de transposer rapidement la directive du Conseil récemment adoptée qui porte modification de la directive relative à 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<sup>13</sup>.
- Un engagement fort des partenaires sociaux est requis pour créer des conditions de travail qui garantissent l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi.
- Afin de rendre la législation existante plus lisible et accessible aux citoyens et pour renforcer la sécurité juridique et la clarté, la Commission envisage de remplacer les textes législatifs existants par un texte d'ensemble unique, en proposant une directive relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail. Ceci est particulièrement important dans le contexte de l'élargissement.

---

<sup>13</sup> Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil.

- Avec sa proposition de nouvelle directive, basée sur l'article 13, relative à l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, la Commission a pris une première mesure pour élargir le champ d'application de la législation en matière d'égalité de traitement au-delà du marché de l'emploi<sup>14</sup>.

### **3.2. Suppression de l'écart de rémunérations entre les sexes et des écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de chômage**

*Bien qu'ils accusent une tendance à la baisse, des écarts importants en termes d'emploi et de chômage subsistent encore. Pour atteindre l'objectif fixé à Lisbonne de 60% d'emploi des femmes, les États membres doivent maintenir le rythme des réformes. La persistance d'écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes peut décourager ces dernières à entrer sur le marché du travail ou à progresser dans leur carrière professionnelle et donc empêcher la pleine exploitation des investissements en capital humain. La seule manière de lutter contre les écarts de rémunérations entre les sexes consiste à adopter une approche pluridimensionnelle des facteurs sous-jacents, y compris la ségrégation sectorielle et professionnelle, l'éducation et la formation, les classifications des emplois et les systèmes de rémunérations, la sensibilisation et la transparence. Dans les lignes directrices pour l'emploi<sup>15</sup>, les États membres s'engagent à suivre cette approche, pour réaliser, d'ici 2010, une réduction substantielle de l'écart de rémunérations entre les sexes.*

- Les États membres et les partenaires sociaux doivent s'attaquer à la ségrégation entre les sexes d'une manière concrète et globale. Il convient de porter une attention particulière à la lutte contre la tendance à la baisse des salaires dans les professions et secteurs où le nombre de femmes commence à augmenter.
- Les partenaires sociaux jouent un rôle capital dans la conception, la mise en œuvre et le succès des politiques de réduction de l'écart de rémunérations entre les sexes. Il est crucial de mieux faire prendre conscience du problème et de prendre des mesures concrètes pour surveiller régulièrement les écarts de rémunérations, revoir les systèmes de classification des emplois et rendre les niveaux de rémunérations et systèmes d'évaluation des tâches transparents.
- La qualité de l'emploi demeure un facteur clé de l'accroissement de l'offre de main-d'œuvre. Dans ce cadre, il est important que les États membres promeuvent des systèmes de travail flexible en faveur des hommes et des femmes, selon des modalités qui sauvegardent l'accès aux droits et prestations de sécurité sociale et ne créent aucune segmentation et ségrégation du marché de l'emploi.
- Il est essentiel de rendre l'emploi rémunérateur pour accroître la participation des femmes à la main-d'œuvre. Il convient de réformer les systèmes socio-fiscaux, le cas échéant en vue de supprimer les facteurs dissuasifs et d'offrir des stimulants financiers aux femmes pour qu'elles prennent un emploi, s'y maintiennent ou retournent au travail.
- Les États membres devraient mettre en place des politiques actives du marché du travail pour ramener les femmes dans la main-d'œuvre après de longues périodes de

---

<sup>14</sup> Proposition de directive du Conseil mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services (2003/0265(CNS))

<sup>15</sup> JO L 197/13, décision du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres.

congé parental et/ou de pause-carrière volontaire pour assumer des responsabilités familiales.

- Il est essentiel que les États membres dispensent des orientations et accordent un soutien de qualité à l'expérience du marché du travail pour venir à bout des choix stéréotypés, dictés par le sexe, dès le début de la scolarisation, afin d'éviter la transmission d'une ségrégation éducative basée sur le sexe dans le marché du travail.
- Des stratégies sont nécessaires pour supprimer les obstacles auxquels se heurtent les femmes qui briguent des postes plus élevés et d'encadrement.
- Dans le contexte d'une société basée sur le savoir, il est particulièrement important de promouvoir une participation équilibrée, au regard du sexe, des scientifiques, ingénieurs et techniciens, tant au niveau national qu'euro-péen.

### **3.3. Conciliation de la vie familiale et professionnelle**

*Le succès des stratégies visant à relever les taux d'emploi dépend de la possibilité qu'ont les hommes et les femmes de réaliser un équilibre entre leur carrière professionnelle et leur vie familiale. La politique de conciliation ne doit pas être considérée comme un problème "qui concerne les femmes" ni une politique dont elles seules profitent. Un défi majeur consiste à mettre l'accent sur les stratégies qui visent à encourager les hommes à assumer des responsabilités familiales.*

