



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 04.03.1998
COM(1998) 122 final

**RAPPORT D'AVANCEMENT DE LA COMMISSION SUR LE SUIVI
APPORTÉ À LA COMMUNICATION :**

**« INTÉGRER L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET
LES HOMMES DANS L'ENSEMBLE DES POLITIQUES ET ACTIONS
COMMUNAUTAIRES »**

(présenté par la Commission)

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	3
Introduction	6
1. L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE	8
1.1. Mise en place de la stratégie d'intégration	8
1.2. Avancées dans certains critères d'évaluation	10
1.2.1. <i>Haut niveau d'engagement</i>	10
1.2.2. <i>Sensibilisation accrue</i>	11
1.2.3. <i>La double stratégie</i>	12
1.2.4. <i>Structures de coopération</i>	13
1.2.5. <i>Fixation des responsabilités</i>	14
1.2.6. <i>Compétence dans les questions de genre</i>	14
1.2.7. <i>Suivi et évaluation</i>	14
1.3. Obstacles au progrès	15
1.3.1. <i>Accroissement de la sensibilisation de la hiérarchie des Directions générales</i>	16
1.4. Les prochaines étapes méthodologiques	16
1.4.1. <i>Présentation de l'évaluation de l'impact selon le genre</i>	17
1.4.2. <i>Instauration de procédures de vérification de la prise en compte du genre</i>	17
1.4.3. <i>Développement de compétences en matière de genre à l'intérieur des DG</i>	18
2. LES CONSÉQUENCES EN TERMES DE POLITIQUE : RÉALISATIONS ET DÉFIS	19
2.1. Les réalisations politiques	19
2.1.1. <i>« Emploi : Agir ensemble »</i>	19
2.1.2. <i>« Euro : dernière ligne droite »</i>	22
2.1.3. <i>« Agenda 2000 : lancer les réformes »</i>	22
2.1.4. <i>« L'Union dans le monde: une position et un rôle à affirmer »</i>	26
2.2. Défis politiques	28
<i>Politiques de l'emploi et du marché du travail</i>	28
<i>Cohésion et politiques régionales</i>	28
<i>UEM, Euro et Marché unique</i>	28
<i>Politique de la recherche, nouvelles technologies et société de l'information</i>	29
<i>Le processus d'élargissement</i>	30
<i>Europe des citoyens</i>	30
<i>Modernisation de l'administration de la Commission</i>	31

RÉSUMÉ

Le nouveau traité d'Amsterdam, qui doit encore être ratifié, renforce sensiblement le fondement juridique de l'action communautaire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les articles 2 et 3 du nouveau traité transcrivent clairement l'engagement de la Communauté dans le sens de l'intégration d'une dimension de genre en faisant de l'égalité entre les femmes et les hommes une tâche spécifique de la Communauté ainsi qu'un objectif horizontal caractéristique à toutes les tâches communautaires. Ce traité revêt donc une importance majeure en tant que fondement juridique et élément de stimulation pour continuer à développer la politique d'intégration de genre de la manière décrite dans le présent rapport.

Depuis l'adoption, il y a deux ans, de la communication de la Commission intitulée « Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires »¹, une nouvelle structure a été mise en place sous l'égide du Groupe des commissaires pour l'Égalité des genres et des chances afin d'incorporer systématiquement la dimension égalité des chances dans toutes les politiques et activités communautaires. Chaque Direction générale est responsable de l'intégration de l'égalité des chances dans ses domaines d'activité politique, et une structure de collaboration interservice de fonctionnaires compétents soutient l'ensemble du processus.

La présente communication constitue le premier rapport d'avancement à ce jour, basé sur les contributions de 18 DG et services horizontaux, concernant leurs activités respectives en matière d'égalité des chances. Elle énonce aussi les entraves et lacunes qui subsistent. Les résultats politiques les plus tangibles sont observés dans les domaines des relations extérieures, y compris la coopération au développement et les droits des femmes inhérents aux droits humains, dans la politique de l'emploi et les Fonds structurels, les politiques de l'éducation, de la formation et de la jeunesse, la politique du personnel à la Commission et les politiques de l'information. Cela n'est guère surprenant puisque ces secteurs se préoccupent déjà davantage que d'autres, par tradition, de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Hormis des mesures isolées en faveur des femmes, il s'est produit dans ces politiques et secteurs un mouvement en direction d'une approche plus intégrée, à l'exemple du Troisième programme d'action communautaire relatif à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein de la Commission (1997-2000), du Programme d'action communautaire à moyen terme concernant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (1996-2000) et de l'adoption et de la mise en œuvre des résolutions du Conseil sur l'intégration de l'égalité des chances dans les Fonds Structurels Européens et sur l'intégration des questions de genre dans la coopération au développement. Une attention toute particulière mérite d'être accordée à la coopération interservice et à l'intégration exhaustive de la dimension égalité des chances dans la réforme en cours du règlement général des Fonds structurels européens.

En dépit des avancées considérables réalisées, les **entraves et les lacunes** n'en restent pas moins apparentes. La plupart des nombreuses activités entreprises pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sont des mesures isolées sans impact majeur sur

¹ COM(96) 67 final du 21 février 1996.

la situation générale au regard de l'égalité des genres. Ces activités n'influent pas non plus sérieusement sur l'orientation des politiques communautaires. Bien que des mesures spécifiques d'action positive restent essentielles dans un avenir prévisible, dans le cadre d'une double approche, **l'intégration de la dimension de genre demande une approche globale plus exhaustive**. Les **principales entraves** à l'avancement sont les suivantes :

- manque de prise de conscience des problèmes liés au genre par les niveaux décisionnels;
- manque de ressources humaines et budgétaires allouées à ces tâches;
- manque de compétences en matière de questions de genre.

Les mesures suivantes devraient être prises pour **surmonter ces obstacles et consolider le cadre organisationnel et méthodologique** de l'intégration de la dimension de genre sexes :

- sensibilisation, en priorité, des cadres supérieurs et moyens;
- formation de grande envergure pour acquérir les compétences nécessaires dans ce domaine;
- évaluation régulière de l'impact de politiques sur l'égalité entre les sexes;
- vérification de la prise en compte de la dimension d'égalité entre les sexes pour garantir la qualité de toute proposition législative et de tout autre document politique ou activité communautaire en termes d'égalité des chances ²;

En réfléchissant aux implications sur la politique des priorités politiques énoncées dans le Programme de travail de la Commission pour 1998³, un certain nombre de politiques sont mentionnées dans cette communication parce qu'elles méritent une attention particulière :

- un contrôle étroit des réalisations dans le domaine des politiques de l'emploi de manière à garantir la mise en œuvre intégrale du pilier de l'égalité des chances énoncé dans les Lignes directrices pour l'emploi et la prise en compte de la dimension égalité des chances dans la mise en œuvre et le suivi des trois autres priorités;
- garantir dans le cadre de la réforme des Fonds structurels européens en cours que l'égalité des chances soit fermement implantée dans le processus d'application, de suivi et d'évaluation;
- veiller à ce que les résultats obtenus dans les politiques de l'éducation, de la formation et de la jeunesse soient exploités dans la « nouvelle génération » de programmes communautaires en préparation;

² Conformément à l'article 3 du nouveau traité d'Amsterdam.

³ COM(97) 517 final du 15 octobre 1997.

- encourager le partage équitable des tâches professionnelles et familiales entre les femmes et les hommes dans les programmes favorisant le travail à temps partiel, la flexibilité et de nouvelles formes d'organisation du travail;
- stimuler la déségrégation du marché du travail pour promouvoir l'égalité des chances et le fonctionnement harmonieux du Marché unique en éliminant les rigidités induites par une ségrégation verticale et horizontale basée sur le genre;
- évaluation de l'impact selon le genre de l'UEM et de l'EURO pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient de manière égale;
- garantir aux femmes de participer pleinement et de bénéficier de la même manière que les hommes des possibilités offertes par les nouvelles technologies et la société de l'information;
- pourvoir aux exigences et aux incidences du processus d'élargissement sur l'égalité entre les femmes et les hommes;
- prise en considération pleine et entière de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le programme de réforme interne entrepris par la Commission;
- suivi continu de la politique d'intégration selon le genre de genre et établissement d'un rapport régulier d'avancement.

INTRODUCTION

Le 21 février 1996, la Commission européenne adoptait une communication intitulée « Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires »⁴, qui définit la politique de « mainstreaming » comme une politique qui ne consiste pas « à limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais à mobiliser l'ensemble des actions et politiques générales spécifiquement pour l'égalité »⁵.

