



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 28.5.2002
COM(2002) 258 final

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

**Rapport annuel sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union
européenne en 2001**

Résumé

Ce rapport annuel, le sixième sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne, présente un tableau général des principales évolutions et réussites aux niveaux européen et national en 2001 et décrit les perspectives pour l'année 2002.

La stratégie-cadre sur l'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005)

La mise en œuvre de la stratégie-cadre sur l'égalité entre les femmes et les hommes a débuté en 2001. Des progrès notables ont été enregistrés en 2001 en ce qui concerne tant le fond et la méthodologie de l'intégration des questions d'égalité aux différentes politiques, que l'équilibre des sexes dans les comités et les groupes d'experts de la Commission. Ces avancées confirment l'efficacité de l'approche structurée choisie dans la stratégie-cadre, une approche fondée sur la planification prévisionnelle, la fixation d'objectifs spécifiques et le suivi des activités et résultats au terme de chaque année.

En 2001, de nouvelles activités intéressantes ont été retenues pour l'intégration de l'égalité hommes/femmes, à titre d'exemple:

- le commerce international et la mondialisation (direction générale Commerce)
- la politique intégrée des produits, notamment la gestion des déchets (direction générale Environnement)
- la politique d'asile et des réfugiés (direction générale Justice et affaires intérieures) et
- une communication interprétative sur l'intégration des aspects sociaux dans les marchés publics, y compris l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, a été adoptée (direction générale Marché intérieur en coopération avec la direction générale Emploi).

Pour pouvoir fournir davantage de détails sur les progrès accomplis, un tableau de bord sur l'égalité des sexes a été préparé.

Même si ce début est encourageant, il convient de ne pas s'arrêter là. L'intégration à toutes les politiques de la dimension du genre est complexe et nécessite une poursuite de la formation, à tous les niveaux. En outre, les progrès réalisés dans les différents domaines politiques doivent être suivis par l'utilisation intrinsèque d'indicateurs sur l'égalité des sexes.

Le programme d'action

Un nouveau programme d'action pour lequel un thème prioritaire est choisi chaque année accompagne la stratégie-cadre. Le thème prioritaire de l'année 2001 était l'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes. L'égalité salariale des femmes et des hommes dans l'Union européenne fait désormais partie du processus lancé au sommet de Lisbonne en l'an 2000 pour que l'Union européenne devienne l'économie fondée sur la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique au monde d'ici à l'an 2010, avec une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi ainsi qu'une plus grande cohésion sociale. Chaque année, la Commission évalue les avancées enregistrées vis-à-vis des objectifs de Lisbonne, sur la base d'indicateurs *structurels*, qui incluent désormais un indicateur sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Concrètement, la majorité des 27 projets sélectionnés en 2001 dans le cadre du programme d'action traitent de l'égalité salariale. Au total, quelque 8 millions d'euros sont consacrés à leur financement. Les premiers résultats sont attendus en 2003.

L'égalité dans le processus d'élargissement

L'acceptation et la transposition de "l'acquis communautaire" constituent l'une des conditions fondamentales de l'adhésion à l'Union européenne. Dans le domaine de l'égalité des chances, les pays candidats sont tenus, à la date de leur adhésion, d'avoir transposé les neuf directives concernées. Ce travail de transposition est en cours, certains pays candidats ayant obtenu de bons résultats en 2001. Cependant, la législation, en soi, ne suffit pas. L'expérience a montré que des mécanismes de soutien sont essentiels à une égalité dans les faits. Dans ce cadre, il est crucial de disposer de certaines structures - organismes responsables des questions d'égalité, médiateurs chargés de traiter les problèmes d'égalité ou d'apporter des conseils indépendants, etc.

Perspectives en matière d'égalité hommes/femmes

En 2002, l'accent sera mis sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Plusieurs initiatives seront entreprises au niveau européen afin, entre autres, de rendre cet enjeu plus visible dans les grands processus politiques, de financer des projets transnationaux, d'améliorer les statistiques et les indicateurs, et d'élaborer un rapport sur l'application de la directive relative au congé parental.

L'année 2002 servira également à renforcer la législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes. La Commission soumettra une proposition de directive sur la discrimination fondée sur le sexe. La nouvelle directive interviendra dans des domaines allant au-delà de l'emploi et de la sécurité sociale, qui constituent le champ d'application actuel du droit communautaire sur l'égalité.

En 2002, la lutte contre le trafic de femmes et la violence ainsi que l'amélioration de la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures de l'Union européenne et les actions des Fonds structurels resteront des priorités politiques.

De plus, dans le prolongement de l'actuelle évaluation de la participation des femmes au niveau décisionnel et dans la perspective des élections au Parlement européen de 2004, la Commission envisage d'axer ses activités de 2003 sur la promotion de l'équilibre des sexes dans la prise de décision.

Dernières nouvelles

Le 18 avril 2002, le Conseil et le Parlement sont parvenus à un accord politique sur la modification de la directive 76/207/CE concernant l'égalité de traitement face à l'emploi. Pour la première fois à l'échelon de l'UE, une législation contraignante définira désormais le harcèlement sexuel et considérera celui-ci comme une forme de discrimination fondée sur le sexe. La nouvelle directive prévoira des dispositions coercitives, un dédommagement sans délimitation de plafond et des sanctions. Elle imposera également aux employeurs d'introduire des mesures préventives contre le harcèlement sexuel et de fournir un rapport régulier sur "l'égalité" à chaque salarié de leur entreprise.

I. La stratégie-cadre

La stratégie-cadre¹ en matière d'égalité entre les femmes et les hommes réunit en un ensemble cohérent les multiples initiatives et programmes réalisés par tous les services de la Commission sur ce sujet. Cette perspective globale et intégrée combine des mesures spécifiques visant celui des deux sexes qui, dans un domaine, est défavorisé ou sous-représenté, à une approche d'intégration générale dont le but est que toutes les politiques de la Commission prennent en compte les questions d'égalité entre les hommes et les femmes, et analysent les différences d'impact de leurs activités sur les hommes et sur les femmes.

1. PROGRAMME ANNUEL DE TRAVAIL

En mars 2001, la stratégie-cadre² a grandement bénéficié de l'adoption du tout premier programme annuel de travail de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce programme se divise en deux parties: les priorités horizontales s'adressant à l'ensemble des directions générales (DG) et services, et les objectifs et actions spécifiquement destinés à chaque DG dans leurs domaines respectifs. Des informations détaillées sur la mise en œuvre et les résultats du programme de travail de la stratégie-cadre sont disponibles sur la page Web Equops³.

Le programme de travail a identifié trois grandes priorités horizontales pour tous les services:

- **L'évaluation des répercussions sur les hommes et les femmes de domaines d'action communautaires spécifiques.** Le premier programme de travail sur l'égalité entre les femmes et les hommes a réussi à renforcer les efforts engagés en faveur de l'égalité des sexes en faisant intervenir les politiques de plusieurs DG et services qui, à ce jour, n'ont pas intégré la dimension du genre. Puisqu'il reste encore plusieurs domaines de la politique de l'UE qui n'ont pas été examinés au regard de leurs conséquences sur l'égalité entre les femmes et les hommes, cette priorité sera maintenue dans le programme de travail de 2002.
- **La ventilation des données en fonction du sexe.** Instrument vital de planification, la ventilation par sexe des statistiques a augmenté en 2001 puisque de nombreuses DG ont procédé à une désagrégation de la totalité ou d'une partie de leurs données lors de la collecte et de l'analyse de celles-ci. Néanmoins, les efforts doivent se poursuivre et être engagés de façon harmonisée et plus systématique dans le programme de travail de 2002. La participation à la collecte de données ventilées par sexe des offices statistiques nationaux - qui constituent la principale source d'informations de la Communauté - est à cet égard un élément essentiel.

