

Avis du Comité économique et social européen sur le thème: «Employabilité et esprit d'entreprise — Le rôle de la société civile, des partenaires sociaux et des organismes régionaux et locaux du point de vue du genre»

(2007/C 256/21)

Le Comité économique et social européen a reçu le 13 février 2007 une lettre de saisine de la future présidence portugaise sur la proposition susmentionnée.

La section spécialisée «Emploi, affaires sociales, citoyenneté», chargée de préparer les travaux du Comité en la matière, a adopté son avis le 18 juin 2007 (rapporteur: M. PARIZA CASTAÑOS).

Lors de sa 437^e session plénière des 11 et 12 juillet 2007 (séance du 11 juillet 2007), le Comité économique et social européen a adopté le présent avis par 141 voix pour, aucune voix contre et 5 abstentions.

1. Résumé des propositions du CESE

1.1 L'inégalité entre les hommes et les femmes dans le monde de l'entreprise et sur le marché du travail constitue un problème grave qui affecte l'ensemble de la société européenne, concernant aussi bien les hommes que les femmes, les entreprises, les travailleurs, les gouvernements, les partenaires sociaux et la société civile. Le CESE considère que le moment est venu de donner un nouvel élan aux politiques d'égalité, en mettant en œuvre de nouvelles politiques actives sur le marché du travail en matière de création d'entreprises et d'organisation de la vie sociale.

1.2 L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un défi fondamental pour l'avenir de l'Europe, raison pour laquelle le CESE considère qu'il faut renforcer la dimension de genre dans la Stratégie de Lisbonne et que la révision à mi-parcours des lignes directrices intégrées et les plans nationaux de réforme incluent les éléments suivants:

1.2.1.1 Le développement résolu du Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes par les États et la désignation, par ces derniers, d'une responsable nationale pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans les plans nationaux de réforme.

1.2.2 L'inclusion de nouveaux objectifs spécifiques pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques pour l'emploi, dotés d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs; il est en effet prioritaire de faire en sorte qu'il y ait plus de femmes chefs d'entreprise, qu'elles aient un emploi, et que ce dernier soit de meilleure qualité.

1.2.3 L'inclusion d'objectifs précis pour éliminer les stéréotypes sexistes (en particulier dans l'enseignement) qui limitent l'esprit d'entreprise des femmes.

1.2.4 L'amélioration de la gouvernance par la participation adéquate des partenaires sociaux et des organisations de la société civile, en particulier aux niveaux local et régional. L'association active des pouvoirs locaux et régionaux aux plans nationaux de réforme.

1.2.5 Une plus grande transparence dans les services publics pour l'emploi et les agences privées afin d'éliminer la discrimination dans les procédures de recrutement.

1.2.6 L'engagement, de la part des institutions de surveillance du secteur des services financiers, à s'assurer que lors de l'examen des demandes de prêt déposées par des femmes chefs d'entreprise, ces dernières ne soient pas victimes de discrimination fondée sur le genre. L'aide publique pour l'accès au crédit est également nécessaire, surtout pour les femmes qui se lancent dans une activité économique pour la première fois.

1.2.7 Des objectifs précis pour encourager la formation universitaire et professionnelle, ainsi que l'accès des femmes à toutes les professions, en surmontant les stéréotypes culturels.

1.2.8 L'appui et le soutien des partenaires sociaux, en particulier aux niveaux sectoriel, local et régional, pour éliminer, par le biais de la négociation collective et du dialogue social, les déséquilibres entre les hommes et les femmes qui placent les femmes dans une position d'infériorité au sein de l'entreprise.

1.2.9 Les plans d'égalité et les mesures d'action positive que les partenaires sociaux adoptent et mettent en œuvre dans de nombreux secteurs et entreprises, doivent être élargis et soutenus par les gouvernements nationaux, régionaux et locaux; des ressources communautaires doivent également y être allouées.

1.2.10 Les lignes directrices communautaires doivent renforcer les objectifs nationaux pour l'égalité salariale entre les hommes et les femmes par le biais d'indicateurs précis.

1.2.11 Il faut élaborer, aux niveaux local et régional, des programmes spécifiques pour l'accès des femmes immigrées et des groupes minoritaires à l'emploi et à la création d'entreprises.

1.2.12 Il est également nécessaire de mettre en œuvre des programmes et des objectifs spécifiques pour les femmes handicapées.