Des efforts systématiques destinés à promouvoir le principe de « mainstreaming » dans les services de la Commission ont été entamés au début de 1997 lorsque le groupe Interservice sur l'égalité des chances a approuvé un document stratégique décrivant les mesures concrètes à prendre pour garantir le suivi de la communication de la Commission sur l'intégration de l'égalité des chances⁶. À la demande officielle du Secrétaire général de la Commission aux Directeurs généraux d'appliquer le Document stratégique⁷, 29 services⁸ ont désigné des fonctionnaires et leur ont donné expressément mandat de promouvoir l'intégration de l'égalité des sexes dans leurs Directions générales respectives. Un groupe de travail constitué de « fonctionnaires responsables de l'intégration de l'égalité hommes - femmes » a été mis en place avec pour mission d'appliquer le Document stratégique et d'assister les Directions générales dans leurs procédures d'intégration. L'élaboration d'un outil de promotion de l'évaluation de l'impact de politiques selon le genre a été parmi les premières tâches dont le « *Groupe de fonctionnaires responsables de l'intégration de l'égalité hommes - femmes* » a dû s'acquitter. Il existe maintenant *Un guide d'évaluation de l'impact selon le genre*⁹ disponible en trois langues.

Il est crucial, pour le succès d'une stratégie d'intégration de suivre régulièrement les activités et les mesures en faveur de l'intégration de l'égalité des chances. Le document stratégique prévoyait l'élaboration de rapports sur l'état d'avancement dans tous les

⁴ COM(96) 67 du 21 février 1996.

⁵ *ibid.* page 2.

⁶ COM(96)67 final du 12 février 1997

⁷ Doc. SEC(97)692.

⁸ SG, CdP, SJ, PP, SCIC, SdT, CCR, DG I, DG IB, DG III, DG IV, DG V, DG VI, DG VII, DG VIII, DG IX, DG X, DG XI, DG XII, DG XIII, DG XIV, DG XV, DG XVI, DG XX, DG XXI, DG XXII, DG XXIII, ECHO, OPOCE, OS

⁹ Disponible à la DG V/D/5

services de la Commission¹⁰. Ceci est le premier rapport d'avancement sur le suivi apporté à la communication de la Commission (COM(96)67 de février 1996).

Le rapport qui suit se compose de deux parties. La première partie examine le fonctionnement du "mainstreaming", la méthodologie à adopter. Il tire des leçons de trois domaines des services de la Commission dans lesquels des progrès notables ont été accomplis à ce jour.

La deuxième partie aborde les implications politiques de l'approche d'intégration. Se fondant sur le Programme de travail de la Commission pour 1998, il examine des secteurs politiques dans lesquels la dimension de genre a déjà été prise en considération ou pourrait l'être

Enfin, il convient de faire remarquer que les activités purement internes d'une DG destinées à mettre en œuvre le Troisième programme d'action pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la Commission européenne **vont au delà** du cadre du présent document. L'égalité des chances entre le personnel féminin et masculin de la Commission et la représentation équilibrée de genre à tous les niveaux décisionnels sont un indicateur important du degré d'achèvement de l'égalité entre les hommes et les femmes. Mais les progrès dans ces domaines seront évalués dans le cadre d'un rapport distinct.

¹⁰ Document stratégique sur l'intégration d'une dimension d'égalité des sexes et des chances dans l'ensemble des politiques communautaires. Stratégie de suivi du COM(96)67 final adopté le 12 février 1997 par le Groupe interservice sur l'égalité des chances.

1. L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

1.1. Mise en place de la stratégie d'intégration selon le genre

Les contributions des services montrent que des progrès ont été réalisés dans la mise en place de la politique d'intégration. Des mesures ont été prises à la fois au niveau de l'organisation et au niveau des politiques. L'attribution de la responsabilité du processus d'intégration à des fonctionnaires spécialement désignés à cet effet dans les services est une avancée significative, comme l'est la contribution régulière de ces mêmes fonctionnaires à la coopération interservice dans ce domaine. Des initiatives supplémentaires ont été prises dans certains services ou secteurs politiques comprenant l'affectation ou la réaffectation de ressources humaines dans le but de renforcer la coopération à l'intérieur des services et de conférer plus de poids à la dimension de genre dans les programmes et les activités. Trois exemples méritent une attention particulière : la DG IB/VIII Coopération au développement, la DG V Emploi, relations industrielles et affaires sociales et la DG XXII Éducation, formation et jeunesse.

Coopération au développement

À la suite de l'adoption, en 1995, de la communication de la Commission (COM(95)423) et de la résolution du Conseil (du 20 décembre 1995) sur *l'intégration des questions de genre dans la coopération au développement*, des progrès considérables ont été accomplis en matière d'intégration des questions de genre dans ce domaine grâce à des mesures comme la sélection de pays pilotes acceptant de prêter davantage attention au problème d'intégration de genre, le développement de procédures existantes d'évaluation de l'impact selon le genre, la mise à disposition d'experts de l'intégration de genre au niveau régional et national, l'élaboration de programmes de formation internes et de sensibilisation aux problèmes liés au genre, dans le but de créer des postes de conseillers spécialisés où l'intégration de genre est jugée utile. Une attention particulière est accordée à la sensibilisation des fonctionnaires confrontés à des problèmes tels que l'importance de genre dans les restructurations, dans les politiques sectorielles et macro-économiques en général. Les initiatives de sensibilisation sont destinées à montrer la relation positive qui existe entre l'intégration de l'égalité des sexes et l'efficacité de l'aide au développement. La DG VIII et la DG IB procèdent à une révision de nouvelles propositions financières ainsi que de projets en cours afin d'améliorer leur orientation dans le domaine de l'intégration de genre.

La proposition d'un règlement du Conseil sur l'intégration des questions de genre dans la coopération au développement¹¹, si elle est adoptée,

¹¹ COM(97) 265 final.

contribuera à l'officialisation de l'intégration des questions de genre dans l'ensemble des politiques de coopération au développement.

Emploi, relations industrielles et affaires sociales

Dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales, la DG V a lancé un projet pilote interne sur l'intégration de la dimension de genre. Un séminaire de sensibilisation présidé par le Directeur général et destiné à des cadres supérieurs et moyens a été organisé en juillet et a réuni un grand public. Les Directeurs ont été spécifiquement chargés d'intégrer la dimension égalité dans leurs diverses politiques. Les programmes de travail de toutes les Directions sont analysés afin de déterminer le degré de prise en compte de la perspectives de genre et un certain nombre de politiques ont été jugées dignes d'une attention particulière. Il est prévu de procéder à une vérification de la prise en compte du genre. Selon le nouveau traité d'Amsterdam, la politique de l'emploi revêt une priorité évidente pour l'intégration systématique de l'égalité des chances. Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi dans les États membres ont été adoptées par le Conseil le 15 décembre 1997 sur la base d'une proposition de la Commission qui a été discutée lors du Conseil extraordinaire des 20 et 21 novembre 1997 à Luxembourg. Ces lignes directrices inscrivent l'égalité des chances dans les quatre piliers principaux d'action et représentent déjà un résultat significatif en termes d'intégration de la dimension de genre dans la politique pour l'emploi.

Éducation, formation et jeunesse

La DG XXII a fait un effort sur le plan de l'organisation en désignant dans chaque unité des "cellules de questions de genre" et en sollicitant à la fois les niveaux de direction et d'encadrement. Le but est de faire de la dimension de l'égalité une question de programmation et de coordination stratégique et politique au niveau de la DG et d'influer aussi sur l'application au niveau de l'encadrement. Dans chaque unité, un fonctionnaire a été chargé de l'intégration de la dimension de genre. La connexion en réseau de ces cellules de questions de genre renforce davantage la structure organisationnelle. La dimension d'égalité des chances est bien incorporée dans les programmes d'éducation, de formation et de jeunesse (SOCRATES et LEONARDO DA VINCI, JEUNESSE POUR L'EUROPE et SERVICE VOLONTAIRE EUROPEEN). La dimension d'égalité est intégrée dans les appels d'offres, dans les lignes directrices et dans les formulaires de candidature et, enfin, dans les critères de sélection. Le programme LEONARDO DA VINCI mérite une attention particulière étant donné que la dimension d'égalité est visiblement intégrée à tous les niveaux des objectifs du programme, conformément à la décision du Conseil¹², dans les règlements horizontaux, ainsi que dans les objectifs spécifiques (verticaux) du programme.

¹² Décision du Conseil du 6 décembre 1994, établissant un programme d'action pour la mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle de la Communauté européenne.