¹ COM(2000) 335 final. Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions: Vers une stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005), COM(2000) 335 final du 7 juin 2000.

² COM(2001) 119 final et SEC(2001) 382

³ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_fr.htm

- **Encourager plus de femmes à répondre ou participer aux appels à candidatures.** L'habitude qu'ont la DG Recherche et la DG Société de l'information de souligner l'engagement de la Commission en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous leurs appels à propositions ou manifestations d'intérêt a été retenue comme une bonne pratique dans le programme de travail de 2001. Malheureusement, cette pratique n'a pas été aussi largement suivie que prévu. Pour parvenir à une plus large adoption de celle-ci, les discussions avec les services financier et juridique se poursuivront en 2002.

Au sein du programme de travail de la stratégie-cadre, des progrès notables ont été enregistrés dans plusieurs domaines d'action, dont:

La politique d'asile et les réfugiés

La proposition de directive sur l'accueil des demandeurs d'asile présentée par la Commission prévoit que tout membre adulte de la famille du demandeur a le droit d'être informé en privé de la possibilité d'introduire une demande séparée dont il bénéficie; elle établit une prise en charge plus marquée des femmes dans la gestion des centres d'hébergement et garantit une formation de base des autorités et autres organisations mettant en œuvre la directive sur les besoins respectifs des hommes et des femmes demandeurs d'asile; elle insiste également pour que les données sur les demandeurs d'asile et les bénéficiaires du droit d'asile soient ventilées par sexe. De plus, il est précisé que les besoins spécifiques des femmes en matière de soins et d'hébergement devraient être pris en compte.

Pour les réfugiées qui sollicitent une protection internationale, il convient de ne pas oublier que les persécutions au sens de la convention de Genève peuvent avoir pris la forme de violences sexuelles ou d'autres sévices spécifiquement perpétrés à l'encontre des femmes.

L'environnement

Dans le secteur de la politique de l'environnement de l'UE, une évaluation des répercussions sur les hommes et les femmes de la politique intégrée des produits et de la gestion des déchets a été lancée en 2001; la DG Environnement a expressément recherché la contribution d'organisations non gouvernementales (ONG) de femmes afin de constituer un réseau et d'obtenir les avis et les idées des femmes, tout en les familiarisant avec les possibilités de financement au titre du programme LIFE.

La pêche

Une étude approfondie du rôle des femmes dans l'industrie de la pêche a été réalisée. Cette étude conclut que les secteurs offrant le plus de chances de renforcer le rôle des femmes dans cette industrie restent l'aquaculture et l'administration.

Les entreprises

Une étude visant à identifier et évaluer les bonnes pratiques liées à la promotion de l'entrepreneuriat féminin a été lancée et une autre, consacrée aux répercussions sur les hommes et les femmes du programme spécifique "Innovation et PME" du 5ème programme, a été finalisée et publiée récemment.

Les marchés publics

Une communication interprétative sur la législation communautaire des marchés publics et la possibilité d'y intégrer des aspects sociaux a été adoptée par la Commission en automne 2001. Cette communication vise à déterminer comment prendre au mieux en considération, dans les marchés publics, certaines considérations sociales, telles que l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les grandes orientations des politiques économiques

La présidence belge a lancé une initiative visant à renforcer l'intégration de la dimension du genre dans les grandes orientations des politiques économiques. Un séminaire technique réunissant des experts indépendants ainsi que des représentants de la Commission et de la présidence belge a eu lieu en octobre 2001. À la suite de celui-ci, un document a été préparé et présenté à la fois au Conseil "Affaires sociales" du 3 décembre 2001 et au Conseil ECOFIN du 4 décembre 2001. Dans ses conclusions, le Conseil ECOFIN invite à étudier l'intégration de la dimension du genre dans les grandes orientations des politiques économiques de 2002.

Le processus de Barcelone

Dans le cadre du programme MEDA de coopération avec les pays du sud de la Méditerranée, un forum régional intitulé "Le rôle des femmes dans le développement économique: la question de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le partenariat euro-méditerranéen" a été organisé à Bruxelles en juillet 2001.

Éducation et formation continue

Un plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2002) a été adopté par le comité Socrates en février 2001. Il prévoit d'évaluer la dimension hommes/femmes durant la première phase du programme et de rechercher des indicateurs améliorant la mise en œuvre de l'égalité des sexes au cours de la seconde phase de celui-ci. Dans une optique d'autoréglementation, un code de bonnes pratiques visant à éviter les stéréotypes masculins et féminins au sein du matériel pédagogique utilisé à tous les niveaux d'enseignement a été préparé par une association italienne d'éditeurs dans le cadre d'un projet, puis diffusé au niveau européen. Le réseau WEEST (Women Education and Employment in Science and Technology) a créé un site Web présentant une exposition interactive, des projets d'intérêt européen et des forums de discussion avec des femmes scientifiques de toute l'Europe.

Une brochure sur les femmes et la technique présentant des bonnes pratiques tirées de la première phase du programme Leonardo da Vinci sur la formation continue a été publiée à la fin de l'année 2001.

La coopération au développement

Une communication sur un programme d'action pour l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la coopération au développement de la Communauté a été adoptée pour les cinq années à venir (2001-2006)⁴. Elle souligne que l'égalité des sexes est, de manière générale, une composante cruciale du développement et que le lien entre le genre et la pauvreté rend plus pertinente que jamais l'intégration de la dimension hommes/femmes à la coopération au développement.

⁴ COM(2001) 295 final

Dans cette communication, trois grands domaines d'action sont identifiés pour l'intégration de la dimension du genre dans toutes les initiatives communautaires de coopération au développement, à savoir analyser et intégrer cette dimension aux six domaines prioritaires d'activités de la coopération au développement de la CE, l'intégrer aux projets ou programmes conçus à l'échelon national ou régional et doter la CE des capacités internes nécessaires.

L'aide humanitaire

ECHO, l'Office européen d'aide humanitaire, a continué pendant toute l'année 2001 d'intégrer au plan stratégique la perspective hommes/femmes à l'aide humanitaire. Une étude de cas sur les projets d'aide humanitaire incluant l'intégration de la dimension du genre a été financée en 2001 afin d'analyser comment incorporer la perspective de l'égalité entre les hommes et les femmes à la conception et la réalisation des actions humanitaires.

Au plan opérationnel, ECHO a financé en 2001 des projets axés sur les besoins spécifiques des femmes, entre autres en **Irak**, en **Serbie** et en **Afghanistan**.

Les femmes et la science

L'initiative "Les femmes et la science", lancée en 1999, a été marquée en 2001 par une grande conférence visant à analyser les résultats des recherches consacrées aux femmes du secteur scientifique et à renforcer les études comparées pour suivre la participation des femmes dans le milieu de la recherche. Diverses études d'évaluation d'impact sur les hommes et les femmes ont été réalisées en préparation à cette conférence. De plus, un document de travail des services de la Commission "Femmes et Science: la dimension du genre comme moyen de réformer la science" rend compte des avancées de l'intégration de la dimension hommes/femmes dans le secteur de la recherche depuis 1999.