- Les États membres et les partenaires sociaux doivent s'attacher à l'élaboration de stimulants financiers et/ou autres pour encourager les hommes à jouer un rôle plus important au sein de la famille, ainsi qu'à mettre au point des initiatives de sensibilisation dans le but de modifier les comportements, en particulier dans le chef des employeurs.
- Les États membres devraient promouvoir des régimes de congé parental partagé par l'un et l'autre des parents. À cet égard, il faudrait prévenir les effets négatifs que les régimes de congé parental de longue durée peuvent avoir sur l'emploi des femmes, en raison du caractère dissuasif qui résulte de la combinaison de perspectives salariales et de systèmes d'allocations peu attrayants et du risque qu'elles courent de voir leurs compétences dépassées et de perdre leur emploi après de longues périodes d'absence du marché du travail.
- Il faudrait intensifier et organiser les efforts des États membres pour offrir des structures suffisantes et adéquates de garde d'enfants, conformément aux objectifs fixés à Barcelone, de manière à permettre aux femmes et aux hommes de prendre un emploi et/ou de se maintenir sur le marché du travail. Les stratégies doivent viser l'offre de services de meilleure qualité et plus abordables et tenir compte des besoins spécifiques des parents qui travaillent, en termes de souplesse et de durée de la garde d'enfants.
- Eu égard au vieillissement de la population, il faut faire des possibilités de garde d'autres personnes dépendantes une priorité au niveau national.

### **3.4. Promotion d'une participation équilibrée des hommes et des femmes à la prise de décisions**

*La sous-représentation persistante des femmes dans les processus de décisions politiques et économiques révèle un déficit fondamental de la société européenne. Il faut renouveler les engagements et le partenariat entre les gouvernements, les acteurs privés et les partis politiques pour réaliser une pleine démocratie à travers une représentation équilibrée des hommes et des femmes à la prise de décisions dans tous les domaines de la société, aux niveaux européen et national.*

- Les États membres doivent prendre des mesures pour assurer la mise en œuvre de la recommandation du Conseil concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision (96/694).
- Les États membres devraient surveiller les progrès au moyen des séries d'indicateurs adoptés par les Conseils des ministres pour le suivi de la plate-forme d'action de Pékin en ce qui concerne la place des hommes et des femmes dans les processus de décisions politiques et économiques.
- Les partenaires sociaux devraient améliorer les initiatives visant à accroître la participation des femmes non seulement au sein des organes représentatifs mais aussi autour des tables de négociation.
- Dans la perspective des élections prochaines au Parlement européen en 2004, les partis politiques et les autres acteurs pertinents devraient redoubler d'efforts et prendre toute une série de mesures pour dépasser le seuil de 30% de femmes atteint lors des élections au Parlement européen de 2000.

### **3.5. Mise en pratique de l'intégration de la dimension hommes-femmes**

*L'obligation de supprimer les inégalités et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les activités de la Communauté est consacrée par le traité CE<sup>16</sup>. L'intégration de la dimension de genre, c'est-à-dire la prise en compte d'une perspective d'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines politiques et à tous les stades de l'élaboration des stratégies commence à être mise en œuvre, avec des mesures spécifiques, tant dans les États membres qu'au niveau de l'UE. Cette double approche est déjà inscrite dans les documents d'orientation de plusieurs processus de l'UE, tels que la stratégie européenne pour l'emploi, le processus d'inclusion sociale, la politique de recherche, les fonds structurels et la coopération au développement.*

*Les États membres, la Commission et le Conseil des ministres doivent intensifier leurs efforts pour traduire les buts et règlements en actions concrètes.*

Ceci suppose :

- un engagement des États membres, de la Commission et du Conseil de renforcer la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans tous les domaines stratégiques pertinents, y compris dans les politiques sociales et de l'emploi, dans les politiques de l'éducation, de la recherche, des relations extérieures, de la coopération au développement, budgétaire et financière ;

---

<sup>16</sup> Traité CE, articles 2 et 3

- des efforts de la part des États membres et de la Commission pour améliorer la fourniture, en temps voulu, de données cohérentes et comparables, désagrégées par sexe, ainsi qu'en fonction d'autres variables de base, dans tous les domaines stratégiques pertinents ;
- un engagement des États membres, de la Commission et du Conseil des ministres de poursuivre le développement d'indicateurs de l'égalité hommes-femmes, en tant qu'instrument d'intégration de la dimension d'égalité entre les sexes, en vue d'évaluer les progrès accomplis dans les différents domaines stratégiques. Des séries d'indicateurs ont déjà été élaborées par le Conseil des ministres en ce qui concerne les femmes dans le processus de décision politique et économique, la conciliation de la vie familiale et professionnelle, l'égalité de rémunérations des hommes et des femmes et la violence au foyer, en vue de permettre une surveillance et une évaluation plus cohérentes et systématiques de la mise en oeuvre de la plate-forme d'action de Pékin.
- un engagement des États membres et de la Commission de surveiller les progrès au moyen de rapports réguliers et d'évaluation des résultats. À cet égard, les rapports annuels sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui sont adressés aux Sommets de Printemps, jouent un rôle important ;
- un engagement des États membres et de la Commission d'affecter des ressources au soutien de mécanismes efficaces de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### 3.5.1. Les fonds structurels

*La discussion qui porte sur l'avenir des politiques de cohésion sociale et économique après 2006 a débuté. Les politiques de cohésion seront réorientées de manière à contribuer davantage aux objectifs fixés à Lisbonne et à promouvoir ainsi la croissance économique, la productivité, la création d'emplois et la mise en place d'une société d'inclusion. Des efforts importants sont nécessaires pour exploiter pleinement le potentiel des fonds structurels en tant que catalyseur des politiques communautaires et nationales en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, dans une Europe élargie et durant la nouvelle période de programmation.*

- L'égalité hommes-femmes doit demeurer une priorité dans le cadre de la nouvelle période de programmation des fonds structurels, tant en ce qui concerne les stratégies que les ressources.
- Les États membres actuels et futurs devraient s'engager plus nettement à promouvoir l'intégration de la dimension hommes-femmes et les mesures spécifiques dans tous les fonds structurels.
- Un engagement plus marqué est requis des États membres pour évaluer ex-ante les répercussions sur les hommes et les femmes de toutes les stratégies, mesures et actions financées par les fonds structurels.