1.2.13 Les plans de réforme nationaux de systèmes de calcul des pensions doivent éviter que de nombreuses femmes perdent leur droit à la pension ou n'en reçoivent une que d'un montant très limité parce qu'elles ont travaillé à temps partiel ou ont connu des interruptions de carrière en raison, notamment, d'obligations familiales. Il faut également que les conjointes co-entrepreneurs disposent d'un statut juridique adéquat.

1.2.14 Les collectivités locales et régionales doivent collaborer avec les entreprises et les travailleurs et travailleuses, pour leur permettre de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle.

1.2.15 En raison du vieillissement de la génération actuelle des chefs d'entreprises, la question de la transmission de nombreuses entreprises, en particulier des PME, offre une opportunité pour permettre l'accès des femmes à des postes de dirigeantes d'entreprises. Il est crucial que ce passage de témoin soit préparé par des dispositions nationales ou locales favorisant ces reprises d'entreprises par des femmes. Au niveau européen cela mériterait une étude de cette réalité et un recensement de pratiques d'accompagnement incitatives.

2. Introduction

2.1 La future présidence portugaise de l'Union européenne a demandé au CESE d'élaborer un avis exploratoire sur le thème «Employabilité et esprit d'entreprise — Le rôle de la société civile, des partenaires sociaux et des instances régionales et locales, dans une perspective de genre», dans le but de préparer ses travaux.

2.2 Le CESE se félicite de la proposition de la présidence portugaise de renforcer le processus de consultation sur les nouvelles lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi 2008-2010 grâce à l'insertion d'une perspective de genre et à sa mise en œuvre par la société civile, les partenaires sociaux et les collectivités locales et régionales, ainsi que les gouvernements, car la perspective de genre, qui vise l'égalité entre les hommes et les femmes, pose un défi à l'ensemble de la société européenne.

2.3 Le Traité mentionne clairement que l'UE compte parmi ses objectifs la promotion du progrès économique et social, un niveau élevé d'emploi et l'égalité entre les femmes et les hommes.

2.4 L'égalité entre les sexes constitue l'un des principes fondamentaux de l'Union européenne, garanti dans le Traité ainsi que dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Les institutions et les organes communautaires sont tenus de lutter contre la discrimination dont les femmes sont victimes et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la législation et les politiques publiques.

2.5 L'UE dispose d'un acquis considérable en matière de politiques d'égalité. En matière de politiques d'emploi et de législation du travail, il y a lieu de citer deux directives: d'une part, la directive 2002/73/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail; et, d'autre part, la directive 2004/113/CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

2.6 Le CESE a élaboré divers avis au cours des dernières années ⁽¹⁾, contribuant de la sorte au développement de l'acquis communautaire, à l'amélioration des instruments législatifs et à la qualité des politiques d'égalité. Le Comité a apporté son soutien à la stratégie européenne pour l'emploi et souligné l'avancée qu'elle a marqué pour résoudre des problèmes nationaux et locaux par le biais d'une approche commune et coordonnée au niveau européen. Le Comité considère qu'il est nécessaire de soutenir cet effort par un nombre plus important d'actions et une meilleure coordination.

2.7 Le CESE entend réaliser une évaluation des politiques adoptées à ce jour, mettre en exergue les bonnes pratiques et proposer de nouvelles initiatives, pour faire en sorte que les femmes européennes développent leur esprit d'entreprise et soient plus actives sur le marché de l'emploi. Le présent avis s'inscrit dans le cadre des débats d'évaluation et de réforme de l'Agenda de Lisbonne; les propositions peuvent être développées dans le cadre de la révision de la stratégie intégrée pour la croissance et l'emploi et des futurs plans nationaux de réforme.