La stratégie pour l'emploi

Le 12 septembre 2001, la Commission a adopté le triple paquet annuel sur l'emploi, qui se compose d'un rapport sur les performances des États membres en matière d'emploi, un ensemble de recommandations adressées à chacun d'entre eux et des lignes directrices stratégiques pour l'avenir. 11 États membres ont reçu une recommandation les enjoignant à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes (Allemagne, Grèce, Espagne, Irlande, Italie, Luxembourg, Autriche, Portugal, Finlande, Suède et Royaume-Uni). Au vu de l'absence de progrès dans ce domaine, la Commission a proposé une ligne directrice plus stricte sur l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes, mais celle-ci a été rejetée par le Conseil.

Le groupe d'experts européens "Hommes et femmes face à l'emploi" a réalisé une évaluation indépendante des plans d'action nationaux 2001 pour l'emploi et des indicateurs actuellement utilisés pour le suivi de l'égalité des sexes au sein de la Stratégie européenne pour l'emploi⁵.

La lutte contre la violence et les trafics d'êtres humains

La Commission a dédié la célébration de la Journée internationale des femmes, le 8 mars 2001, à la lutte contre le trafic de femmes. En cette occasion, une réunion conjointe a été tenue avec le PE. La mise en œuvre des programmes DAPHNE et STOP s'est poursuivie en 2001 et la Commission a adopté un nouveau programme STOP II (allant jusqu'à 2003). Lors de l'application du programme STOP II en 2001, une attention particulière a été accordée à l'assistance aux victimes et à leur protection. En outre, le Conseil est parvenu à un accord

⁵ <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/>

politique sur une décision-cadre ayant trait à la lutte contre le trafic d'êtres humains. Cette décision-cadre concerne essentiellement le rapprochement des dispositions et sanctions pénales. Le principal objectif est d'améliorer l'application de la loi et la coopération judiciaire en matière pénale.

Le processus d'intégration sociale

Les États membres ont élaboré en juin 2001 leur premier plan d'action national bisannuel fondé sur des objectifs communs de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale⁶.

Dans leur plan d'action national, la plupart des États membres ont identifié un risque accru de pauvreté et d'exclusion sociale chez les femmes âgées, les parents vivant seuls et les victimes de violence domestique. Chez les hommes, les plus vulnérables sont les sans-abri, les (anciens) délinquants et les jeunes sortis très tôt du système scolaire. Bien que certains plans révèlent des manières positives d'aborder la question du genre, il reste encore beaucoup à faire pour trouver une approche cohérente des besoins et des caractéristiques des hommes et des femmes dans les différents volets de ces plans; de nombreux États membres ont pris l'engagement de renforcer l'intégration de la dimension du genre au cours des deux prochaines années.

2. ÉQUILIBRE HOMMES/FEMMES DANS LES COMITES

La Commission s'est engagée à atteindre un équilibre hommes/femmes notamment dans les comités et les groupes d'experts, comme le prévoit la décision 2000/407/CE, du 19 juin 2000⁷. La décision de la Commission établit comme objectif une participation minimale d'hommes ou de femmes égale à 40%.

À la suite d'une première enquête réalisée en l'an 2000 au sein de certains groupes d'experts de la Commission qui comptaient en moyenne seulement 13,5% de femmes, une deuxième enquête, beaucoup plus complète, a été menée en 2001.

Celle-ci couvrait tous les comités et groupes d'experts de la Commission en distinguant entre les membres nommés par la Commission et ceux choisis par les États membres, les partenaires sociaux, les groupes d'intérêt, les ONG et d'autres instances ayant le droit de désigner des représentants au sein des comités et groupes de la Commission.

En 2001, l'ensemble des comités et groupes d'experts de la Commission comptait en moyenne 28,8% de femmes. Parmi les membres que la Commission avait le droit de nommer, 30,5% étaient des femmes alors que ce pourcentage était de 28,4% pour les membres désignés sans que ne s'exerce son influence.

Les résultats de cette enquête tendent à refléter les taux généraux d'activité des hommes et des femmes dans les secteurs concernés, soit une représentation féminine relativement élevée dans l'éducation et le secteur social, et une présence masculine plus importante dans des secteurs tels que l'agriculture, la pêche et la recherche.

⁶ Objectifs dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale - JO C 82 du 13.3.2001.
Projet de rapport conjoint sur l'inclusion sociale - COM(2001) 565 final du 10.10.2001

⁷ JO L 154 du 27.6.2000, p 34

Bien que cette enquête révèle une nette amélioration par rapport aux données précédentes, les efforts doivent être poursuivis et même renforcés dans les secteurs où l'activité des femmes est plus faible. Les progrès enregistrés continueront de faire l'objet d'un suivi au sein des programmes de travail de la stratégie-cadre sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

3. UNE COOPERATION RENFORCEE AVEC LES AUTORITES CHARGES DU RESPECT DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La stratégie-cadre encourage activement l'échange de bonnes pratiques entre les États membres de l'UE et de l'EEE, les partenaires sociaux et la société civile. À cette fin, plusieurs activités se sont déroulées en 2001.

Le comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes⁸ a continué ses travaux en 2001 et adopté des avis sur les lignes directrices pour l'emploi 2002, les statistiques et indicateurs de genre, et la dimension du genre dans l'intégration sociale.

La Commission, en liaison avec la présidence suédoise, a organisé une rencontre de haut niveau à Sigtuna, en Suède, avec des responsables des États membres chargés de l'intégration de la dimension du genre. Un débat important sur les mécanismes de suivi des indicateurs sélectionnés pour répondre à la plate-forme de Pékin a été entamé, puis poursuivi lors d'une autre réunion organisée en novembre à Bruxelles, en association avec la présidence belge.

La coopération avec d'autres organisations internationales, telles que les Nations Unies (suivi de la plate-forme de Pékin), le Conseil de l'Europe (comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes) et l'OSCE (nouveau plan d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes), s'est poursuivie afin de tirer parti des compétences de ces organisations et de continuer l'intégration de la dimension du genre dans les politiques concernées.

4. INITIATIVES NATIONALES

Les États membres de l'UE et les pays membres de l'EEE/AELE ont continué de développer toute une série d'activités visant à promouvoir l'égalité des sexes et intégrer la dimension du genre, dont seuls quelques exemples sont fournis ci-dessous⁹.

Autriche

Le gouvernement fédéral a adopté des mesures permettant l'octroi d'un contrat de services dans le cadre d'une procédure de négociation pour un projet national de technologie en faveur des femmes. Le principal objectif de celui-ci est d'élaborer et de mettre en œuvre des mesures nationales visant à accroître la présence des femmes dans le domaine technique, et notamment celui des technologies de l'information. Dans le cadre de ce projet, le groupe de travail interministériel sur l'intégration de la dimension du genre (IMAG GM) ainsi que trois autres groupes ont été constitués. Deux réunions du groupe IMAG GM ont eu lieu en 2001, une troisième a été programmée pour l'automne.

⁸ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/advcom.html

⁹ Pour une description complète, se reporter aux liens Internet des organismes nationaux chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/links_fr.html#ms

Danemark

En mars 2001, à la suite de la loi sur l'égalité des sexes adoptée un an auparavant, le premier plan d'action national et le premier rapport au Parlement ont été présentés sous le titre "Égalité entre les hommes et les femmes - une condition préalable au bien-être, au développement durable et à la démocratie". Le 1er juillet, le partage de la charge de la preuve a été introduit dans la loi sur l'égalité de traitement, la loi sur l'égalité des sexes, la loi sur la garde d'enfants, la loi sur l'égalité de rémunération et la loi sur les régimes professionnels de retraite. Parallèlement, une définition de la discrimination indirecte conforme aux dispositions de l'UE a été ajoutée. Le harcèlement sexuel est inclus dans le contexte de l'égalité de traitement et de la discrimination.