### 3.5.2. *La politique de recherche*

*Il est très important de poursuivre sur la voie de l'égalité hommes-femmes dans la recherche scientifique afin de réaliser pleinement le potentiel de l'espace européen de la recherche.*

- Il conviendrait d'accorder un soutien et des ressources appropriés au niveau de l'UE et au niveau national pour établir ou renforcer des mécanismes efficaces visant à impliquer plus activement les scientifiques de sexe féminin dans la recherche scientifique et dans le processus de stratégie de la recherche, et à suivre les progrès accomplis dans les mesures visant à attirer, à retenir et à promouvoir les femmes dans les milieux scientifiques.

### **3.6. Prévention et suppression de la violence et de la traite des femmes**

*Même s'il est vrai qu'il existe une forte reconnaissance politique de la nécessité de prévenir et d'éradiquer la violence exercée envers les femmes, ainsi que la traite des femmes<sup>17</sup>, en tant que phénomène majeur s'inscrivant dans le contexte plus large de la traite des êtres humains<sup>18</sup>, le défi qui nous attend consiste à élargir et intensifier les activités dans les États membres et les pays adhérents.*

- La prévention de la violence au foyer, et la lutte contre celle-ci, sont essentiellement du ressort local et national, et les États membres devraient suivre les développements en utilisant la série d'indicateurs sur la violence au foyer adoptés par le Conseil des ministres. Le nouveau programme, Daphné II, 2004-2008, doté d'un budget en hausse, aujourd'hui de 50 M€, apportera un soutien aux actions visant à prévenir et éradiquer la violence exercée à envers les femmes dans les États membres.
- Les États membres, la Commission et les Conseils concernés doivent intensifier les actions pour prévenir et éradiquer la traite des femmes. Il faut mettre en place une approche globale, couvrant l'incrimination (législation), la protection et l'assistance des victimes de violence et de traite, ainsi que des mesures préventives telles que des campagnes et une coopération transfrontière et internationale.
- Il est essentiel d'exploiter toutes les possibilités offertes par les programmes de financement communautaire tels que les fonds structurels (FSE, FEDER et l'initiative communautaire EQUAL), Daphné et, le cas échéant, AGIS, pour soutenir des actions visant à fournir une assistance aux victimes et entreprendre une prévention accompagnée d'une amélioration de l'insertion des victimes de traite des femmes dans le marché du travail. Ceci est particulièrement important dans le contexte de l'élargissement.

---

<sup>17</sup> Résolution du Conseil du 20 octobre 2003 relative à des initiatives destinées à lutter contre la traite des êtres humains et en particulier des femmes, JO C 260, 29.10.2003, p. 4.

<sup>18</sup> Déclaration de Bruxelles sur la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène de septembre 2002 ; voir également les conclusions du Conseil du 8 mai 2003, JO C137, 12.6.2003, p.1.

#### 4. CONCLUSIONS

Les principaux objectifs de l'Union européenne consistent à réaliser le plein emploi, un niveau élevé de protection sociale, une croissance économique de longue durée et un développement durable dans une société basée sur la savoir, d'ici 2010. Pour atteindre ces objectifs, il est essentiel que les États membres réaffirment leur engagement de soutenir la participation active des femmes dans le marché du travail et de réduire les écarts entre les sexes dans différents domaines. Une plus forte participation active au marché du travail, avec des emplois de bonne qualité, devrait nous aider à mieux relever le défi croissant que constitue le vieillissement de la société.

Le Conseil européen, se fondant sur le présent rapport relatif à l'égalité hommes-femmes, est invité à prier instamment les États membres de redoubler d'efforts pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines de la société. À cet effet, il convient de veiller en particulier à :

- garantir la mise en œuvre rapide, dans les États membres, des textes législatifs récemment adoptés et la transposition correcte de l'acquis communautaire en matière d'égalité de traitement dans les États adhérents;
- adopter la proposition de directive fondée sur l'article 13<sup>19</sup>, avant mars 2005;
- prendre des mesures spécifiques pour réduire l'écart de rémunérations entre les hommes et les femmes en coopération avec les partenaires sociaux ;
- soutenir activement une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les élections au Parlement européen en 2004 ;
- renforcer l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines stratégiques, y compris les stratégies sociales et de l'emploi, l'éducation, la justice et les affaires intérieures, les relations extérieures, la coopération au développement, les politiques budgétaires et financières ;
- chercher à atteindre les objectifs fixés à Barcelone en ce qui concerne l'offre de services de garde d'enfants ;
- poursuivre l'élaboration d'indicateurs en se concentrant sur les indicateurs en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail en 2004, dans le but d'identifier des indicateurs clés, et à suivre les progrès, y compris en ce qui concerne la mise en œuvre de la plate-forme d'action de Pékin et à recueillir à cet effet, à intervalles réguliers, des statistiques adéquates, cohérentes et comparables désagrégées par sexe, en particulier dans les domaines où ces données sont manquantes ;
- veiller à mettre l'accent sur l'égalité hommes-femmes, y compris l'accès des femmes à l'emploi, dans tous les fonds structurels, et à accorder un financement approprié ;

---

<sup>19</sup> Proposition de directive du Conseil mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services (2003/0265(CNS)).