3. L'Agenda de Lisbonne

3.1 La Stratégie de Lisbonne préconise de parvenir au plein emploi en Europe à travers le renforcement de la qualité et de la productivité au travail et la cohésion économique, sociale et territoriale, conjugués à une meilleure gouvernance, dans le

(¹) Avis du CESE du 13.9.2006 sur la «Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010». Rapporteuse: M^{me} Attard (JO C 318 du 23.12.2006).
Avis du CESE du 14.12.2005 sur la «Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil relative à l'année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007) — Vers une société juste». Rapporteuse: M^{me} Herczog (JO C 65 du 17.3.2006).
Avis du CESE du 29.9.2005 sur «La pauvreté des femmes en Europe». Rapporteuse: M^{me} King (JO C 24 du 31.1.2006).
Avis du CESE du 28.9.2005 sur la «Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes». Rapporteuse: M^{me} Štechová (JO C 24 du 31.1.2006).
Avis du CESE du 2.6.2004 sur la «Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions établissant les lignes directrices du second tour de l'initiative communautaire EQUAL, concernant la coopération transnationale pour la promotion de nouvelles pratiques de lutte contre les discriminations et inégalités de toute nature en relation avec le marché du travail — Libre circulation des bonnes idées». Rapporteur: M. Sharma (JO C 241 du 28.9.2004).
Avis du CESE du 15.12.2004 sur la «Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail». Rapporteuse: M^{me} Sharma (JO C 157 du 28.6.2005).
Avis du CESE du 10.12.2003 sur la «Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil établissant un programme d'action pour la promotion des organisations actives au niveau européen dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes». Rapporteuse: M^{me} Wahrolin (JO C 80 du 30.3.2004).
Avis du CESE du 14.2.2006 sur «La représentation des femmes dans les organes de décision des groupes d'intérêts économiques et sociaux de l'Union européenne». Rapporteur: M. Ety (JO C 88 du 11.4.2006).
Avis du CESE du 3.6.2004 sur la «Proposition de directive du Conseil mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services». Rapporteuse: M^{me} Carroll (JO C 241 du 28.9.2004).

cadre d'une société de la connaissance adaptée aux options personnelles des femmes et des hommes. Pour la première fois, un barème quantitatif a été établi pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique avec, pour objectif chiffré, un taux d'emploi féminin de 60 % en 2010.

3.2 À la demande du Conseil européen, le CESE collabore avec les CES nationaux pour la mise en œuvre de la Stratégie de Lisbonne ⁽²⁾.

3.3 Malgré les bons résultats obtenus, l'expérience a montré la nécessité de mener des réformes plus vastes dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne, pour garantir la participation équitable des femmes et des hommes, dans la création d'entreprises et l'accès à l'emploi.

3.4 En effet, en Europe, les femmes n'ont pas encore les mêmes opportunités entrepreneuriales que les hommes ni les mêmes possibilités sur le marché du travail. À cause des stéréotypes sociaux et culturels hérités du passé, le taux d'activité des femmes est globalement inférieur à celui des hommes et la ségrégation professionnelle subsiste au sein du marché de l'emploi. D'une manière générale, les femmes ont des emplois plus précaires et de moindre qualité, avec des salaires inférieurs, et rencontrent plus de difficultés pour développer leurs qualifications professionnelles; par ailleurs, les femmes chefs d'entreprise rencontrent plus d'obstacles pour accéder au financement.

3.5 Aussi, le CESE considère-t-il qu'il faut **renforcer la dimension de genre dans la Stratégie de Lisbonne**, en révisant les objectifs communautaires et nationaux pour faire en sorte qu'il y ait plus de femmes chefs d'entreprise, plus de femmes ayant un emploi, et que ce dernier soit de meilleure qualité. La qualité est à entendre ici au sens de plus grande diversification professionnelle, d'égalité salariale, de plus grande stabilité d'emploi ainsi que d'accès à la formation et à la promotion professionnelle.

3.6 Après l'examen à mi-parcours de la Stratégie de Lisbonne, le Conseil a approuvé en mars 2005 la «relance de la Stratégie de Lisbonne» avec pour principal changement de ne pas concentrer exclusivement l'attention sur des objectifs quantitatifs mais plutôt sur les politiques et les actions pratiques à mettre en œuvre pour les atteindre. Les priorités vont à la création d'un plus grand nombre d'emplois et de meilleure qualité; il faut pour ce faire attirer et retenir plus de personnes sur le marché du travail, moderniser les systèmes de protection sociale, améliorer l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises, accroître la flexibilité des marchés du travail et investir davantage dans le capital humain à travers l'amélioration de l'éducation et des qualifications ⁽³⁾.