Norvège

En avril 2001, le gouvernement a présenté au Parlement national une proposition de révision de la loi sur l'égalité des sexes, qui prévoit de renforcer la disposition existante obligeant les pouvoirs publics à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les aspects de la vie sociale, en incluant cette question dans le budget annuel. Cette même obligation est étendue aux partenaires sociaux, les entreprises étant entre autres contraintes de rendre compte de leurs activités de promotion de l'égalité des sexes dans leur rapport annuel.

Suède

La loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes a été renforcée le 1er janvier 2001. Conformément aux dispositions d'une nouvelle section 11, l'employeur doit préparer chaque année un plan d'action sur l'égalité de rémunération et y rendre compte de l'enquête et l'analyse visées à la section 10. À la section 12, l'employeur est tenu de fournir aux représentants des salariés (avec lesquels il est lié par une convention collective) l'information leur permettant de collaborer à l'enquête, l'analyse et la préparation du plan d'action sur l'égalité salariale.

Royaume-Uni

En janvier 2001, un nouveau service gouvernemental d'assistance par téléphone "Equality direct", complété d'un site Web, a été lancé¹⁰. Il fournit aux entreprises des informations et des conseils gratuits, confidentiels, complets et cohérents sur toutes les questions liées à l'égalité. En février, le gouvernement a tenu une conférence nationale intitulée "Women mean business" qui proposait des informations et des conseils sur les possibilités offertes dans l'industrie. En juin, une nouvelle unité (Equality Challenge Unit) a été créée dans le cadre du projet Athena, pour s'attaquer au problème de la représentation des femmes dans les filières scientifiques et techniques de l'enseignement supérieur. En juillet, le gouvernement a adopté un règlement visant à transposer la directive sur la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe. Ce règlement modifie la loi sur la discrimination fondée sur le sexe afin de renforcer la définition de la discrimination indirecte et d'établir clairement qu'auprès d'un tribunal, la charge de la preuve est transférée à l'employeur lorsque la partie demanderesse présente une preuve prima facie.

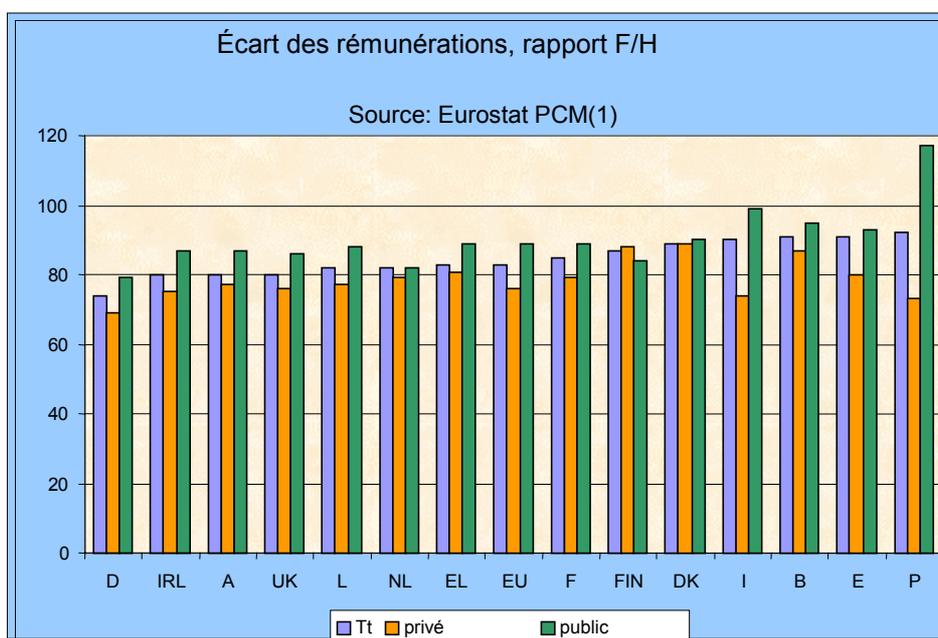
¹⁰ <http://www.equalitydirect.org.uk>

II. Égalité de rémunération: la priorité de l'année 2001

1. L'ECART DES SALAIRES

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale est un principe fondamental du traité CE. D'ailleurs, la directive sur l'égalité des rémunérations de 1975 a été la première directive communautaire adoptée dans le domaine de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Cependant, en dépit de l'existence de ces dispositions juridiques, les femmes gagnent toujours en moyenne 14% de moins que les hommes (en 1997, cette différence était plus marquée dans le secteur privé - 19% - que dans le public - 10%).



2. THEME PRIORITAIRE

Au sein de la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de son programme connexe de financement, l'égalité salariale était le thème prioritaire retenu pour l'année 2001.

Ce thème avait été choisi comme priorité première, car il s'agit de l'inégalité la plus flagrante sur le marché du travail européen. Faute de remédier à cette inégalité, les objectifs du Conseil européen de Lisbonne, autrement dit porter à au moins 60% le taux d'emploi féminin d'ici 2010 et améliorer la qualité du travail, ne pourront être atteints.

Soutien de la présidence de l'UE

Dans le cadre de la présidence suédoise, en janvier 2001, les ministres responsables de la sécurité sociale et de l'égalité entre les femmes et les hommes ont débattu des corrélations entre l'écart des rémunérations et la sécurité sociale, en tant que moteur de la croissance économique. La priorité donnée à l'égalité salariale s'est reflétée dans les conclusions du Conseil européen de Stockholm (mars 2001), qui a invité le Conseil et la Commission à définir des indicateurs appropriés.

Ces préparatifs ont facilité les travaux de la présidence belge, qui a mis au point un ensemble d'indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Le Conseil "Emploi et affaires sociales" (3 décembre 2001) a adopté un ensemble de 9 indicateurs et demandé à la Commission et aux États membres d'améliorer les statistiques et les études sur ce sujet.

Le Parlement européen et le Comité économique et social

En septembre 2001, le Parlement européen a adopté un rapport¹¹ sur l'égalité des rémunérations qui soutenait entre autres la proposition d'objectifs nationaux formulée par la Commission. Ce rapport confirmait qu'une approche diversifiée devait être adoptée par tous les intervenants et à tous les niveaux - Commission européenne, États membres et partenaires sociaux - pour que de véritables résultats soient obtenus sur la durée.

L'égalité des rémunérations constituait également l'une des préoccupations majeures du Comité économique et social. Le rapport Florio sur la discrimination salariale entre les femmes et les hommes (mars 2001) plaidait expressément pour que les données et les recherches existantes soient complétées et invitait les États membres et les partenaires sociaux à redoubler d'efforts.

La stratégie de Lisbonne

Un indicateur sur l'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes a été ajouté à la liste des indicateurs structurels établis par la Commission européenne en 2001 afin de suivre les progrès enregistrés en vue de la réalisation des objectifs socio-économiques définis lors du sommet de Lisbonne. Les avancées dans le domaine de l'égalité des rémunérations en Europe figureront à l'ordre du jour des prochains Conseils européens de printemps qui, chaque année, évalueront les progrès et les échecs observés vis-à-vis de la mise en œuvre des "objectifs de Lisbonne".

La Stratégie européenne pour l'emploi

La stratégie européenne pour l'emploi donne une impulsion considérable à la concrétisation de l'égalité dans le domaine des rémunérations. Au terme de l'évaluation des plans d'action nationaux 2001, certains États membres, constatant ces écarts de salaires entre les femmes et les hommes, ont annoncé des initiatives visant à les réduire. Néanmoins, ces initiatives ont tendance à rester floues et abstraites et bien que les partenaires sociaux aient un rôle crucial à jouer, leur engagement demeure faible. À la suite de cette évaluation, la Commission a proposé une ligne directrice renforcée pour l'emploi sur les disparités entre les rémunérations des femmes et des hommes, qui reflétait l'avis du comité consultatif sur l'égalité des chances.