1.2. Avancées dans certains critères d'évaluation

Comme le montrent ces exemples, l'intégration de la dimension de genre nécessite une approche globale pour réaliser l'objectif communautaire de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les actions de la Communauté.

Il est essentiel de garder à l'esprit que certains éléments sont indispensables et que certaines conditions doivent être mises en place pour garantir un résultat, et notamment :

- un haut niveau d'engagement
- une sensibilisation accrue
- une stratégie double: l'approche d'intégration de la dimension de genre devrait être complétée de programmes, de mesures d'action positive et d'allocations/ de lignes budgétaires réservées à l'égalité des chances
- des structures de coopération
- la description précise des responsabilités
- l'acquisition de compétences en matière de questions de genre (évaluation de l'impact selon le genre et vérification de la prise en compte de la dimension de genre)
- suivi et évaluation

1.2.1. Haut niveau d'engagement

L'approche communautaire de l'intégration de la dimension de genre est exhaustive et systématique. En principe, elle implique tous les services et chaque politique et activité de la Communauté. Cela n'aurait pas été possible sans le ferme engagement des Institutions de l'Union européenne et des États membres.

Le rôle moteur des États membres et de la Communauté européenne lors de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes à Beijing, en 1995, dans la promotion de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes, est un facteur important expliquant l'engagement ultérieur de la Communauté.

Le Parlement européen a joué un rôle essentiel en insistant sur une intégration plus systématique des questions d'égalité dans les politiques de la Communauté. Dans sa résolution¹³ sur la communication de la Commission sur l'intégration de l'égalité des chances, le Parlement européen souscrit pleinement aux mesures prises par la Commission pour mettre en œuvre

¹³ Résolution du Parlement européen A4-0251/97 du 16 septembre 1997 sur la communication de la Commission COM(96)67: "Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires".

l'intégration des questions de genre, à la fois sur le plan institutionnel et sur celui de la sélection des politiques prioritaires. La résolution recommande (paragraphe 7 et 39) que des structures de coordination appropriées soient instaurées pour développer le processus d'intégration de la dimension de genre dans les services de la Commission. Les paragraphes 14, 43 et 45 font état de la nécessité de disposer de lignes directrices pour évaluer l'impact de la dimension d'égalité et pour s'assurer que toutes les futures propositions législatives tiendront compte de la dimension de genre (vérification de la prise en compte du genre). La nécessité d'une stratégie double est mise en évidence au paragraphe 11. La résolution évoque également quelques secteurs politiques spécifiques qui requièrent un renforcement en termes d'intégration de la dimension de genre, notamment le processus d'élargissement (paragraphe 46), le marché unique et l'UEM (paragraphe 31) et la nécessité de disposer de données et de statistiques mieux ventilées en fonction des sexes (paragraphe 38).

L'engagement de la Commission est manifeste au niveau du Collège, comme dans la vigilance continue du Groupe des commissaires pour l'égalité des chances, créé et présidé par le Président de la Commission. L'adoption en février 1996 de la communication de la Commission sur l'intégration de l'égalité des chances a été un signal puissant de l'intention et de la volonté de la Commission européenne de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, non seulement au moyen de mesures isolées, mais en faisant converger toutes les politiques en général vers cet objectif¹⁴. Au niveau des services de la Commission, l'intervention du Secrétaire général demandant à tous les Directeurs généraux de désigner un fonctionnaire de haut niveau qui assumerait la responsabilité principale de l'intégration de la dimension de genre dans chaque DG, confirme ce ferme engagement¹⁵.

1.2.2. Sensibilisation accrue

Il est crucial de renforcer la sensibilisation pour permettre à cet engagement de se concrétiser. Un séminaire sur l'intégration des questions de genre a été organisé en avril 1997 au niveau de la Commission. Des experts extérieurs y ont présenté les expériences d'autres organismes internationaux et d'États membres¹⁶. Comme indiqué au paragraphe 1.1, des initiatives internes visant à renforcer la sensibilisation ont été entreprises à la DG V.

Au niveau de la Commission, la Journée internationale des femmes sera l'occasion de sensibiliser le personnel de la Commission aux problèmes pertinents au regard du genre au-delà des questions purement d'égalité des chances des membres du personnel de la Commission, notamment le domaine de la solidarité internationale.

¹⁴ COM(96)67 final, p.2.

¹⁵ Doc. SEC (97) 692

¹⁶ Un projet de compte rendu a été rédigé et peut être obtenu auprès de la DG V/D/5.

Les publications du service « Information Femmes » de la DG X, la *Lettre « Femmes d'Europe »* et le *Dossier « Femmes d'Europe »* sont largement lues dans l'Union européenne et dans le monde.

Les fonctionnaires responsables de l'intégration de la dimension de genre et qui sont appelés à jouer un rôle essentiel en termes de sensibilisation aux questions de genre dans leur propre Direction générale, doivent accorder une priorité élevée aux activités internes de sensibilisation et de formation.

1.2.3. La double stratégie

Certains prétendent que le « l'intégration de la dimension de genre » est utilisé comme prétexte pour éliminer des lignes budgétaires spécifiques ou supprimer des ressources humaines affectées spécialement à la promotion féminine.

En matière d'enseignement supérieur, l'engagement dans l'intégration de la dimension de genre existait d'une part dans le programme SOCRATES¹⁷ et, d'autre part, dans des affectations ciblées de ressources au titre d'une ligne budgétaire spéciale¹⁸. Jusqu'en 1996, cette dernière ligne permettait d'entreprendre des projets orientés spécifiquement vers l'égalité, tels qu'une sensibilisation aux questions de genre dans le domaine de l'éducation, la remise en question de stéréotypes sexistes dans les matériels scolaires et la promotion des orientations éducatives atypiques des filles et des garçons, des femmes et des hommes. Dans l'engouement pour une nouvelle approche de l'intégration de la dimension de genre, la ligne budgétaire spécifique à l'égalité des chances a été supprimée.

L'obligation de respecter le principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a été introduite, en 1998, dans le Guide du candidat. Mais il semble qu'aucune disposition spécifique n'ait été prise pour garantir l'impact positif de ces changements sous l'angle de l'égalité des chances dans l'enseignement. L'impact de ces nouveaux développements doit être soigneusement évalué pour apporter tout ajustement nécessaire.

Il est essentiel de garder à l'esprit que l'intégration de la dimension de genre devrait signifier un **renforcement** des efforts ainsi que de la portée et de l'impact des politiques en faveur de l'égalité des chances. Des mesures et des ressources budgétaires spécifiques peuvent s'avérer nécessaires. Le cas échéant, il peut être approprié de réaffecter les ressources.

¹⁷ Décision n° 819/95/CE du Parlement européen et du Conseil du 14 mars 1995 établissant le Programme d'action communautaire "Socrates" - JO N° L 87/10 du 20.04.1995

¹⁸ B3 1000 Mesures préparatoires pour le renforcement de la coopération dans le domaine de l'éducation

1.2.4. Structures de coopération

Le Groupe de coopération interservice a été créé en 1995 pour aider le Groupe des commissaires pour l'égalité des chances dans ses travaux préparatoires et servir de véhicule à l'intégration de la dimension de genre dans les services de la Commission. Ce groupe a considérablement contribué à l'accroissement de la sensibilisation dans les services aux politiques communautaires sur l'égalité des chances et a facilité l'acceptation d'actions de suivi de la communication de la Commission sur l'intégration de l'égalité des chances¹⁹. Le Groupe fait office, en outre, de forum, d'échange d'informations et de meilleures pratiques dans ce domaine et de discussion sur les politiques communautaires en la matière.

La coopération entre les services sur l'égalité des chances a été renforcée encore en 1997, par la création du Groupe de fonctionnaires responsables de l'intégration de l'égalité hommes - femmes qui est un groupe de travail rendant des comptes au Groupe interservice sur l'égalité des chances et dont le mandat spécifique consiste à développer et mettre en œuvre la politique d'intégration de la dimension de genre.

Des sous-groupes supplémentaires, à l'image du groupe de travail sur l'égalité des chances dans les Fonds structurels européens, peuvent être créés dans le cadre de la coopération entre les services en matière d'égalité des chances, si le besoin s'en fait sentir. Le groupe de travail *ad hoc* de la Communauté chargé de la préparation de chaque réunion annuelle de la Commission des Nations Unies pour la condition de la femme (CSW) en est un autre exemple. Ces groupes de travail plus petits et plus spécialisés sont extrêmement utiles dans la réalisation d'objectifs ou de tâches concrets.