3.7 L'Agenda de Lisbonne révisé souligne également l'importance d'une bonne gouvernance, par le biais d'une méthode de travail politique plus efficace qui rassemble toutes les parties

concernées, les États membres, les citoyens, les parlements, les partenaires sociaux et la société civile, aux côtés des institutions communautaires, autour d'une vision commune de progrès et d'opportunités d'avenir. Le CESE considère qu'il est nécessaire d'améliorer la gouvernance de l'Agenda de Lisbonne, à travers un rôle plus actif de la société civile, des partenaires sociaux et des organismes locaux et régionaux.

3.8 Le CESE fait valoir l'importance de ce que les partenaires sociaux participent le plus en amont possible dans le processus d'élaboration des lignes directrices et soient consultés sur les aspects relatifs à l'inclusion de critères de genre.

3.9 Les lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi 2005-2008, qui servent de base à la préparation des programmes nationaux de réforme dans les États membres, renforcent le caractère essentiel de l'égalité entre les hommes et les femmes pour faire face aux priorités établies, combinant des mesures spécifiques relatives à l'emploi féminin avec l'intégration de l'égalité dans toutes les actions entreprises ⁽⁴⁾.

3.10 Comme il l'a déjà fait valoir dans son avis sur les lignes directrices pour l'emploi, le CESE trouve surprenant que malgré la priorité accordée à l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi dans la Stratégie de Lisbonne, cette question ne fasse pas l'objet d'une ligne de conduite intégrée spécifique dans ces orientations ⁽⁵⁾.

3.11 Le bilan du programme communautaire de Lisbonne et des programmes nationaux de réforme ⁽⁶⁾ met en évidence la nécessité de renforcer les politiques d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, par la mise en œuvre de mesures qui permettent de concilier la vie professionnelle, familiale et personnelle.

3.12 Le rapport conjoint sur l'emploi 2006/2007 évalue positivement la croissance rapide des taux d'emploi des femmes, faisant valoir que c'est un progrès sur la voie de la réalisation de l'objectif de Lisbonne ⁽⁷⁾. Toutefois, il souligne que la plupart des rapports remis par les États membres ne font pas référence à de quelconques mesures spécifiques destinées à promouvoir l'emploi des femmes ou à réduire les différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, à l'exception des mesures destinées à améliorer l'accès à l'infrastructure d'accueil à l'enfance. Certains États membres (AT, BE, DK, DE, ES, IE, IT, LU, PT et UK) se sont fixés des objectifs nationaux concernant les infrastructures d'accueil à l'enfance, mais rares sont ceux qui communiquent les progrès accomplis vers l'objectif européen dans ce domaine. Le progrès vers la réalisation de cet objectif reste lent. Seuls certains États membres (AT, DK, FI, IE, MT et NL) disposent de mesures visant à rendre plus accessibles les services d'accueil à l'enfance en appliquant des prix maximums ou des coûts réduits. La nécessité de renforcer le rôle des hommes dans la conciliation du travail et de la vie familiale

⁽²⁾ Voir les conclusions du Conseil européen des 22 et 23 mars 2005 et les travaux réalisés, notamment la déclaration des présidents et secrétaires généraux des CES de l'UE et du CESE faite à Paris le 25.11.2005.

http://eesc.europa.eu/lisbon_strategy/eesc_documents/index_fr.asp

⁽³⁾ «Travaillons ensemble pour la croissance et l'emploi — Un nouvel élan pour la stratégie de Lisbonne» COM(2005) 24 final.

⁽⁴⁾ «Lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi (2005-2008)» COM(2005) 141 final.

⁽⁵⁾ Avis du CESE du 31.5.2005 sur la «Proposition de décision du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres (en application de l'article 128 du Traité CE)». Rapporteur: M. Malosse (JO C 286 du 7.11.2005).

⁽⁶⁾ COM(2006) 30 final.

⁽⁷⁾ Rapport conjoint sur l'emploi 2006/2007, adopté par le Conseil (EPSCO) le 22 février 2007, pour transmission au Conseil européen des 8 et 9 mars 2007.

n'est pas mentionnée. SI a lancé une campagne pour que les hommes jouent un rôle plus actif dans la vie familiale, LT a offert de nouvelles possibilités de congé de paternité rémunéré et CZ, DE et EL vont accroître la possibilité pour les pères de prendre des congés parentaux.