¹¹ Rapport sur une rémunération égale pour un travail de valeur égale, rapporteur: Miet Smet, juillet 2001, final A5-0275/2001

Elle incluait des objectifs nationaux de réduction des écarts salariaux. Malheureusement, le Conseil n'a pas retenu cette proposition en 2001; il l'examinera à nouveau en 2002.

3. LANCEMENT DU NOUVEAU PROGRAMME SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Ce programme¹² est l'un des instruments nécessaires à la mise en œuvre de l'ensemble de la stratégie communautaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Il coordonne, soutient et finance des activités horizontales dans les domaines d'intervention de la stratégie communautaire qui ne peuvent bénéficier de l'appui des autres instruments de financement de l'UE, tels que les Fonds structurels et des initiatives comme EQUAL adoptées dans le cadre de ces derniers.

L'égalité des rémunérations était la priorité de la première série de projets transnationaux soutenus au titre du programme 2001-2005 sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce dernier a été lancé dans le cadre de la présidence belge, lors d'une conférence sur l'égalité salariale tenue à Bruxelles, le 13 septembre 2001, qui était cofinancée par ce programme.

Les projets financés dans le cadre du programme d'action communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005) font apparaître plusieurs innovations par rapport aux programmes précédents:

- Chaque année, un thème prioritaire est retenu pour les activités à financer. Ce thème est également développé dans les actions stratégiques de la Commission, en collaboration avec d'autres institutions (tel était le cas pour "l'égalité des rémunérations", sur laquelle s'étaient concentrés en 2001 le Conseil, le Parlement européen, le Comité économique et social ainsi que différents instruments de la Commission).
- Cette focalisation des efforts sur un thème prioritaire permet d'obtenir un impact maximal - les activités menées dans les États membres se déroulent durant la même période, traitent d'un éventail coordonné de sous-priorités et impliquent tous les acteurs concernés par le sujet.
- Les projets ont plus d'ampleur - soit entre 250 000 et 500 000 € chacun. Cette fourchette a été choisie afin de garantir un financement suffisant des activités, la dimension de chaque projet autorisant une couverture et une gestion transnationales, ainsi que des résultats cohérents.

L'objectif de ces projets réalisés par les États membres, les organismes nationaux compétents en matière d'égalité des chances, les ONG, les partenaires sociaux, les autorités régionales et/ou locales, etc. est de mieux comprendre les raisons sous-tendant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et d'élaborer et de faire connaître des stratégies visant à les éliminer. Cette coopération à des fins stratégiques renforce l'efficacité de la promotion de l'égalité des rémunérations et réduit les disparités salariales entre les sexes.

¹² Décision 2001/51/CE du Conseil du 20 décembre 2000 établissant un programme d'action communautaire concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005), JO L 17, 19.1.2001, p. 22 à 29.

Pour le thème prioritaire de l'égalité des rémunérations, les activités transnationales étaient centrées sur les points suivants:

- Échange de résultats sur les analyses et les études existantes et échange de bonnes pratiques,
- Examen des systèmes de classification professionnelle et de rémunération pour déceler s'ils induisent des inégalités entre les salaires des femmes et des hommes,
- Garantie des droits (législation et mécanismes assurant une protection accrue et plus efficace)
- Égalité des rémunérations au sein des négociations collectives et rôle des partenaires sociaux
- Prévention: le rôle de l'éducation, de l'information, de la formation et des médias.

La majorité des 27 projets sélectionnés en 2001 traite de l'égalité des rémunérations. Au total, quelque 8 millions d'euros sont consacrés à leur financement. De plus amples informations sont disponibles sur la page Web relative à l'égalité entre les hommes et les femmes¹³.

4. THEMES PRIORITAIRES DU PROGRAMME CONSACRE A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU COURS DES ANNEES A VENIR

Afin de couvrir tous les aspects de la stratégie-cadre sur l'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005) bénéficiant d'un soutien financier au titre du programme, le comité de gestion de ce dernier ainsi que la Commission ont défini les priorités suivantes:

2001-2002: l'égalité salariale

2002-2003: la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

2003-2004: les femmes et la prise de décision

2004-2005: les stéréotypes féminins et masculins

¹³ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_fr.htm

III. Évolution de la législation

1. DIRECTIVE SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Des progrès substantiels ont été réalisés en 2001 autour de la proposition visant à modifier la directive de 1976 sur l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi.

Cette proposition¹⁴ actualisait la directive en l'adaptant à la conception actuelle de l'égalité et aux nombreux arrêts de la Cour de justice depuis les 25 dernières années. Elle restait également cohérente, notamment au regard des définitions utilisées, avec les directives adoptées en l'an 2000 au titre de l'article 13 du traité CE, qui traitent de la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les croyances, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

La directive modifiée devrait innover dans de nombreux domaines majeurs:

- Le harcèlement sexuel reste largement ignoré des législateurs, tant nationaux que communautaires. Cependant, la directive modifiée confirmera que le harcèlement et le harcèlement sexuel constituent une discrimination fondée sur le sexe et inclura des définitions du harcèlement comme du harcèlement sexuel. Une définition de la discrimination directe ainsi qu'une nouvelle définition de la discrimination indirecte fondée sur le sexe doivent être introduites dans la législation communautaire.
- Les États membres seront tenus d'établir des organismes chargés de promouvoir l'égalité, aux compétences spécifiquement définies.
- Les employeurs seront encouragés à préparer des plans annuels d'égalité, soit une approche planifiée et systématique de l'égalité sur le lieu de travail.

D'autres amendements du Parlement européen visent à renforcer les dispositions existantes de la directive 1976:

- Il existe de nouvelles dispositions concernant la protection juridique et l'indemnisation des individus en cas de discrimination.
- Les droits des personnes en matière de congé de maternité ou paternité (notamment le droit au retour à l'emploi après avoir bénéficié d'un tel congé) sont renforcés.

Enfin, les partenaires sociaux sont encouragés à contribuer à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement en adoptant des conventions collectives fixant des dispositions contre la discrimination.

¹⁴ COM(2000) 334 final et proposition modifiée COM(2001) 321 final

Cette proposition repose sur l'article 141, paragraphe 3, du traité CE et requiert par conséquent l'approbation à la fois du Conseil des ministres et du Parlement européen. Le Conseil est parvenu à un accord politique unanime sur une position commune le 11 juin 2001. Lors de la deuxième lecture en octobre, le Parlement européen a proposé de nombreux amendements à la position commune.

La procédure officielle de conciliation a été entamée en janvier 2002 et les discussions ont actuellement atteint un stade avancé (mars 2002).

2. DIRECTIVE RELATIVE A LA CHARGE DE LA PREUVE

Le délai fixé à la transposition de la directive 97/80/CE sur la charge de la preuve en cas de discrimination fondée sur le sexe expirait le 1er janvier 2001.

La directive prévoit un *transfert* de la charge de la preuve dans la procédure judiciaire, renforçant ainsi la situation de la partie demanderesse. Une personne doit présenter des faits ou des statistiques prouvant un cas *prima facie* de discrimination, mais c'est ensuite à l'employeur de *prouver* qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement.

Tous les États membres ont communiqué leurs mesures de transposition à la Commission dans le courant de l'année 2001, leur compatibilité avec le droit communautaire est désormais examinée.