- poursuivre la mise en oeuvre de l'intégration de la dimension hommes-femmes dans l'espace européen de la recherche par un soutien actif au réseau de fonctionnaires nationaux de haut niveau (le "groupe de Helsinki" sur les femmes et les sciences) ;
- lutter contre la violence exercée envers les femmes et utiliser la série d'indicateurs sur la violence au foyer pour suivre les progrès ;
- combattre la traite de femmes, notamment en adoptant une proposition de directive<sup>20</sup> relative au titre de séjour de courte durée délivré aux victimes de l'aide à l'immigration clandestine ou de la traite des êtres humains qui coopèrent avec les autorités compétentes.

---

<sup>20</sup> COM (2002) 71 final

## ANNEXE

L'annexe statistique donne un aperçu simple mais complet de la situation des hommes et des femmes, de son évolution dans le temps et des écarts entre les sexes qui subsistent dans l'Union européenne et, pour autant que possible, dans les pays adhérents.

Vu l'importance d'une approche assez large de l'égalité hommes-femmes, les indicateurs ont été sélectionnés selon deux critères principaux : leur aptitude à couvrir les aspects de la vie des hommes et des femmes et l'existence de données comparables et fiables. Les données proposées fournissent des informations sur les dimensions suivantes: l'emploi rémunéré, le revenu et les rémunérations, le pouvoir décisionnel, la connaissance et le temps.

### **Emploi rémunéré**

L'emploi rémunéré est un prérequis important de l'indépendance économique et il se mesure par le taux d'emploi et de chômage. Actuellement, on observe un écart entre les sexes en matière d'emploi de 17,2% dans UE-15 et de 16,3% dans UE-15 + PA, alors que l'écart entre les sexes en matière de chômage s'élève à 1,8% dans UE-15 et 1,9% dans UE-15 + PA. Les femmes constituent la majorité des personnes travaillant à temps partiel. La part des femmes salariées travaillant à temps partiel était de 34% dans UE-15 et de 30% dans UE-15 + PA en 2002. Pour les hommes, les données correspondantes étaient de 7% aussi bien dans UE-15 que dans UE-15 + PA.

### **Revenu et rémunérations**

En 2001, l'écart de rémunérations entre les sexes était de 16%, alors que les femmes couraient un risque de connaître la pauvreté supérieur de 3% à celui des hommes.

### **Prise de décision**

La participation équilibrée à la prise de décision est recherchée dans les domaines politique et économique. Actuellement, 25,4% des sièges parlementaires dans UE-15 sont occupés par des femmes. En 2002, un pourcentage légèrement supérieur de femmes - 30% - avaient accès à des postes d'encadrement dans UE-15, et 30% aussi dans UE-15 + PA.

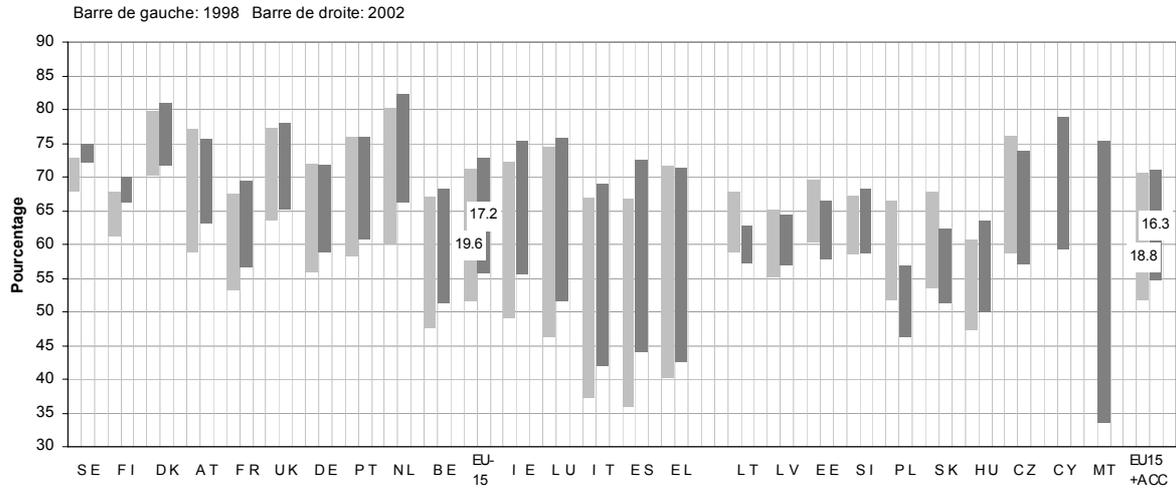
### **Connaissance**

L'évolution vers une société basée sur la connaissance soumet la main-d'oeuvre à de fortes exigences en termes éducatifs. Les femmes ont un niveau d'éducation supérieur à celui des hommes et l'écart entre les femmes et les hommes âgés de 20 à 24 ans, ont atteint le niveau de l'enseignement secondaire, est de 6 points dans UE-15 et de 5 points dans UE-15 + PA. En revanche, on observe des schémas traditionnels dans le domaine de la recherche où les femmes représentaient, en 2000, 6%, et les hommes, 19%, du personnel académique ayant rang de professeur (ou rang équivalent) dans UE-15.

### **Utilisation du temps**

L'écart utilisé est celui des heures moyennes travaillées par les femmes et les hommes avec enfants. Il s'avère ainsi que les femmes avec enfants travaillent 12 heures de moins que les hommes avec enfants dans UE-15 et 11 heures de moins dans UE-15 + PA.