4. Le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et la Feuille de route pour l'égalité entre les hommes et les femmes

4.1 Le «Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes»⁽⁸⁾, approuvé par le Conseil européen de mars 2006, constitue un saut qualitatif dès lors qu'il associe tous les États membres à la poursuite de l'objectif d'une plus grande participation des femmes au marché du travail et de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

4.2 La «Feuille de route pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2006-2010», adoptée par la Commission définit six domaines prioritaires pour l'action de l'Union européenne: une même indépendance économique pour les femmes et les hommes, la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, une représentation paritaire dans la prise de décision, la suppression de toute forme de violence à l'égard des femmes, l'élimination des stéréotypes sexistes et la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de politique extérieure et de coopération au développement⁽⁹⁾.

4.3 Afin d'améliorer la gouvernance en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, la Feuille de route prévoit également une série d'actions très importantes, la Commission s'engageant à assurer un suivi étroit des progrès dans ce domaine.

4.4 Dans son avis sur la Feuille de route pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2006-2010, le CESE salue la volonté politique de la Commission de continuer à accorder la priorité à l'égalité entre les hommes et les femmes dans son programme de travail pour la période 2006-2010 et souligne qu'il est important d'associer toutes les parties concernées à la mise en œuvre des actions y relatives⁽¹⁰⁾.

4.5 Le CESE marque également son soutien à la création de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes⁽¹¹⁾.

4.6 Le Comité considère que le moment est venu de donner un nouvel élan aux politiques d'égalité, en mettant en œuvre de nouvelles politiques actives sur le marché du travail en matière de création d'entreprises et d'organisation de la vie sociale. Différents États membres sont en train d'adopter de nouvelles législations visant à assurer une égalité effective entre les hommes et les femmes en politique, au sein des organisations sociales et des

entreprises, tant au niveau des travailleurs salariés que de l'encadrement et des conseils d'administration. Il soutient de manière générale ces réformes qui incluent des politiques actives sur la base d'un cadre légal rationnel de nature à garantir une protection effective au travail de même que la sécurité et la stabilité indispensables.

5. Les propositions du CESE: renforcer la dimension de genre dans l'Agenda de Lisbonne

5.1 Les déséquilibres et l'inégalité entre les femmes et les hommes dans le monde de l'entreprise et sur le marché du travail constitue un problème grave qui affecte l'ensemble de la société européenne, concernant aussi bien les hommes que les femmes, les entreprises, les travailleurs et travailleuses, les gouvernements, les partenaires sociaux et la société civile. L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un défi fondamental pour l'avenir de l'Europe.

5.2 Le CESE soutient la Résolution du Parlement européen du 13 mars 2007⁽¹²⁾ sur une Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010 et, en particulier, son point 1.7 qui demande «aux États membres d'intégrer ou de renforcer, dans leurs plans d'action nationaux pour l'emploi et l'intégration sociale, des mesures destinées à favoriser l'accès des femmes au marché du travail à dignité égale et à salaire égal pour un travail identique, à encourager l'entrepreneuriat féminin» et son point 20 qui «demande aux États membres de nommer une responsable nationale pour l'égalité des genres dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie de Lisbonne chargée de participer à l'élaboration et à la révision des différents plans nationaux et de contrôler leur mise en œuvre afin de favoriser l'intégration de la dimension du genre, notamment dans le budget, pour les politiques et les objectifs définis par ces plans».

5.3 Le CESE insiste sur la nécessité que les nouveaux plans nationaux de réforme prévoient l'obligation, pour les États membres, de nommer une responsable nationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

5.4 Les lignes directrices pour l'emploi doivent établir des objectifs concrets et quantifiables nécessaires pour mener une évaluation comparative entre États membres des progrès accomplis en matière d'égalité effective des femmes sur le marché du travail et dans les initiatives entrepreneuriales.

5.5 Le CESE considère qu'il faudrait accorder plus d'attention, au niveau européen, aux femmes qui travaillent dans des zones rurales dépendant de l'agriculture, peu fondées sur la culture de l'apprentissage et soutenir leur participation au marché de l'emploi.

⁽⁸⁾ Conclusions de la présidence, 7775/1/06/rév. 1.

⁽⁹⁾ COM(2006) 92 final.

⁽¹⁰⁾ Avis du CESE du 13.9.2006 sur la «Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions — Une Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010». Rapporteuse: M^{me} Attard (JO C 318 du 23.12.2006).

⁽¹¹⁾ Avis du CESE du 28.9.2005 sur la «Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes». Rapporteuse: M^{me} Štečková (JO C 24 du 31.1.2006).