L'intégration de la dimension de genre requiert essentiellement une approche politique intégrée et la coopération des services. La réussite du développement de l'intégration de la dimension de genre à l'intérieur des Directions générales signifie que l'égalité entre les femmes et les hommes devrait figurer régulièrement au programme politique des DG, et qu'il faudrait des réseaux ou des structures de coopération plus ou moins officiels dont le rôle est de former et de motiver toutes les "cellules de questions de genre", qui serviront de plus en plus de fers de lance de l'intégration de la dimension de genre au niveau de la Direction et des Unités. À cet égard, l'exemple de la DG XXII (voir par.1.1) est significatif. Des réseaux similaires impliquant des cellules de questions de genre fonctionnent déjà en matière de coopération au développement et de politique du personnel (DG IB, DG VIII et DG IX).

¹⁹ COM (96) 67 final

1.2.5. Fixation des responsabilités

Dans 29 Directions générales et services horizontaux, des fonctionnaires ont été affectés au processus d'intégration de la dimension de genre. Un certain nombre d'entre eux occupent une position suffisamment élevée pour être en mesure d'influer sur les processus décisionnels dans leur propre Direction générale. La prochaine étape consistera à décentraliser les responsabilités à l'intérieur des DG en attribuant des compétences à des cellules de questions de genre dans toutes les Directions et Unités concernées et en définissant les responsabilités des cadres moyens et supérieurs. Les exemples empruntés à la DG XXII, à la DG V et aux DG IB et VIII sont significatifs.

Les quelques rares services restants qui ne prennent pas part à la coopération interservice pour l'égalité des chances sont encouragés à désigner un représentant de leur Direction générale.

1.2.6. Compétence dans les questions de genre

Intégration de la dimension de genre signifie que chaque service assume la responsabilité de l'analyse des implications pour les femmes et les hommes (évaluation de l'impact selon le genre), de ses politiques et activités, ainsi que de la modification de ses politiques si nécessaire. Les projets politiques doivent être contrôlés aux divers niveaux du processus décisionnel pour vérifier que la dimension de genre a été dûment prise en considération (vérification de la prise en compte du genre). Les fonctionnaires responsables de l'intégration de la dimension du genre sont des acteurs essentiels. Ils doivent s'efforcer d'adapter les mesures adoptées à l'intérieur des services aux conditions et besoins de chaque Direction générale et de chaque secteur politique. Pour remplir leurs tâches, ils doivent, comme il a été dit, être soutenus par la direction et disposer du temps, des ressources humaines et budgétaires nécessaires. En outre, ils doivent également être formés à l'utilisation d'outils utiles tels que l'évaluation de l'impact selon le genre et la vérification de la prise en compte du genre.

Des actions de formation à l'analyse selon le genre ont déjà été entreprises par les DG IB et VIII dans le domaine de la coopération au développement à l'intention du personnel compétent.

Dans certaines circonstances, il peut être fait appel à des experts extérieurs pour entreprendre des études de la pertinence au regard du genre dans des domaines politiques où cela n'a pas encore été fait ou où l'impact potentiel est considéré d'une complexité ou d'une importance particulières. La DG V a lancé, en 1997, un appel à manifestation d'intérêts concernant l'expertise et l'assistance - conseil dans les divers domaines de son activité, en précisant la pertinence au regard du genre dans chaque domaine.

1.2.7. Suivi et évaluation

Un suivi régulier est indispensable pour garantir l'avancement, évaluer les résultats et adapter la stratégie, lorsque cela s'avère nécessaire. Le document stratégique de février 1997 recommande que tous les services rendent

régulièrement des comptes. Le présent rapport est le premier inventaire politique.

Au niveau des politiques spécifiques, l'évaluation et le suivi sont également effectués. Dans le cadre de la mise en œuvre de la résolution du Conseil sur l'intégration de l'égalité des genres dans le développement²⁰, les DG IB et VIII ont rédigé un premier rapport d'avancement qui énumère clairement les mesures prises à un niveau institutionnel et les résultats obtenus en termes de projets intégrés dans ce domaine.

Il est actuellement procédé à une évaluation du programme ESPRIT (DG III) pour déterminer le niveau de participation des femmes et des hommes. L'évaluation de l'impact selon le genre est également un aspect prioritaire de l'évaluation à mi - parcours des programmes de développement rural des Fonds structurels.

Dans le cadre du Programme de recherche socio-économique finalisée, un projet de recherche intitulé "Prévoir l'impact de politiques: l'audit selon le genre comme moyen d'évaluation de l'impact d'initiatives politiques sur les femmes" est financé par la DG XII. L'objectif de ce projet de recherche d'une durée de deux ans qui a débuté en décembre 1997 est de mettre au point une procédure d'audit des politiques selon les genres.

1.3. Obstacles au progrès

Plusieurs contributions au présent rapport mentionnent le manque de soutien à un niveau élevé comme un obstacle important au progrès dans le domaine de l'intégration de la dimension de genre. Comme le fait remarquer la DG VIII, une **sensibilisation beaucoup plus intense** est essentielle pour assurer le succès futur de la stratégie d'intégration de la dimension de genre. Les contributions dénoncent également les obstacles suivants :

- les ressources limitées en compétences internes en matière des rapports sociaux de sexe;
- les budgets limités ne permettent pas de faire appel à des compétences externes;
- l'ignorance des questions de genre dans les décisions politiques.

Le rôle des Directeurs généraux, des directeurs et des chefs d'Unités est essentiel parce qu'ils ont la tâche et le pouvoir de garantir l'incorporation d'une perspective de genre dès le tout début du processus décisionnel et de garantir l'attribution des ressources nécessaires. Des mesures doivent être prises pour assurer le soutien plein et entier de la direction supérieure.

²⁰ Résolution du Conseil du 20 décembre 1995 sur l'intégration des genres dans la coopération au développement

1.3.1. *Accroissement de la sensibilisation de la hiérarchie des Directions générales*

Les fonctionnaires responsables de l'intégration de la dimension du genre ont été désignés à la demande formelle du Secrétaire général de la Commission à tous les Directeurs généraux. Ceux-ci sont tenus de veiller à ce que suffisamment de temps et de ressources humaines et budgétaires appropriées soient alloués au processus d'intégration de la dimension de genre. Il ne peut être compté sur leur engagement que s'ils sont convaincus de l'impact de l'intégration de la dimension de genre sur l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des politiques. Cet engagement et ce soutien peuvent être entretenus par des activités de sensibilisation qui devraient permettre de faire appel aux meilleures compétences en la matière.

Les activités de sensibilisation devraient viser à améliorer la connaissance des rapports de genre et les politiques communautaires tendant à « éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes »²¹. Les aspects, à la fois de légitimité et de qualité des politiques intégrées en matière d'égalité des genres devraient être abordés. Lorsqu'ils sont convaincus de leurs obligations, et de l'impact potentiel de l'intégration de la dimension de genre sur l'amélioration de la qualité et l'efficacité des politiques, les cadres supérieurs des directions générales devraient pouvoir donner des instructions aux autres niveaux des cadres. L'initiative de la DG V consistant à incorporer l'intégration de la dimension du genre dans les contrats de travail (facultatif) des Directeurs est un exemple de bonne pratique.

1.4. Les prochaines étapes méthodologiques

Cela étant (chapitre 1.1-1.3), il est permis de conclure que le processus de mise en place de la stratégie d'intégration de la dimension de genre est en cours. Mais il doit être consolidé et développé davantage afin d'englober des services et des secteurs politiques jusqu'ici ignorés. Il est à noter, en outre, que les progrès accomplis à ce jour sont très **fragmentaires**. De nombreuses activités ont été effectuées, mais l'impression générale est que les mesures isolées semblent encore être la norme. Il faut une approche globale plus systématique comprenant une évaluation de l'impact selon le genre des politiques, des procédures de vérification de la prise en compte de la dimension de genre et un programme de formation à grande échelle pour développer des compétences en matière de genre. L'approche duale ne doit pas être abandonnée. Les mesures spécifiques d'action positive continueront à jouer un rôle fondamental dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans un avenir proche.

Quelques mesures prioritaires à prendre sont énumérées ci-dessous :

²¹ Traité d'Amsterdam, article 3

1.4.1. Présentation de l'évaluation de l'impact selon le genre

L'évaluation de l'impact selon le genre est à déterminer si une politique proposée est susceptible d'affecter négativement l'un ou l'autre sexe et, à l'inverse, de quelle manière une politique donnée pourrait, par exemple, influencer positivement sur l'objectif global de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'évaluation pourrait montrer que des mesures spécifiques sont nécessaires pour pallier des inégalités ou que la proposition doit être partiellement ou totalement modifiée pour prendre en considération la dimension égalité. Le Parlement a recommandé l'évaluation de l'impact selon le genre de toute future proposition législative, par analogie avec les évaluations d'impact sur les PME et l'environnement²².