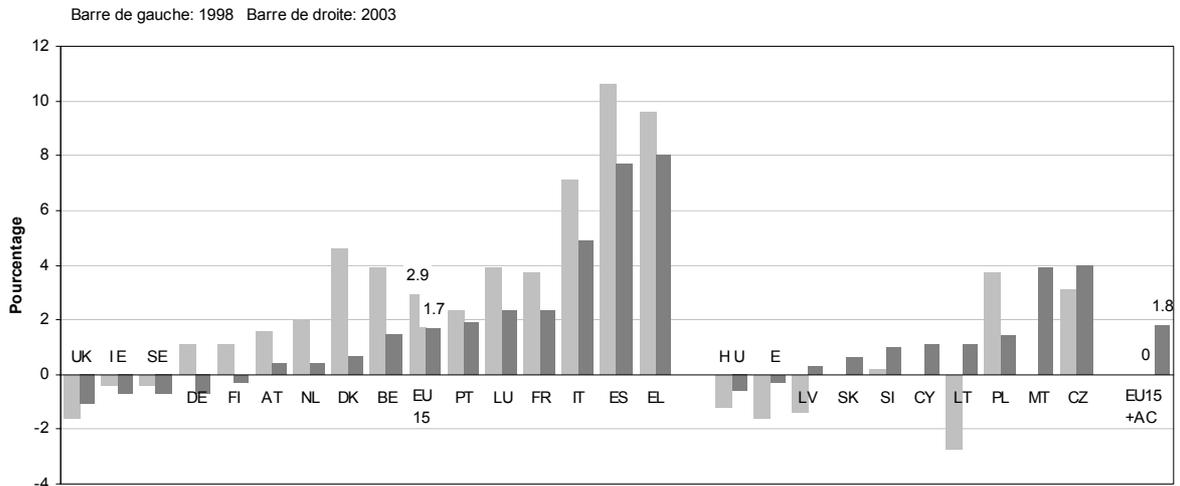
**Écart entre les taux d'emploi absolus des femmes et des hommes (âge 15 à 64 ans) dans les États membres de l'Union et les pays adhérents - 1998 et 2002**  
(Différence entre les taux d'emploi des hommes et des femmes)



Source: Eurostat, Enquête sur les Forces de Travail (EFT)

Notes: Le sommet de la barre représente le taux d'emploi des hommes et la base le taux d'emploi des femmes

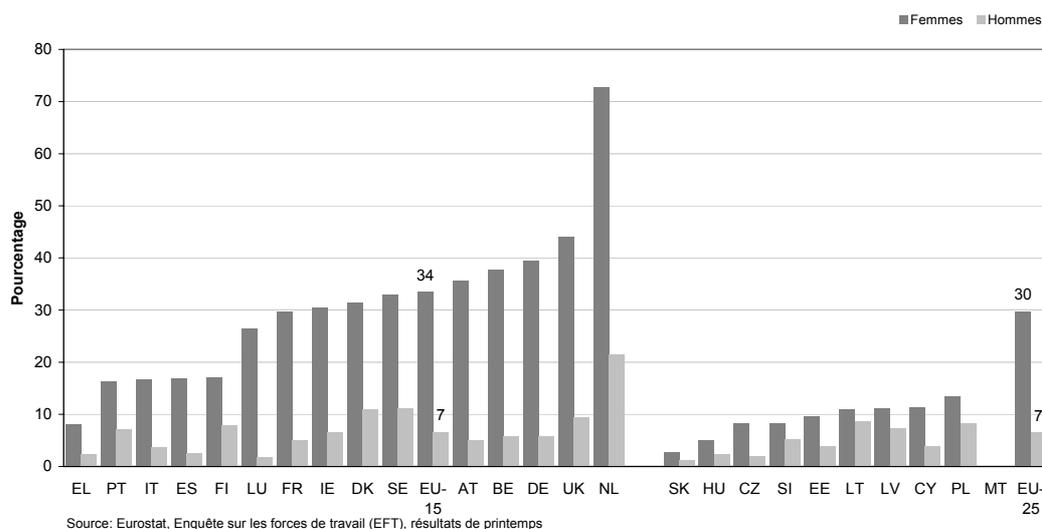
**Écart entre les taux de chômage absolus des femmes et des hommes (âge 15 ans et plus) dans les États membres de l'UE et les pays adhérents - 1998 et 2003**  
(Différence entre les taux de chômage des femmes et des hommes)