⁽¹²⁾ Résolution du Parlement européen du 13 mars 2007 sur une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010 (2006/2132(INI)).
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0063+0+DOC+XML+V0//FR>

5.6 Dans le cadre de la subsidiarité, certains gouvernements entendent revoir à la baisse certaines exigences communautaires concernant les plans nationaux de réforme. Toutefois, le CESE estime que, dans l'ensemble, les lignes directrices intégrées sont suffisamment souples pour que les États membres puissent définir les solutions qui répondent le mieux à leurs besoins.

5.7 En outre, le CESE est d'avis que, tout en respectant le principe de subsidiarité, il y a lieu de renforcer le caractère communautaire de l'Agenda de Lisbonne et des lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi. Dans l'avis sur la Feuille de route pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2006-2010), il est dit que: «Le Comité reconnaît que pour augmenter le taux de participation des femmes au marché du travail, il est indispensable d'établir des priorités communes dans la coordination des politiques en matière d'emploi. Lors de son évaluation des programmes nationaux de réforme, la Commission doit veiller à ce que la priorité soit accordée à l'élimination des disparités entre les hommes et les femmes et que les actions nécessaires soient entreprises en ce sens»⁽¹³⁾.

5.8 La gouvernance dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi a été améliorée, mais le CESE estime que la situation n'est pas encore pleinement satisfaisante. Il y a lieu de renforcer la collaboration entre la Commission, les États membres, les partenaires sociaux, les organisations qui travaillent pour l'égalité et les organisations de la société civile, afin de garantir une participation adéquate à tous les niveaux et à tous les stades d'action.

5.9 Le CESE considère qu'il est nécessaire d'améliorer la participation des citoyens à la stratégie européenne d'emploi. Il faut permettre aux partenaires sociaux et aux organisations de la société civile de s'associer à ces politiques, en leur offrant la possibilité de participer à tous les niveaux (communautaire, national, régional et local), à travers des procédures appropriées. Pour atteindre les objectifs de la Stratégie de Lisbonne, il faut mettre en marche l'amélioration de la gouvernance, la valeur ajoutée de l'engagement actif des partenaires sociaux, de la société civile et des organismes locaux et régionaux.

5.10 Pour ce qui est de l'emploi, c'est au niveau local que l'on perçoit le mieux l'impact de l'application des politiques. Par conséquent, le rôle des collectivités locales et régionales et des partenaires sociaux est essentiel dans la mise en œuvre de ces politiques. L'insertion professionnelle des femmes dans des conditions d'égalité requiert une connaissance approfondie et de proximité des caractéristiques de leur situation et de leurs besoins ainsi que du contexte économique et social du territoire. Aussi est-il nécessaire que les institutions locales et régionales participent au diagnostic, à la conception, à l'exécution et à l'évaluation des actions.

5.11 S'il est vrai que ces dernières années les femmes ont fortement gagné du terrain en matière d'accès à l'université (59 % des diplômés de l'enseignement supérieur sont des femmes)⁽¹⁴⁾, la répartition des hommes et des femmes dans les différentes branches d'études répond encore à des stéréotypes bien ancrés. Ainsi, sur dix femmes diplômées, une seule possède un diplôme

technique, le rapport étant de quatre sur dix pour les hommes. Cependant, l'enseignement, les humanités et les sciences de l'art et de la santé concentrent presque la moitié des diplômées et moins d'un quart des diplômés. Le CESE propose donc que les autorités éducatives adoptent des mesures générales de promotion pour surmonter les stéréotypes sexistes afin que les femmes et les hommes optent pour des professions où ils sont sous-représentés.

5.12 Les politiques de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale contribuent à améliorer la qualité de vie des femmes et des hommes. Elles aident toutes les personnes à entrer et à rester dans le marché du travail et contribuent à l'utilisation de tout le potentiel de main-d'œuvre. Ces politiques doivent s'adresser autant aux hommes qu'aux femmes.

5.13 Le CESE⁽¹⁵⁾ rappelle aux États membres les engagements qu'ils ont pris dans le cadre du Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et propose à la Commission de demander aux États membres de prévoir dans leurs programmes nationaux de réforme davantage d'engagements à améliorer la conciliation de la vie de famille et de la vie professionnelle des hommes et des femmes. Il rappelle aussi que, dans la mesure où c'est la société dans son ensemble qui est concernée, il est nécessaire de garantir une coresponsabilité de toutes les parties prenantes, y compris des entreprises.