3. JURISPRUDENCE DE LA COUR DE JUSTICE

En 2001, la Cour de justice a rendu 3 arrêts majeurs (couvrant 5 affaires) en réponse à des questions posées par les tribunaux nationaux sur l'égalité de rémunération et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes¹⁵.

- La Cour a depuis longtemps établi que les licenciements, refus d'embauche ou de prorogation de contrat d'emploi invoquant le motif d'une grossesse étaient des discriminations directes et injustifiables fondées sur le sexe. Cependant, jusqu'à cette année, il restait à établir clairement si ce principe pouvait s'appliquer également en cas de licenciement ou de non renouvellement d'un contrat à durée déterminée. Avec les arrêts prononcés dans les affaires *Melgar* et *Tele Danmark*, la Cour a répondu par l'affirmative.
- Dans l'affaire *Menauer*, la Cour a soutenu que les fonds de pension allemands chargés de gérer les régimes professionnels de retraite étaient tenus par le principe d'égalité salariale visé à l'article 141 du traité CE, de la même façon qu'un employeur. L'indépendance juridique et le statut d'organisme assureur de ces fonds n'y changent rien.

¹⁵ Affaire C-438/99, arrêt du 4 octobre 2001; Affaire C-109/00, arrêt du 4 octobre 2001; Affaire C-379/99, arrêt du 9 octobre 2001; Affaire C-366/99, arrêt du 29 novembre 2001; Affaire C-206/00, arrêt du 13 décembre 2001;

- Dans les affaires *Griesmar* et *Moufflin*, il a été demandé à la Cour de se pencher sur deux dispositions du Code français des pensions civiles et militaires ayant un effet discriminatoire contre les hommes. Au titre de la première disposition, une fonctionnaire bénéficie d'une bonification (pour le calcul de sa pension de retraite) pour chaque enfant qu'elle a élevé. Un homme non. Selon la deuxième disposition, une employée de la fonction publique a le droit de liquider sa pension avant l'âge de la retraite lorsque son mari souffre d'un handicap ou d'une maladie incurable l'empêchant d'exercer une forme quelconque d'emploi. Un fonctionnaire n'a pas le même droit. La Cour a premièrement déclaré que, contrairement à l'opinion des autorités françaises, les retraites des fonctionnaires français devaient être considérées comme une "rémunération" au sens de l'article 141 du traité CE et non comme une prestation de sécurité sociale. Il s'ensuit que les dispositions incriminées de la législation française sont incompatibles avec le droit communautaire. Les autorités françaises, pour justifier cette discrimination, ne peuvent plus prétendre compter sur la dérogation concernant la sécurité sociale prévue par la directive sur l'égalité de traitement.

4. PRINCIPALES EVOLUTIONS DANS LES ÉTATS MEMBRES

Égalité de rémunération

Une convention collective finlandaise prévoit que chaque secteur peut créer *une allocation spéciale d'égalité*. Cette allocation est conçue pour relever le salaire des femmes qui ne sont pas suffisamment payées en dépit de la difficulté de leur travail et de leur niveau d'études dans des secteurs traditionnellement mal rémunérés de l'industrie. Au Danemark, la loi sur l'égalité des rémunérations a été modifiée dans un souci de plus grande transparence. Elle impose aux employeurs de plus de 10 salariés l'obligation de ventiler par sexe leurs statistiques sur les rémunérations.

Pour ce qui est de la *jurisprudence* nationale, la Cour d'appel britannique pour les conflits du travail a élargi la définition de "point de comparaison" pour qu'un employé d'une collectivité locale puisse se comparer à un employé d'une autre collectivité locale même si les deux grilles des salaires ont été établies indépendamment. En Suède, une percée a été observée dans la comparaison d'emplois non similaires puisqu'une infirmière peut désormais être comparée à un agent technique. Néanmoins, il semble que le tribunal suédois du travail accepte constamment le recours au concept de "forces du marché" pour justifier des inégalités de salaires dans des emplois de valeur égale.

Conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle

Un *congé de paternité* (congé payé pour les pères après la naissance de leur enfant) a été introduit en Grèce par une convention collective de portée nationale. En France, en Finlande et au Royaume-Uni, des textes législatifs sont proposés.

La Grèce, l'Irlande et les Pays-Bas ont introduit une législation sur *l'extension du congé de maternité*.

IV. Élargissement, relations extérieures et coopération au développement

1. ÉLARGISSEMENT

Les négociations sur le chapitre Emploi et Affaires sociales ont été provisoirement closes au début de l'année 2001 avec 10 des pays candidats. Cependant, l'évolution de la situation dans ces pays continuera de faire l'objet d'un strict suivi par la Commission. Les négociations avec la Bulgarie, la Roumanie et la Turquie doivent encore commencer.

À Göteborg, en juin 2001, le Conseil européen a confirmé que les pays candidats jugés prêts devaient être capables de rejoindre l'Union européenne à partir de 2004.

Transposition du droit communautaire

L'acceptation et la transposition de "l'acquis communautaire" constituent l'une des conditions fondamentales de l'adhésion à l'Union européenne. Dans le domaine de l'égalité des chances, les pays candidats sont tenus de transposer neuf directives.

La Lituanie avait déjà quasiment transposé la totalité de l'acquis dans ce domaine avant 2001; une partie significative des dispositions concernées a été transposée en République tchèque le 1er janvier 2001 avec l'entrée en vigueur des modifications du Code du travail, des lois sur les salaires et les rémunérations et de la loi sur la procédure civile.

Cependant, une percée a en quelque sorte été enregistrée en 2001, puisque des progrès significatifs ont été observés dans de nombreux pays. La Hongrie s'est considérablement alignée sur l'acquis, comme elle l'avait prévu, à la fin de l'année. La modification du Code du travail entrée en vigueur le 1er juillet 2001 a été l'évolution la plus importante. En Lettonie, l'acquis dans ce domaine a été transposé par le nouveau Code du travail et la nouvelle loi sur la protection des travailleurs, tous deux adoptés durant l'été. Le nouveau code devrait entrer en vigueur en juin 2002. En Slovaquie, la transposition des directives sur l'égalité de paiement et l'égalité de traitement, la charge de la preuve, les travailleuses enceintes et le congé parental a été accomplie cette année avec l'adoption du nouveau Code du travail en juillet. Seules les directives relatives à l'égalité de traitement dans le domaine de la sécurité sociale n'ont pas encore été transposées. En Pologne, les modifications au Code du travail transposant l'acquis ont été adoptées au cours du deuxième semestre. Cependant, cette législation ne devrait pas entrer en vigueur avant l'adhésion. En novembre, le gouvernement estonien a approuvé un projet de loi sur l'égalité des sexes.

Les progrès trop lents enregistrés dans d'autres pays candidats restent préoccupants.

Les maigres avancées de la Roumanie dans l'adoption de l'acquis sont sources d'inquiétude. Un projet de loi sur l'égalité des chances est bloqué au Parlement depuis 1998. Ce projet a été retiré au début de l'année 2001 pour modification, à la suite d'un changement de gouvernement, mais le calendrier législatif est désormais confus.

La Bulgarie a rédigé un projet de loi sur l'égalité des chances. Cependant, une grande partie des nécessaires dispositions d'application n'est prévue qu'à "moyen" terme.

À Chypre, à Malte et en Slovénie, une proportion importante de l'acquis doit encore être transposée. Des projets de législation sont envisagés, mais en 2001, les signes visibles de progrès ont été limités.

Aucune avancée n'a été enregistrée en Turquie au plan législatif.