Source: Eurostat

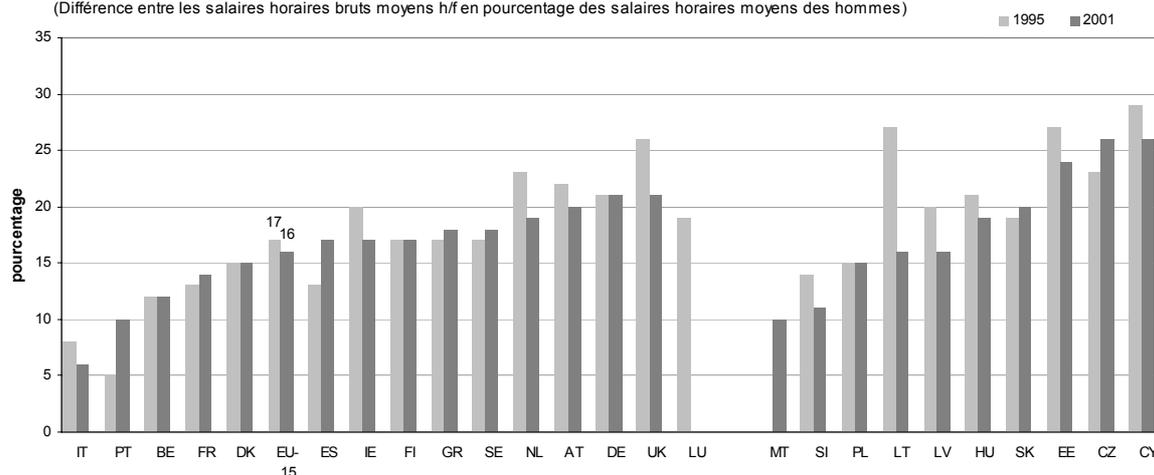
Notes: Une différence positive signifie que les taux de chômage des femmes sont plus élevés que ceux des hommes et une différence négative l'inverse. Données non disponibles pour 1998 pour CY, MT, SK et EU15 + ACC

**Proportion des salariés à temps partiel parmi les salarié(e)s âgé(e)s de 16 à 74, dans les États membres de l'UE et dans les pays adhérents - 2002**



**Écart de rémunération non ajustée entre les femmes et les hommes dans les États membres de l'Union et les pays adhérents - 1995 et 2001**

(Différence entre les salaires horaires bruts moyens h/f en pourcentage des salaires horaires moyens des hommes)



Source: Eurostat, ECHP UDB version décembre 2003 sauf FR, NL, SE et ACC: sources nationales

Notes: Exceptions concernant l'année de référence: FI, SE, CZ, HU: 1996. LV: 1998. SK: 1999

- EU-15: moyenne pondérée des valeurs nationales des anciens États membres estimées sans les pays manquants

- Pour les Pays-Bas, les données reposent sur les revenus annuels incluant les heures supplémentaires et les allocations irrégulières

- Pour la Suède, les données reposent sur les salaires mensuels équivalents temps plein et non sur des salaires horaires

- Pour Chypre, seuls les salariés à temps plein sont inclus

- Pour la République Tchèque, seuls les salariés à temps plein des entreprises de plus de 9 personnes sont inclus

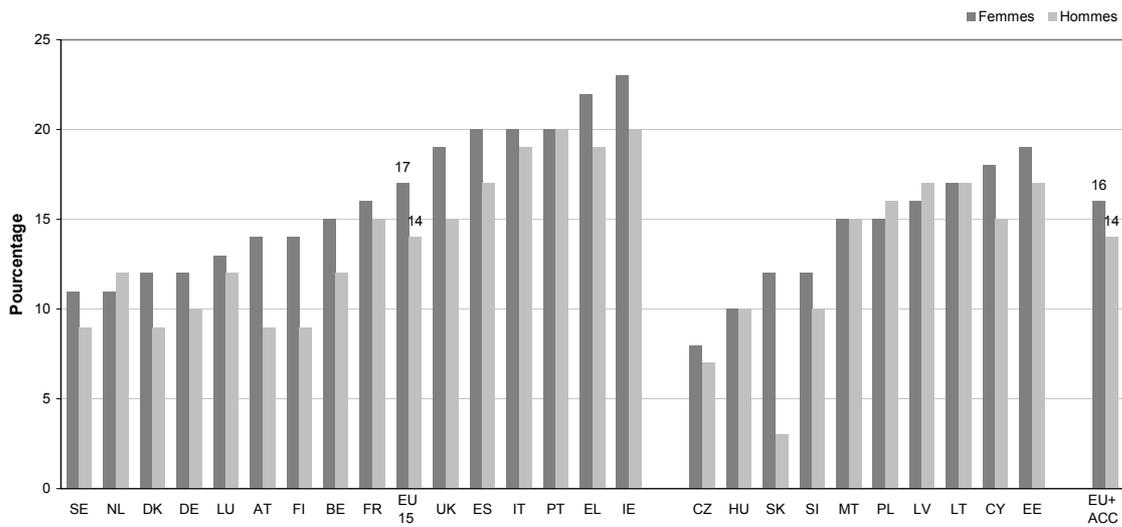
- Pour la Hongrie, seuls les salariés à temps plein des entreprises de plus de 20 personnes (1995 - 97) et de plus de 5 personnes (1998 - ) sont inclus

- Pour la Lituanie, seuls les salariés à temps plein (1995 - 99) sont inclus

- Pour la Pologne, seuls les salariés des entreprises de plus de 9 personnes sont inclus

- Pour la Slovaquie, les salariés des entreprises publiques et les salariés des entreprises privées de plus de 2 personnes sont inclus

**Taux du risque de pauvreté après transferts sociaux pour les femmes et le hommes de 16 ans et plus dans l'États membres et les pays adhérentes, 2001<sup>1</sup>**