L'existence de bonnes statistiques comparatives ventilées par sexe et de données pertinentes au regard du genre est indispensable pour la réalisation d'une évaluation de l'impact selon le genre. L'Office statistique est appelé à jouer un rôle essentiel dans la mise à disposition de ce genre de statistiques dans tous les domaines concernés. Il est envisagé de prendre les mesures nécessaires pour garantir la collecte et l'analyse de ces données au niveau européen.

Le Groupe de fonctionnaires chargés de l'intégration de la dimension de genre a élaboré, en 1997, un Guide d'évaluation de l'impact selon le genre. Ce Guide peut maintenant être complété d'exemples concrets puisés dans un large éventail de domaines et de secteurs politiques afin de faciliter l'identification de la pertinence au regard du genre dans des domaines politiques traditionnellement considérés comme non discriminatoires en fonction du sexe. Le Guide pourrait constituer un outil utile pour tous les fonctionnaires de la Commission intervenant dans des processus politiques. Son utilisation se trouverait facilitée par l'acquisition dans les services de compétences appropriées en matière de genre. Dans certains cas, il peut être utile de faire appel à des compétences extérieures. Chaque DG pourrait constituer une base de données ou dresser une liste d'experts en questions de genre.

1.4.2. Instauration de procédures de vérification de la prise en compte de la dimension égalité

Vérifier la prise en compte de la dimension égalité signifie s'assurer qu'avant toute prise de décision, l'impact selon le genre a été évalué. L'idée à la base est de s'assurer que ne soit proposé aucune politique susceptible de produire un effet négatif sur l'objectif général de l'égalité des sexes. L'objectif à long terme serait que toute proposition législative et tout autre document politique de la Commission soient préalablement contrôlés quant à leur impact selon

²² Résolution du Parlement européen A4-0251/97 du 16 septembre 1997 sur la communication de la Commission COM(96)67 : « Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires »

le genre. Chaque DG aura besoin d'une procédure interne dans ce sens. Si le résultat de la vérification devait être négatif, par exemple si la pertinence au regard de la spécificité de genre n'avait pas été dûment prise en considération, la proposition devrait être renvoyée au service responsable pour y être revue avec l'assistance, éventuelle, d'un expert extérieur en matière de genre. Les personnes responsables de la vérification de la prise en compte de la dimension de genre devront être formées à l'exercice de leurs fonctions.

1.4.3. Développement de compétences en matière d'égalité des genres à l'intérieur des DG

Une formation à l'analyse selon le sexe et à l'évaluation de l'impact selon le genre sera organisée au courant de 1998 par la DG IX pour le principal personnel concerné, c'est-à-dire les fonctionnaires responsables de l'intégration de la dimension égalité et/ou leurs assistants. Le but sera de faciliter l'identification de la pertinence au regard du genre, de dispenser des connaissances sur les rapports de genre et les politiques d'égalité des chances, et de faire comprendre de quelle manière des politiques générales influent sur les rapports de genre et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Chaque DG peut avoir besoin de plus d'un seul expert en matière de genre. La formation devrait produire un effet multiplicateur. L'objectif à long terme est de permettre à tous les fonctionnaires impliqués dans la préparation et la mise en œuvre et l'évaluation des politiques d'évaluer la pertinence au regard du genre et de contribuer à rendre les politiques communautaires sensibles à la dimension de genre.

2. LES CONSÉQUENCES EN TERMES DE POLITIQUE : RÉALISATIONS ET DÉFIS

Les chapitres qui suivent examinent dans quelle mesure la condition féminine peut être considérée comme intégrée dans les priorités du **Programme de travail de la Commission pour 1998**²³. La liste des réalisations est suivie d'une liste des secteurs et priorités politiques afin d'identifier les besoins liés à la perspectives de genre et auxquels une attention accrue peut être accordée.

2.1. Les réalisations politiques

2.1.1. « *Emploi : Agir ensemble*²⁴ ».

- Dans les **Lignes directrices pour les politiques de l'emploi dans les États membres**, adoptées par le Conseil en décembre 1997, l'égalité des chances pour les femmes et les hommes est inscrite parmi les quatre piliers principaux. La dimension égalité des chances fera de même partie intégrante de la mise en œuvre et de l'évaluation des résultats dans les trois autres piliers. L'application des lignes directrices pour l'emploi par les États membres sera évaluée chaque année par la Commission et par le Conseil. Une analyse détaillée des actuels Programmes pluriannuels pour l'emploi des États membres a montré que l'égalité des chances doit bénéficier à l'avenir d'une attention beaucoup plus élevée. Le résultat en est l'importance accrue reconnue à l'égalité des chances dans les nouvelles Lignes directrices pour l'emploi.
- L'égalité des chances pour les femmes et les hommes a été introduite dans les Fonds structurels européens depuis 1993, avec une insistance plus particulière sur les domaines dans lesquels les femmes sont sous-représentées; les femmes sans qualification professionnelle et les femmes qui retournent sur le marché du travail. Parmi les mesures spécifiques en faveur des femmes, citons diverses initiatives de formation, d'apprentissage, d'aide à l'emploi et de subvention à l'embauche, la promotion de l'entrepreneuriat féminin, l'éducation continue dans les PME, les services d'orientation, de conseil et de placement et, dans certains pays, la garde d'enfants et d'autres mesures destinées à faciliter la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. Les États membres ont soit adopté une approche d'intégration de la dimension de genre, soit des mesures spécifiques en faveur de l'égalité des chances.
- Dans les nouveaux Fonds à finalité structurelle, le rôle du Fonds social européen procédera du nouveau chapitre sur l'emploi du traité d'Amsterdam et de Lignes directrices pour l'emploi dans les États membres. Dans le cadre de la proposition d'un nouveau règlement à partir

²³ Le programme de travail de la Commission pour 1998. Les priorités politiques (COM (97) 517 final du 15 octobre 1997

²⁴ Tous les titres en italique du chapitre 2.1 sont extraits directement du Programme de travail de la Commission pour 1998

de l'an 2000, l'activité du FSE devrait se concentrer sur cinq domaines d'action politique²⁵, et notamment le renforcement de la participation des femmes au marché du travail, le développement professionnel, l'accès à de nouvelles possibilités d'emploi et à la création d'entreprise et la déségrégation (verticale et horizontale) du marché du travail. En outre, une approche de l'intégration de la dimension de genre sera introduite dans tous les domaines politiques. Pour faciliter l'application de cette double approche, les services de la Commission préparent des outils et un programme de formation appropriés.

- Dans la proposition de la Commission d'un nouveau règlement du Fond européen de développement régional (FEDER), la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est prévue et donnera la priorité à la création d'entreprises et à la conciliation de la vie professionnelle et familiale.
- Le rapport sur l'Emploi en Europe de 1997 abordait des questions comme la promotion de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes et la réduction du chômage des femmes, ainsi que sur d'autres suivis des recommandations du Conseil européen (Essen). L'égalité des chances est également abordée dans les « Tableaux de Bord » préparés en collaboration avec l'Observatoire européen de l'emploi et qui passent en revue toutes les politiques et mesures nationales sur le marché de l'emploi.
- Le Livre vert sur le partenariat pour une nouvelle **organisation du travail**²⁶ traite de l'intégration des perspectives de genre, ainsi que de la manière d'adapter l'infrastructure sociale pour promouvoir une meilleure conciliation des responsabilités professionnelles et familiales. La Commission et la Présidence luxembourgeoise ont organisé conjointement, en octobre 1997, une Conférence sur l'intégration de l'égalité des chances dans l'organisation du travail. Ces problèmes seront développés au cours de l'année prochaine.
- Dans le cadre du **Dialogue social**, les développements récents les plus importants sont les accords-cadres aboutissant aux directives sur le congé parental²⁷ et le travail à temps partiel²⁸. Les objectifs de la directive sur le travail à temps partiel sont de prévenir toute forme de discrimination à

²⁵ Politique active du marché de l'emploi, promotion de l'insertion sociale, apprentissage tout au long de la vie, anticipation et facilitation des changements sociaux et égalité des chances pour les femmes et les hommes

²⁶ Partenariat pour une nouvelle organisation du travail (COM (97) 128 final)

²⁷ Directive du Conseil 96/34/CE du 3 juin 1996 concernant l'accord - cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES

²⁸ Directive du Conseil 97/81/CE du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES

l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel, de contribuer au développement des possibilités de travail à temps partiel sur une base volontaire et de contribuer ainsi à une organisation souple du temps de travail. À cet égard, il sera important d'encourager une répartition plus équitable de l'emploi à temps partiel entre les femmes et les hommes de manière à éviter une accentuation des inégalités financières entre les femmes et les hommes.