En résumé, la République tchèque, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Pologne et la Slovaquie ont réalisé d'excellents progrès en 2001. Cependant, plusieurs autres pays ont encore un chemin considérable à parcourir pour être prêts pour une adhésion en 2004.

2. CAPACITES INSTITUTIONNELLES DES PAYS CANDIDATS

L'adoption et la transposition de l'acquis sont deux conditions nécessaires, mais non suffisantes. Il est capital qu'existent aussi des structures institutionnelles et administratives facilitant la mise en œuvre et le respect des droits relatifs à l'égalité.

Une nouvelle fois, plusieurs pays se détachent nettement du lot.

Comme pour l'adoption de l'acquis, la Lituanie avait déjà réalisé des progrès importants avant 2001.

La Roumanie a créé une commission consultative interministérielle sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes pour promouvoir l'intégration de la dimension hommes/femmes. Cette commission a conçu un plan d'action national pour l'égalité des chances, mais il reste à savoir s'il bénéficiera d'un soutien financier de l'État.

Tant en Slovaquie qu'en Lettonie, le gouvernement a adopté en 2001 un document d'orientation sur l'égalité des chances; celui-ci formule des propositions de développement institutionnel, de suivi, d'évaluation et de sensibilisation ciblées sur le marché du travail, la vie publique et politique et la famille. Comme pour le plan d'action roumain, l'application effective de ce document dépendra de son financement.

Dans les autres pays, les changements interviennent à un rythme moins encourageant.

Bien que d'excellents progrès aient été réalisés par la République tchèque dans la transposition de l'acquis, l'élaboration de véritables mesures de mise en œuvre et d'application a été lente. Néanmoins, cette année, le gouvernement a préparé un document d'évaluation sur des points tels que la création de capacités institutionnelles et les femmes dans la prise de décision.

Les structures institutionnelles existent à Malte et à Chypre, mais rien n'a été fait en 2001 pour les renforcer.

La Bulgarie et la Pologne disposent d'institutions inadéquates. La Bulgarie a rédigé un projet de loi sur l'égalité des chances, qui couvre la mise en œuvre et les mesures visant le respect des dispositions. Cependant, le calendrier prévu pour l'introduction de nouvelles institutions est trop vague. Les autorités polonaises n'ont soumis aucune proposition pour y remédier.

De manière générale, l'élaboration d'institutions efficaces destinées à l'application de l'acquis dans les pays candidats n'a guère, voire pas du tout, progressé et il reste encore à effectuer un travail considérable d'ici à l'adhésion. Les documents d'orientation et les plans d'action nationaux constituent un premier pas dans la bonne direction, mais ils resteront lettre morte s'ils ne peuvent être transformés en mesures concrètes bénéficiant d'un réel soutien financier.

3. RELATIONS EXTERIEURES ET COOPERATION AU DEVELOPPEMENT

Coopération en matière de lutte contre le trafic d'êtres humains

Dans le domaine des droits de l'homme, le trafic d'êtres humains est l'un des sujets les plus brûlants auquel est confrontée l'Union européenne au regard de son futur élargissement. Les femmes et les enfants en sont plus particulièrement victimes. Bien qu'il soit extrêmement difficile de prendre la véritable mesure de cette exploitation, de récentes estimations indiquent qu'environ **500 000** femmes font l'objet de tels trafics chaque année, en direction de l'Europe de l'ouest.

La principale tendance observée ces dernières années est la hausse du nombre de victimes originaires d'Europe centrale (30%) et d'Europe orientale (40%, CEI incluse). Cependant, de nombreuses femmes proviennent toujours d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine et une forte proportion de ces victimes de l'exploitation sexuelle est aussi originaire d'États membres de l'UE.

Le crime organisé est de plus en plus impliqué dans le trafic d'êtres humains puisqu'il s'agit de l'une des activités criminelles les plus lucratives qui soient et qu'elle est en outre restée relativement peu sanctionnée jusqu'à ce jour. La Commission a soumis en 2001 des propositions pour que le trafic d'êtres humains soit passible dans tous les États membres de sanctions pénales suffisamment fortes pour avoir un véritable effet dissuasif. Une coordination renforcée des autorités chargées de faire appliquer la loi est également nécessaire. Le mandat d'Europol a été étendu à la lutte contre le trafic d'êtres humains.

En outre, il est fondamental d'aider les femmes victimes de ces agissements.

- Premièrement, en avertissant les femmes des pays d'origine des dangers existants, **avant** qu'elles ne deviennent la proie des trafiquants et en sensibilisant à ce problème au sein de l'UE.
- Deuxièmement, en apportant un soutien accru aux victimes. Le Fonds social européen a apporté avec succès son appui à une mesure spécifique de sensibilisation des communautés locales, créant une base de données et développant un réseau reliant les différents acteurs de la lutte contre le trafic de femmes et d'enfants dans le cadre du projet "Sicurezza per lo sviluppo 2000-2006" dans la région du Mezzogiorno. L'Italie gère aussi des projets de réintégration à l'intention des victimes.

La journée internationale des femmes, le 8 mars 2001, a fourni l'occasion à la Commission et au Parlement européen de sensibiliser aux activités actuelles de la Communauté dans le domaine de la lutte contre un tel trafic; sur cette base, une approche planifiée de l'assistance aux victimes est en train d'être développée.

Programme indicatif régional MEDA

Le programme MEDA est le principal instrument de l'Union européenne finançant la réalisation du partenariat euro-méditerranéen. Le soutien fourni dans ce cadre va au-delà de l'aide traditionnelle au développement puisqu'il place la transition économique et le libre échange au cœur de la coopération financière de l'UE avec la région méditerranéenne.

Les conclusions du Forum Euromed sur le rôle des femmes dans la vie économique, qui s'est tenu à Bruxelles en juillet 2001 à l'initiative de la présidence belge, ont été intégrées au programme indicatif régional 2002-2004. Dans le cadre de la priorité consacrée à la promotion d'une intégration euro-méditerranéenne durable, une partie des ressources (6 millions d'euros) sera allouée aux mesures d'égalité des chances à l'intention des femmes.

Les deux principaux domaines d'action seront les suivants:

- L'accès et la participation des femmes à l'emploi, en soutenant notamment les réformes du cadre législatif et l'élaboration de politiques actives de la formation et du marché du travail;
- La promotion du rôle des femmes dans l'économie, plus spécialement en élaborant des réseaux réunissant les femmes chefs d'entreprise ou membres de professions libérales et en facilitant l'accès des femmes aux instruments financiers.

Afghanistan

L'organisation à Bruxelles, du 4 au 6 décembre 2001, du **Sommet des femmes afghanes** pour la démocratie a été une manifestation unique, un véritable succès, tant de par le jugement porté sur cet événement par les Afghanes mêmes que pour les résultats obtenus.

La **proclamation de Bruxelles** adoptée lors de la clôture du Sommet par les femmes d'Afghanistan souligne la vision globale de l'avenir qu'ont les participantes et précise les besoins immédiats de reconstruction de leur pays dans les domaines de l'éducation, de la santé, des droits des femmes, des réfugiés et de la culture.

La **Déclaration de solidarité** adoptée lors de la rencontre parallèle des militantes pour les droits des femmes est un signe clair et fort du soutien et de l'engagement permanent des organisations de femmes et de la société civile en faveur de la restauration des droits des femmes en Afghanistan.

Les principaux points soulevés dans cette déclaration sont les suivants:

- Veiller à ce que les **fonds** alloués par la Communauté internationale à la reconstruction de l'Afghanistan soient **conditionnés** à la participation des femmes aux décisions relatives à l'emploi de ces ressources;
- La présence de groupes de femmes parmi les bénéficiaires des fonds;
- L'utilisation de ces fonds pour la mise en œuvre des priorités définies dans la proclamation de Bruxelles.