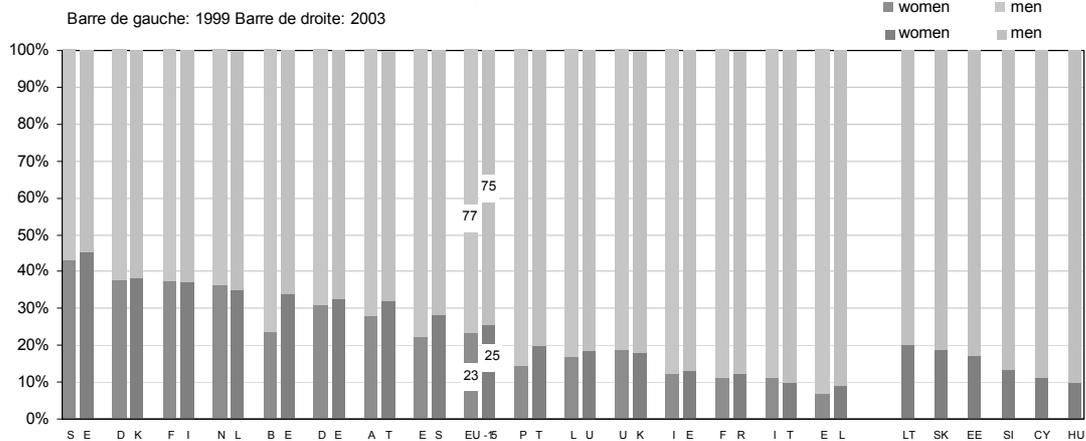
Source: Eurostat, ECHP UDB version décembre 2003 pour EM sauf SE et sources nationales pour SE et ACC.

Notes: 1) taux de risque de pauvreté après transferts sociaux - Proportion de personnes ayant un revenu disponible équivalent inférieur au seuil de pauvreté, qui est le revenu national médian équivalent (après transferts sociaux). La ventilation par sexe se fonde sur l'hypothèse d'une répartition égale des ressources à l'intérieur du ménage.

La moyenne UE-15 est calculée en moyenne pondérée des valeurs nationales disponibles par rapport à la population, les coefficients nationaux étant les populations nationales

Exceptions concernant l'année de référence: CY: 1997. LV, MT, SI: 2000. SK: 2003.

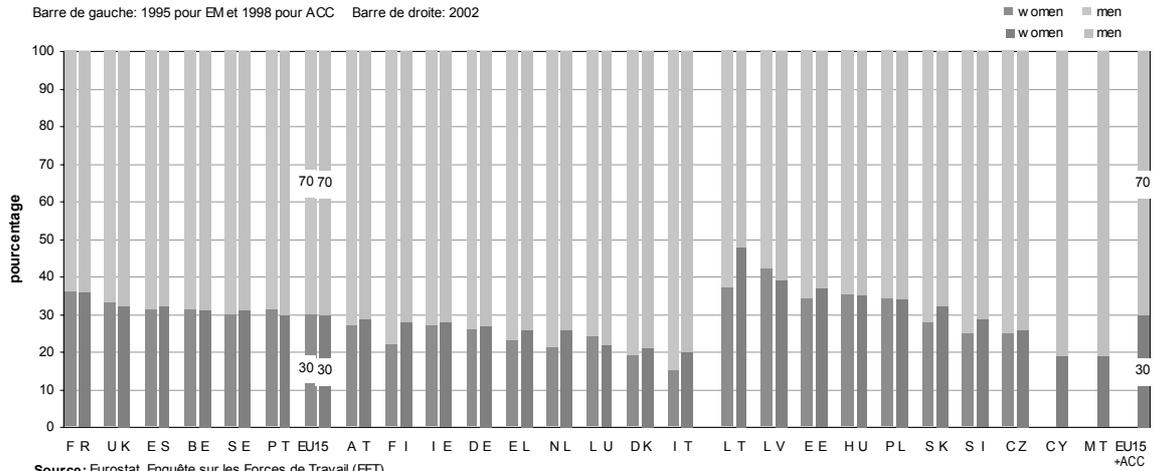
**Femmes et hommes dans les parlements nationaux des Etats membres de l'Union - 1999 et 2003 et dans les pays adhérents - 2003**



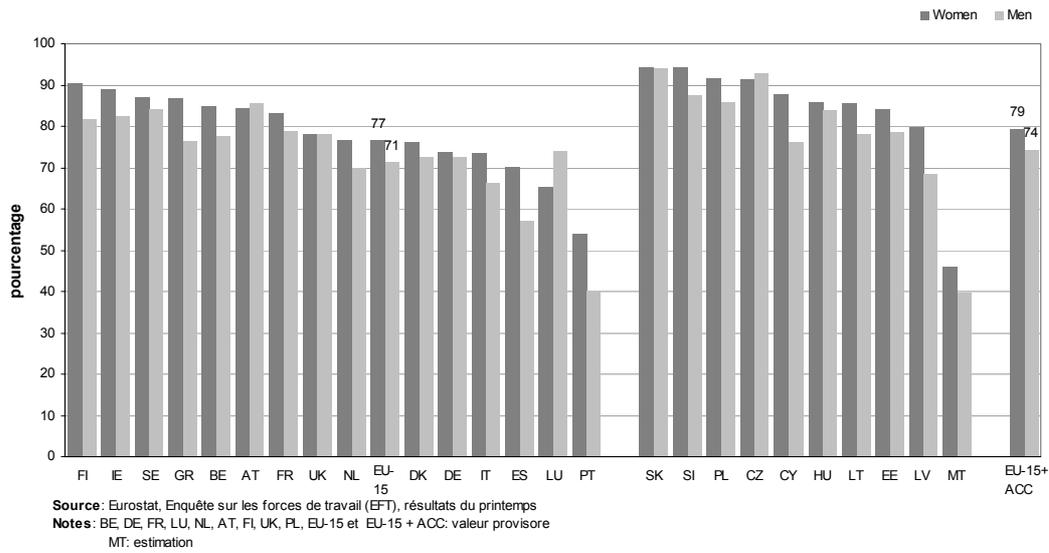
Source: Commission européenne, à partir de l'indicateur mis au point au Conseil de l'Union dans le cadre du suivi de la plate-forme d'action de Pékin.