- Le dialogue social a été retenu comme l'une des politiques de la DG V méritant une attention particulière en relation avec le présent projet pilote de la Direction générale sur l'intégration de la dimension de genre. La Commission soutient également un dialogue social portant sur l'égalité des chances au niveau sectoriel en faisant procéder à des études et en organisant des conférences. Dans le cadre du programme d'action communautaire à moyen terme sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, la participation des partenaires sociaux est encouragée et une réunion d'information a été organisée à Bruxelles, le 5 février 1998 en présence de l'UNICE, le CEEP et la CES - les organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau de l'Union - dans le but d'encourager des propositions conjointes d'activités dans le domaine de l'égalité des chances. Une étude sur « Les conditions de travail des femmes dans différents secteurs de l'économie européenne »²⁹, mettant l'accent sur la conciliation de la vie professionnelle et familiale, a été commandée dans le but de stimuler le débat dans le dialogue social sectoriel.
- Le Rapport démographique de 1997³⁰ a procédé à une analyse complète de renouvellement de la population en âge de travailler. Les modifications démographiques ainsi que les différences dans l'activité économique selon les sexes sont manifestes. Dans ce contexte, une étude a été entreprise sur l'avenir de l'offre de travail en Europe qui met l'accent sur l'accroissement potentiel du taux d'activité des femmes³¹.
- La communication de la Commission de 1997 sur la modernisation et l'amélioration de la protection sociale dans l'Union européenne souligne la nécessité de rendre la protection sociale plus favorable à l'emploi et de l'adapter à la nouvelle participation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie professionnelle et aux changements dans les structures familiales³².

²⁹ Un ensemble d'études par Ecotec research and Consulting Ltd.

³⁰ Rapport démographique 1997 COM (97) 361 final du 9 juillet 1997

³¹ "The future of European labour supply" by Jill Rubbery and Mark Smith, European Work and Employment Centre, Manchester School of Management, UMIST Novembre 1997

³² COM (97) 102 final

- La Commission a publié un Rapport³³ sur l'état de la santé des femmes dans la Communauté européenne qui établit une relation entre la santé des femmes et, entre autres, des facteurs socio-économiques touchant plus particulièrement les femmes. Comme le demande la directive 92/85/CEE, des lignes directrices sont en préparation concernant l'évaluation des agents chimiques, physiques et biologiques ainsi que des procédés industriels considérés comme comportant un risque pour la sécurité ou la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes. Un rapport de la Commission sur la mise en œuvre de la directive relative aux travailleuses enceintes (92/85) sera publié en 1998.

2.1.2. « Euro : dernière ligne droite »

- Depuis 1996, la Commission organise un programme de communications sur l'Euro dans le cadre du programme PRINCE/ des Actions prioritaires d'information. Ce programme s'adressait à toutes les couches de la société, y compris les consommateurs, et a donc profité au moins autant aux femmes qu'aux hommes. Diverses actions ont été entreprises pour assurer un passage harmonieux à l'euro. La Commission, par exemple, fera des recommandations aux banques pour que celles-ci appliquent des frais honnêtes et, pour faciliter la familiarisation avec la nouvelle monnaie, préconisera le double affichage des prix. Enfin, deux conférences intitulées *L'Euro et les femmes* et *Femmes - Europe - Information* ont été organisées récemment en Italie et en France. Une publication intitulée *Les femmes et l'UEM : Information, expérience et perspectives* a été cofinancée par la Représentation finlandaise auprès des Communautés européennes.

2.1.3. « Agenda 2000 : lancer les réformes »

« Pour un fonctionnement harmonieux du marché unique »

- Une étude a été réalisée sur l'Impact du marché unique sur le développement de l'emploi des femmes³⁴. Selon les conclusions de cette étude, des politiques actives de promotion du partage équitable entre les femmes et les hommes des tâches professionnelles et familiales sont nécessaires pour éviter que les femmes ne soient davantage touchées que les hommes par les restrictions budgétaires publiques provoquées par les politiques de convergence dans les États membres, la concurrence accrue, le regain de pression sur les salaires et les conditions sociales, la dérégulation de l'emploi.

³³ Rapport au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions du 22 mai 1997 (COM (97) 224 final)

³⁴ V/1734/96

Une communication de la Commission « Plan d'action pour la libre circulation des travailleurs »³⁵ a été adoptée. Elle aborde la question de l'équilibre de genre sexes sur le marché du travail et propose une évaluation de l'impact de la libre circulation sur les familles et les enfants.

« Une économie compétitive et porteuse de croissance »

La promotion de l'entrepreneuriat féminin figure parmi les objectifs du Troisième programme pluriannuel pour les **petites et moyennes entreprises**³⁶ (PME) dans l'Union européenne (1997-2000). Parmi les problèmes abordés figurent le financement et la formation des femmes chefs d'entreprise. Le rapport de 1996 de l'Observatoire européen pour les PME tire quelques conclusions concernant la possibilité d'améliorer la représentation et la situation des femmes chefs d'entreprise et des conjointes aidantes de travailleurs non salariés. Il souligne fermement la nécessité de développer des statistiques sur à la fois les femmes chefs d'entreprise et les conjointes aidantes afin de permettre à la Commission de fonder la politique sur l'égalité entre les femmes et les hommes sur une analyse statistique valable de la situation. Pour ce qui concerne les conjointes aidantes, le rapport insiste sur la nécessité d'offrir des prestations de sécurité sociale appropriées et de procéder à une réforme de la législation en vigueur.

« Des secteurs d'avenir »

Les programmes communautaires en matière **d'éducation, de formation et de jeunesse** ont une longue tradition de la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et cette caractéristique s'est encore renforcée au cours des dernières années, comme il a été démontré ci-dessus, au paragr.1.1. Les jeunes femmes reçoivent aujourd'hui de plus en plus une éducation égale, voire supérieure, à celle des jeunes hommes et leur potentiel devrait être pleinement utilisé. Il est toutefois nécessaire de faire un effort pour améliorer l'accès des femmes aux possibilités et avantages offerts par les nouvelles technologies et la **société de l'information**. L'un des objectifs de la communication de la Commission sur « La dimension sociale et du marché du travail de la société de l'information - Priorité à la dimension humaine – Les prochaines étapes »³⁷ est de sensibiliser à la dimension de genre. L'utilisation de nouvelles technologies semble engendrer une ségrégation hautement sexiste, les femmes restant majoritairement des travailleuses à domicile et des télétravailleuses accomplissant des tâches de routine mal rémunérées³⁸. L'Institut de prospective technologique (CCR) procède actuellement à des recherches approfondies sur ce thème et dans les domaines annexes. La Commission va entreprendre un cycle de consultation

³⁵ COM (97) 586 final

³⁶ Décision du Conseil du 9 décembre 1996

³⁷ COM (97) 390

³⁸ V/641/96 "Télétravail et genre"

des partenaires sociaux sur la nécessité éventuelle d'une action communautaire pour la protection des télétravailleurs majoritairement de sexe féminin. D'autres recherches seront entreprises sur les conditions de travail des télétravailleurs.

Un certain nombre d'activités de sensibilisation des femmes aux possibilités offertes par la société de l'information ont été organisées. Plusieurs projets concernant des problèmes spécifiques aux femmes en relation avec la société de l'information et la vie professionnelle ont été financés, en 1997, conjointement par la DG III et l'Office des projets de la société de l'information de la DG XIII (OPSI). Le Parlement européen s'est inquiété³⁹ du fait que le but et l'objectif de la recherche sur la condition féminine ne figuraient pas parmi les priorités de la proposition d'un Cinquième programme cadre de la Communauté européenne pour les activités de recherche, de développement et de démonstration technologique (1998-2002). La proposition modifiée adoptée par la Commission le 14.01.998 (COM (98) 5 final) aborde ce problème et affirme dans l'un de ses considérants que la politique de la Communauté en matière d'égalité des chances doit être prise en considération dans la mise en œuvre du Cinquième programme - cadre.