Le Sommet invitait à profiter de **la Journée internationale de la femme le 8 mars 2002** pour susciter un appel à l'échelon planétaire en faveur de l'application de la proclamation de Bruxelles et pour affirmer que, pour les femmes, "l'Afghanistan est partout" puisque, dans le monde entier, les femmes sont solidaires des Afghanes.

Instruments thématiques: Initiative européenne pour la démocratie et les droits de l'homme (IEDDH) et Aide aux populations et soins de santé en matière de procréation, y compris VIH/sida

À la suite des communications de 2001 de la Commission sur le rôle de l'UE dans la promotion des droits de l'homme et la démocratisation et sur "un programme d'action pour l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la coopération au développement de la Communauté", les appels à propositions lancés au titre des différents instruments thématiques concernant les relations extérieures et la coopération au développement incluent la dimension de l'égalité hommes/femmes dans l'évaluation des propositions visant la réalisation d'actions destinées à être financées par la Communauté.

Cette dimension est particulièrement importante pour les mesures financées dans le cadre de l'aide aux populations et des soins de santé en matière de procréation, y compris le VIH/sida, où les 17 actions sélectionnées en 2001 intègrent la perspective hommes/femmes et accordent une attention spéciale au rôle et aux droits des femmes pour l'accès et la participation aux services sociaux.

4. COMMERCE

Compte tenu des réflexions sur la dimension sociale de la mondialisation et des répercussions des réformes économiques sur l'égalité des sexes, la relation commerce/genre est devenue partie intégrante de la politique de commerce durable de l'UE et de sa volonté de promouvoir les normes fondamentales du travail. Une première réunion avec la société civile sur le commerce et l'égalité entre les hommes et les femmes a donc été tenue dans le cadre du dialogue régulier mené par la DG Commerce avec la société civile. Largement suivie, cette réunion a permis d'obtenir une vision générale des activités en cours et des questions méritant encore d'être étudiées.

V. Perspectives pour 2002

La Stratégie-cadre

Le programme de travail de la Commission pour 2002 inclura les priorités horizontales suivantes pour l'ensemble des DG et services:

- Une évaluation des répercussions sur les hommes et les femmes sera réalisée pour des domaines d'action communautaires spécifiques dans lesquels la dimension du genre n'a pas encore été intégrée.
- Chaque service renforcera son action afin de recueillir des données séparées pour les hommes et les femmes, et de systématiquement ventiler par sexe les statistiques connexes; des indicateurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes continueront d'être développés.
- Chaque DG et service insérera des modules d'intégration de la dimension du genre dans les plans de formation de l'ensemble de son personnel, en particulier pour les membres de l'encadrement.

Les initiatives juridiques

En 2002, la Commission entend présenter un rapport sur la mise en œuvre de la directive concernant le congé parental, qui examinera entre autres les raisons pour lesquelles les pères n'exercent pas ce droit.

En 2002, la Commission soumettra également une proposition de directive sur la discrimination fondée sur le sexe, au titre de l'article 13 du traité CE. Cette nouvelle base juridique permettra d'adopter des mesures sur la discrimination fondée sur le sexe dans des domaines autres que l'emploi et la sécurité sociale, qui constituent à l'heure actuelle le champ d'application, relativement limité, du droit communautaire sur l'égalité.

Le programme

Le programme lié à la stratégie-cadre sur l'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005) aura pour thème prioritaire la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle - le deuxième objectif étant de "rendre les pères à leur famille". Deux appels à propositions seront publiés en janvier 2002: l'un visera à étayer et améliorer la synergie entre les politiques nationales ainsi qu'à créer une valeur communautaire ajoutée; l'autre aura pour but de promouvoir des actions transnationales d'échange, sous la forme de transfert d'informations, d'expérience et de bonnes pratiques.

Le renforcement de la stratégie de Lisbonne

En mars 2000, le Conseil européen de Lisbonne s'est fixé l'objectif ambitieux de faire, en dix ans, de l'Union l'économie de la connaissance la plus dynamique, compétitive et durable qui soit, d'atteindre le plein emploi et de renforcer la cohésion économique et sociale.

En mars 2002, le sommet de Barcelone a passé en revue les progrès accomplis dans ce but et recentré ses objectifs afin de stimuler l'emploi et d'améliorer la cohésion sociale. Dans un tel contexte, il est essentiel d'éliminer les inégalités et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Les États membres devraient éliminer les facteurs freinant l'activité professionnelle des femmes, et notamment fournir d'ici à 2010 des structures de garde d'enfants pour au moins 90% des enfants ayant entre 3 ans et l'âge du début de la scolarité obligatoire et pour au moins 33% des enfants de moins de 3 ans.

Les initiatives de la présidence espagnole sur la violence

L'Espagne a annoncé que, pendant le premier semestre 2002, la "violence", et notamment la violence domestique, serait la priorité de sa présidence. Elle entend définir avec la Commission des indicateurs sur la violence et rassembler des bonnes pratiques de lutte contre celle-ci. Ces activités se poursuivront au cours de la présidence danoise pendant le second semestre 2002.

Les Fonds structurels

Au cours des dernières années, de nombreuses initiatives ont été entreprises pour améliorer les retombées des Fonds structurels sur l'égalité des sexes. Les travaux menés en 2001 ont ouvert la voie à deux grands événements en 2002: la troisième conférence sur l'intégration de la dimension hommes/femmes au sein des Fonds structurels (14 et 15 juin 2002, Santander, Espagne) ainsi que la communication de la Commission sur la mise en œuvre de la dimension du genre dans les documents de programmation des Fonds structurels, dont l'objectif sera de réviser et d'affiner l'intégration de la dimension du genre dans les Fonds structurels, à la suite d'une réforme générale de ces Fonds.

La justice et les affaires intérieures

L'approche prévue d'aide aux victimes de trafics d'êtres humains sera étoffée, en particulier grâce à une proposition de directive du Conseil sur un permis de résidence à l'intention des victimes de l'immigration illégale ou du trafic d'êtres humains coopérant avec les autorités compétentes et grâce à l'adoption de dispositions pour les victimes qui portent plainte ou fournissent des renseignements à la police ou aux tribunaux.

Les relations extérieures et les droits de l'homme

Une étude visant à passer en revue les politiques actuellement menées dans le domaine des relations extérieures sera lancée en 2002. Sur la base de ses résultats, un séminaire d'experts sera organisé. En outre, une évaluation de l'intégration de l'égalité des sexes dans la politique communautaire de coopération avec les pays tiers a été demandée par EuropeAid; elle sera réalisée par un groupe d'experts indépendants. Dans le prolongement de ces initiatives, une action d'envergure au niveau ministériel est prévue sous la présidence grecque, au début de l'année 2003. Cette action réunira les représentants de toutes les politiques concernées - développement, relations politiques, commerce, élargissement et aide de l'UE - pour qu'ils examinent comment consolider et renforcer le rôle et la visibilité des femmes dans les relations extérieures de l'Union.

Dans le domaine des droits de l'homme, le document de programmation (2002-2004) de l'initiative européenne pour la démocratie et les droits de l'homme (IEDDH), adopté le 20 décembre 2001, considère l'intégration de la perspective hommes/femmes comme un facteur crucial pour garantir la conformité des projets financés au titre de l'IEDDH avec la politique générale de la Commission. Tout sera entrepris pour intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes à la sélection des projets IEDDH.