Notes: Les données de 1999 ne sont pas disponibles pour les pays adhérents. Les données de 2003 ne sont pas disponibles pour CZ, LV, PL, MT

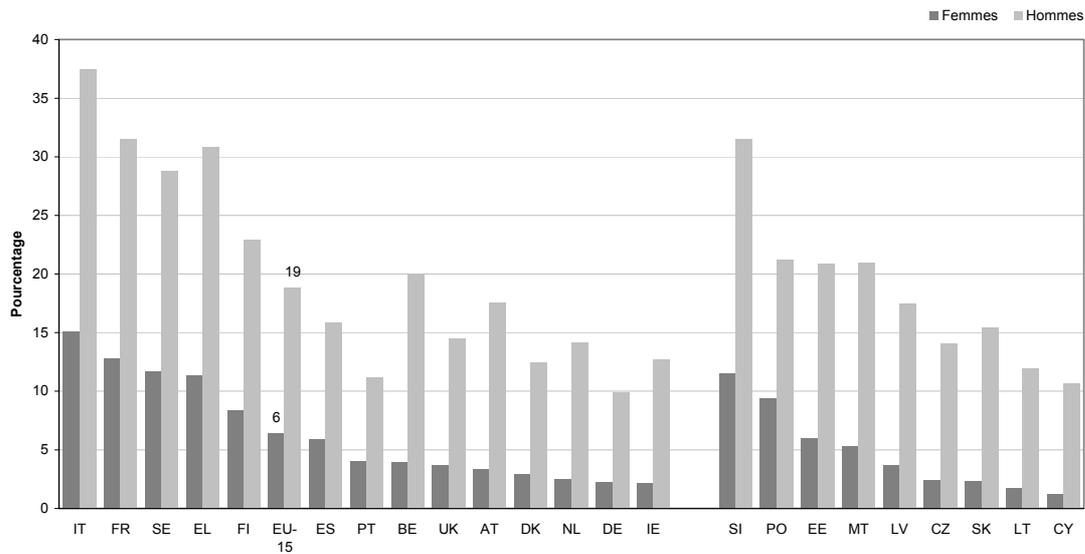
**Chefs d'entreprise dans les États membres de l'UE et dans les pays adhérents - répartition par sexe  
1995 (ACC: 1998) and 2002**



**Niveau d'instruction (au minimum secondaire supérieur) des femmes et des hommes  
de 20 à 24 ans, dans les États membres de l'UE et dans les pays adhérents - 2003**



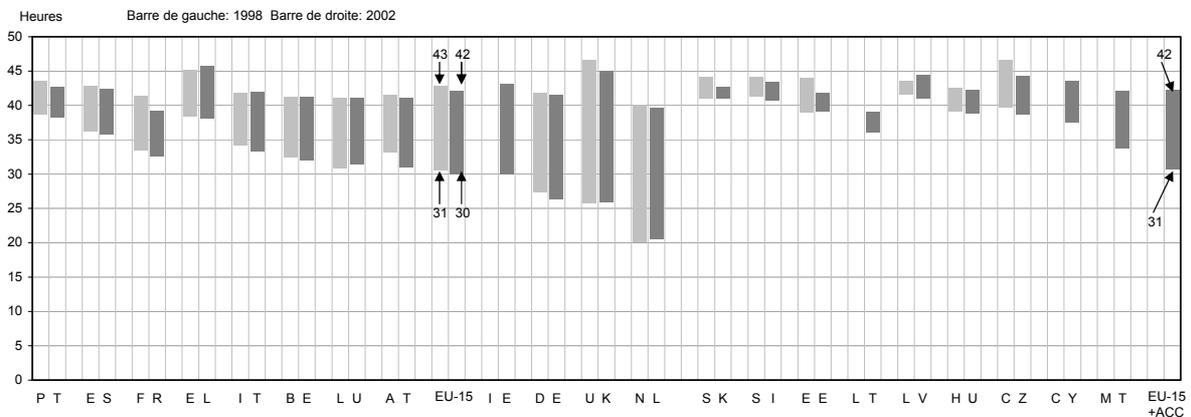
**Pourcentage d'universitaires (femmes et hommes) ayant rang de professeur (ou équivalent) dans les États membres de l'UE et dans les pays adhérents, 2000**



Source: DG Recherche, base de données WiS

Notes: Exceptions concernant l'année de référence: DE, IT, SE, CZ, EE, LV, LT, PO, SK, SI: 2001; BE, ES, PT, MT: 1999; AT: 1998; NL et PT équivalents temps plein. Nombre de têtes pour les autres pays.  
Données non disponibles pour LU et HU  
Les données ne sont pas encore comparables entre les pays à cause de différences de couverture et de définition.

**Écart entre le nombre moyen d'heures travaillées par semaine par les hommes et les femmes (âge 20 - 49 ans) avec enfants dans les États membres de l'UE et les pays adhérents - 1998 et 2002**



Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail (EFT), résultats de printemps

Notes: Le sommet de la barre représente le nombre moyen d'heures travaillées par les hommes et la base le nombre moyen travaillées par les femmes  
Pas de données disponibles pour le Danemark, la Finlande et la Suède. Données pour 1998 non disponibles pour l'Irlande, la Lettonie, Chypre et Malte.