Dans le but de promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la recherche, la Commission organisera une conférence "Les femmes et la science", à Bruxelles, les 28 et 29 avril 1998, conjointement avec le Parlement européen. Au-delà de la promotion de l'égalité des chances dans la recherche, où les femmes sont traditionnellement sous - représentées , deux raisons spécifiques justifient la recherche d'une plus grande participation des femmes aux activités de recherche en Europe:

- Les avantages pour la qualité de la recherche et de la science de l'ouverture de ces domaines au potentiel énorme que représente la moitié de la population;
- La contribution essentielle que les femmes peuvent apporter en raison de la tendance croissante des États membres et de l'Union européenne à centrer leurs politiques de recherche sur la satisfaction des besoins économiques et sociaux.

« S'adapter pour mieux progresser »

Le principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes est déjà, dans une certaine mesure, incorporé dans les **politiques de cohésion économique et sociale**, objectif explicite des Fonds structurels européens depuis 1993. Des mesures dans ce sens ont été insérées, en 1996, dans les lignes directrices de la Commission pour l'ajustement des programmes des Fonds à finalité structurelle (à la fin de 1999) dans la seconde phase de la programmation de l'Objectif 2, et ont été incorporées depuis lors également

³⁹ Avis de la commission du droit des femmes du Parlement européen du 24 septembre 1997 à la commission de la recherche, du développement technologique et de l'énergie.

dans les programmes des objectifs 1, 5b et 6. L'aide à la création et au développement de PME et de coopératives par des femmes figure parmi les sujets de préoccupation. À cet égard, les centres d'information à l'intention des femmes, les femmes actrices du développement régional, et les femmes chefs d'entreprise sont autant de problèmes au cœur du débat. Les critères d'évaluation et un nouveau mécanisme de suivi de l'intégration de l'égalité des chances dans l'intervention des Fonds à finalité structurelle sont en cours de développement dans le but de créer un cadre propice à l'établissement d'un rapport de suivi comportant des indicateurs de réussite. Un guide interne d'évaluation à l'intention des gestionnaires de programmes du Fonds structurel européen sera élaboré avant l'été 1998.

Une conférence européenne sur « Les fonds à finalité structurelle et l'égalité des chances » sera organisée conjointement par la Commission et les autorités portugaises en septembre 1998. L'accent sera mis :

- sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des Fonds à finalité structurelle
- sur les évaluations effectuées (études et évaluations européennes et nationales)
- sur la réforme en cours des politiques structurelles.

Le suivi de l'engagement pris lors du Conseil de Madrid à l'égard de l'égalité des chances, le nouveau traité d'Amsterdam et la résolution du Conseil du 2 décembre 1996⁴⁰ demandent tous à la Commission et aux États membres de continuer à s'efforcer avec détermination à intégrer le principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les interventions soutenues par les Fonds structurels. Au moment de l'élaboration de la proposition de **nouveau Règlement général**, l'un des objectifs a été d'éliminer les inégalités et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les activités économiques et sociales en adoptant une approche propice à l'intégration de la dimension de genre. Celle-ci filtrera l'ensemble du processus de mise en œuvre, depuis la phase de programmation jusqu'à celle de l'établissement du rapport. Des actions spécifiques supplémentaires en faveur des hommes ou des femmes peuvent toujours s'avérer nécessaires pour corriger certaines disparités.

À tous les niveaux et stades du processus, une évaluation et un rapport sur les objectifs d'égalité entre les genres, y compris la collecte et l'utilisation d'informations utiles ventilées par sexe et d'indicateurs communément admis seront nécessaires. À tous les stades de la décision, le but est de garantir une participation équilibrée des femmes et des hommes et l'engagement d'autorités et d'organismes compétents en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

⁴⁰ Résolution du Conseil sur l'intégration de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans les Fonds structurels européens (96/C 386/1).

Dans l'agriculture, la situation des femmes en leur qualité d'exploitantes agricoles ou de conjointes aidantes a été analysée et une étude a été lancée sur la rémunération des femmes dans le secteur agricole. À l'instar des nombreuses manifestations d'information et de sensibilisation, une Conférence européenne des agricultrices, comprenant des ateliers politiques et des expositions, a été organisée à Bruxelles, en septembre 1996, en présence du commissaire Fischler et du Conseil des ministres de l'Agriculture. Les programmes de développement rural ont proposé de la formation pour les femmes aux nouvelles technologies et à l'innovation, et aux relations publiques. Dans le cadre de l'initiative LEADER, de nombreux projets ont été lancés par des femmes dans les domaines du tourisme, de la petite et moyenne entreprise, de l'artisanat et des produits régionaux. Les premiers résultats à ce jour des divers programmes de développement rural montrent que la participation des femmes est essentielle pour le succès des politiques communautaires de développement rural. Le lancement d'un appel d'offres pour des projets pilotes et de démonstration d'une valeur de 20 millions d'écus axés sur l'encouragement et la promotion du rôle des femmes dans les zones rurales, témoigne de l'engagement de la Commission à garantir une participation plus active des femmes.

L'importance de l'égalité des chances a également été soulignée dans l'évaluation à mi - parcours des programmes de développement rural des Fonds à finalité structurelle. Dans le secteur des pêches, un programme pilote a été lancé en 1977 en faveur des pêcheries de petites dimensions dans les régions côtières. Environ 50% des propositions de projets et des projets sélectionnés concernant la création d'entreprises ou l'« économie sociale » (coopératives, associations, etc.), des activités d'information et de l'échange de meilleures pratiques s'adressent aux épouses des pêcheurs.

2.1.4. « L'Union dans le monde: une position et un rôle à affirmer »

La promotion et la sauvegarde de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes est un élément d'une **approche intégrée des relations extérieures**, comprenant les **droits de l'homme** et la **coopération au développement**. La Communauté européenne a un engagement de longue date pour la promotion des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et est intervenue dans les divers forums internationaux en soutenant le principe de la non-discrimination et de l'égalité de tous les êtres humains. Tout cela s'inscrit dans le prolongement de la Charte des Nations Unies et des principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme et d'autres instruments internationaux et nationaux en faveur des droits de l'homme, et s'accompagne de la réaffirmation, lors de la Conférence mondiale des droits de l'homme à Vienne en 1993, du caractère inaliénable, intégral et indivisible des droits fondamentaux des femmes et des fillettes dans l'ensemble des droits universels de l'homme. Ce principe a guidé la position de l'Union européenne lors de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes à Pékin en 1995.

La Communication de la Commission de novembre 1995 sur l'Union européenne et les aspects extérieurs de la politique des droits de l'homme⁴¹ a constitué un résultat important et a servi de base aux activités de la Commission en faveur de la promotion des droits fondamentaux des femmes et des fillettes. Cette Communication mentionnait spécifiquement les femmes parmi la catégorie des groupes vulnérables nécessitant une protection spéciale, mais soulignait également le potentiel dynamique des femmes en tant qu'actrices indispensables au service d'une démocratie véritable. L'égalité des chances entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement la représentation accrue des femmes dans les processus décisionnels font aujourd'hui partie intégrante de la plupart des dialogues et accords bilatéraux et multilatéraux entrepris à l'initiative de l'UE. La promotion et le renforcement du pouvoir des femmes sont des concepts fondamentaux dans les politiques communautaires de coopération au développement et la réalisation de ces concepts est poursuivie par une approche d'intégration de la dimension de genre et par des actions spécifiquement ciblées.

Parmi les efforts de l'UE pour « **apporter la paix**, la stabilité et la prospérité sur le continent d'Europe et dans le monde en général », des programmes sont soutenus visant à promouvoir la participation des femmes dans le processus de pacification dans la région des Balkans. Des aides sont accordées aux initiatives visant à réunir en groupes de réflexion des femmes provenant de pays en guerre et des politiques européens et des membres d'organisations internationales et la création de réseaux et la résolution non violente de conflits. Les problèmes des femmes victimes de la guerre et de conflits armés sont abordés sur un plan d'égalité. La spécificité de genre occupe de plus en plus une place centrale dans les activités de l'Office humanitaire de la Communauté européenne (ECHO).

Des activités de la Communauté dans la lutte contre la violence reposant sur le sexe et le **crime organisé** comme la **traite des être humains**, essentiellement des femmes et des enfants exploités sexuellement, sont actuellement réexaminées dans le cadre des travaux préparatoires de la 42ème session de la Commission des Nations Unies sur le statut des femmes et le suivi par les Nations Unies de la mise en place de la Plate-forme globale d'action adoptée lors de la Quatrième conférence mondiale des femmes.

Le programme STOP et l'initiative DAPHNE mis en œuvre par la "Task Force Justice et Affaires intérieures" méritent une mention spéciale. Le programme pluriannuel STOP (6,5 millions d'écus sur 5 ans (1996-2000) vise à encourager la coopération pratique entre les autorités des États membres dans la lutte contre la traite d'êtres humains et l'exploitation sexuelle d'enfants. Il finance des activités impliquant des juges, des procureurs, des services de police, des fonctionnaires de l'immigration, des fonctionnaires et d'autres services publics. Le programme DAPHNE (3

⁴¹ Communication de la commission au Conseil et au Parlement européen COM/95/567 final- "L'Union européenne et les aspects extérieurs de la politique des droits de l'Homme

millions d'écus chaque année en 1997 et en 1998), est axé davantage sur la prévention de la violence, la protection contre la violence et la réhabilitation de victimes, y compris ceux de la traite.

2.2. Défis politiques

Le présent rapport fondé sur le Programme de travail de la Commission pour 1998 démontre que les questions de genre sont déjà incorporées, dans une certaine mesure, dans de nombreuses priorités politiques d'action communautaire en 1998. Il faudrait continuer, et même développer plus largement la dimension de genre dans les politiques de l'emploi, les politiques structurelles et les politiques extérieures, ainsi que le programme de réforme de la gestion interne de la Commission. Le rapport révèle, d'autre part, qu'il subsiste des lacunes importantes, des politiques et des secteurs fondamentaux dans lesquels la dimension de genre est rarement évoquée. Une attention particulière doit être accordée à ces lacunes l'année prochaine. En conclusion, le rapport énumère un certain nombre de politiques qui méritent une attention particulière sous l'angle de l'égalité des chances :

2.2.1. *Politiques de l'emploi et du marché du travail*

- Les réalisations dans le domaine des politiques de l'emploi doivent être suivies, il faut s'assurer que le pilier égalité des chances des lignes directrices pour l'emploi est pleinement appliqué et que la dimension égalité des chances est incorporée dans la mise en œuvre et le suivi des trois autres priorités.
- Le partage équitable des responsabilités professionnelles et familiales entre les femmes et les hommes doit être encouragé dans le cadre des nouveaux programmes en faveur du travail à temps partiel, de la flexibilité et des nouvelles formes d'organisation du travail.

2.2.2. *Cohésion et politiques régionales*

Une vigilance est nécessaire pour garantir l'insertion sans réserve dans le processus de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation de l'élément de haute valeur de l'égalité des chances dans la réforme en cours des Fonds structurels européens.

2.2.3. *UEM, Euro et Marché unique*

La résolution du Parlement européen⁴² sur la Communication de la Commission sur l'intégration rappelle que "la position et la situation des femmes au sein de la société devraient être prises davantage en considération dans la mise en place des politiques de soutien au marché intérieur, et notamment de celles ayant trait à l'UEM". Toute mesure nécessaire devrait

⁴² Résolution du Parlement européen A4-0251/97 du 16 septembre 1997 sur la communication de la Commission COM(96)67 : « Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires » - par.31.

être prise pour garantir à l'UEM et à la consolidation fiscale un impact positif sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un effort doit être fait pour assurer que la mise en place d'un marché unique qui «stimule la croissance, la compétitivité et l'emploi», ne soit pas entravé par des rigidités causées par des comportements de ségrégation des emplois sur le marché du travail. Des mesures précises devraient être prises pour accélérer le processus de déségrégation, en particulier en promouvant la diversité et le plein emploi des capacités des femmes à des postes de gestion et de décision dans le secteur public et privé⁴³.

Eu égard aux changements démographiques liés au vieillissement de la population en Europe, l'offre future de main d'œuvre devient de plus en plus importante⁴⁴. Il est fait observer dans le Programme de travail de la Commission pour 1998 que "les modalités fiscales en vigueur influent négativement sur l'emploi" et que "la Commission proposera des initiatives destinées à corriger progressivement ces lacunes". Il pourrait être utile de considérer l'individualisation de l'imposition fiscale comme un stimulant de l'emploi. Puisque les femmes sont de plus en plus aussi, voire mieux, formées que les hommes, le gisement de main d'œuvre qualifiée s'en trouverait enrichi et le marché unique se mettrait en place plus harmonieusement.

2.2.4. Politique de la recherche, nouvelles technologies et société de l'information

Il est d'une importance vitale que les femmes ne soient pas laissées à la traîne dans le processus d'encouragement de l'acquisition de connaissances et de compétences. Il faut que les femmes participent pleinement à la création d'une société de l'information qui tienne compte de la diversité des genres et profite d'une même manière aux femmes et aux hommes. De nombreuses activités plus ou moins ponctuelles soutenues financièrement par la Communauté sont entreprises. Néanmoins, les nouvelles technologies et la société de l'information sont encore l'apanage des hommes. Les femmes continuent à être sous-représentées aux niveaux les plus élevés des grades universitaires et dans le domaine de la recherche et de l'innovation. La mise en œuvre du Cinquième programme - cadre de la Communauté européenne pour des actions de recherche, de développement et de démonstration technologique (1998-2002) et de toute autre action communautaire dans ce domaine doit être abordée d'une manière cohérente, dans le souci de la diversité des genres. Il y a beaucoup à gagner d'une utilisation du potentiel énorme que représentent à la fois les hommes et les femmes pour la recherche et le développement scientifique dans l'optique de

⁴³ Cfr. la recommandation du Conseil sur la participation équilibrée des femmes et des hommes au processus décisionnel (96/694/CE)

⁴⁴ Rapport démographique 1997 (COM (97) 361 final du 9 juillet 1997. Voir aussi Jill Rubery et Mark Smith "The future of European Labour supply, European Work and Employment Research Centre, Manchester School of Management, UMIST, Novembre 1997.

l'enrichissement et de la dynamisation coordonnée des perspectives conjointes des hommes et des femmes en matière de recherche et de développement et d'utilisation de nouvelles technologies. Les femmes peuvent apporter une aide considérable compte tenu de la tendance actuelle de l'UE et des États membres à concentrer leurs efforts de recherche sur la satisfaction des besoins économiques et sociaux.

2.2.5. Le processus d'élargissement

Il est extrêmement nécessaire de répondre plus systématiquement aux exigences et à l'impact, en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, du processus d'élargissement. L'acquis communautaire dans le domaine de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit être pleinement incorporé dans la consolidation de la stratégie actuelle préalable à l'adhésion. L'égalité entre les femmes et les hommes devrait constituer une question explicite par :

- l'incorporation d'une dimension de genre dans les programmes généraux, en plus de l'attribution, si nécessaire, de ressources spécifiques pour les objectifs de l'égalité des chances;
- l'encouragement de la participation des pays candidats à des programmes communautaires relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et notamment le Programme d'action à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (1996-2000).

2.2.6. Europe des citoyens

Les enquêtes Eurobaromètre montrent que les femmes et les hommes perçoivent différemment les problèmes de l'intégration européenne. En général, les femmes sont plus sceptiques que les hommes. Toutes les implications des disparités de genre⁴⁵, doivent être analysées afin, si nécessaire, d'adapter les politiques communautaires. Le support égal des femmes et des hommes devrait être le maître - mot pour évaluer le succès de l'intégration européenne.

⁴⁵ Eurobaromètre 44.3 de décembre 1996

2.2.7. Modernisation de l'administration de la Commission

La promotion de l'égalité des chances est un élément important du programme mis en œuvre actuellement par la Commission pour moderniser son **administration** et ses organes décisionnels (MAP 2000). L'efficacité et l'organisation du travail sont des éléments essentiels qui seront examinés, notamment, comme un moyen d'améliorer la conciliation des tâches familiales et professionnelles. Un Troisième programme d'action pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes à la Commission européenne (1997-2000) a été adopté et son but est de développer une culture du travail qui tienne compte des spécificités des genres, des valeurs respectives des femmes et des hommes, de leurs différences de comportement, de leurs priorités, de leurs méthodes de travail, ainsi que des besoins spécifiques à chaque sexe. La fixation d'objectifs annuels pour le recrutement et la nomination de femmes et le contrôle de la représentation des femmes à tous les niveaux décisionnels des services de la Commission s'inscrit dans cet exercice. Toute l'attention devra être accordée de manière continue à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la réforme interne entreprise par la Commission.

ISSN 0254-1491

COM(98) 122 final

DOCUMENTS

FR

05 04 06 16

N° de catalogue : CB-CO-98-142-FR-C

ISBN 92-78-31865-5

Office des publications officielles des Communautés européennes

L-2985 Luxembourg