5.14 La conciliation ne doit pas être confondue avec certaines mesures de politique familiale qui font obstacle à l'emploi au moyen d'incitations fortes à s'éloigner de la vie professionnelle et à interrompre de manière prolongée, avec pour conséquences moins d'opportunités de réintégration réussie par la suite sur le marché du travail.

5.15 Il faut mettre en œuvre des mesures plus efficaces de réintégration professionnelle des femmes et des hommes, après une absence due à une prise en charge de personnes dépendantes ou à une maternité. Parmi ces mesures pourraient figurer des formules flexibles de formation continue pendant la période d'absence et la poursuite de l'activité professionnelle à temps partiel. Dans ce sens, il y a lieu de citer l'accord cadre européen sur le télétravail, conclu par les partenaires sociaux (CES, UNICE/UEAPME et CEEP), qui régit la définition et le champ d'application du télétravail, le caractère volontaire, les conditions d'emploi, la protection des données, la vie privée, les équipements, la santé et la sécurité, l'organisation du travail, la formation et les droits collectifs, ainsi que la mise en œuvre et le suivi dudit accord.

5.16 Les ONG jouent un rôle très important dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes en Europe; elles mènent des campagnes dans le monde des idées politiques et des valeurs culturelles, ainsi que des actions à caractère social qui favorisent l'amélioration des opportunités pour de nombreuses femmes. Par ailleurs, les femmes participent souvent dans des ONG représentant différents groupes de femmes devant les institutions locales et régionales; celles-ci doivent être soutenues.

⁽¹³⁾ Voir le paragraphe 2.3.3.1.3 de l'avis CESE du 13.9.2006 sur la «Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions — Une Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010». Rapporteuse: M^{me} Attard (JO C 318 du 23.12.2006).

⁽¹⁴⁾ COM(2007) 49 final.

⁽¹⁵⁾ Avis du CESE du 11.7.2007 sur le thème: «Le rôle des partenaires sociaux dans la conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée». Rapporteur: M. Clever.

5.17 Les femmes d'origine immigrée ou appartenant à des minorités rencontrent des difficultés particulières pour créer des entreprises et accéder au marché de l'emploi dans des conditions d'égalité. Aussi, est-il nécessaire d'inclure de nouveaux objectifs dans les nouvelles lignes directrices pour l'emploi.

5.18 Le CESE a élaboré plusieurs avis pour doter l'UE d'une politique commune en matière d'immigration et faire en sorte que la lutte contre la discrimination et les politiques d'intégration soient des objectifs prioritaires pour les gouvernements européens. Ces politiques doivent inclure la perspective de genre, pour que les femmes immigrées ou appartenant à des minorités ethniques ou culturelles, puissent mener à bien leurs projets d'entreprise et s'intégrer au marché de l'emploi, dans des conditions d'égalité.

5.19 Par ailleurs, les femmes handicapées rencontrent des difficultés supplémentaires pour s'intégrer dans le marché de l'emploi et créer leur propre entreprise. Le CESE propose de renforcer, dans les nouvelles lignes directrices et les plans nationaux de réforme, l'objectif d'intégrer ces femmes au marché de l'emploi et de l'assortir d'indicateurs spécifiques.

5.20 Le CESE propose que les autorités locales et régionales encouragent la mise en œuvre de politiques de promotion de l'égalité des chances pour les femmes handicapées et que les partenaires sociaux adoptent des stratégies pour l'égalité dans le cadre des conventions collectives et des pratiques professionnelles.

5.21 Le FSE a développé, à travers l'initiative EQUAL et dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne, d'intéressantes approches innovatrices pour encourager l'esprit d'entreprise et l'employabilité de ces femmes qui subissent une discrimination accrue. Ces expériences pourraient être utilisées, en particulier, par les autorités locales et régionales et être développées ultérieurement, dans le cadre des actions du FSE prévues pour la nouvelle période de programmation 2007-2013, afin d'adopter de nouvelles initiatives pour promouvoir l'accès à l'emploi de ces groupes de femmes ayant des difficultés particulières.

6. Employabilité

6.1 Depuis le lancement de la Stratégie de Lisbonne, 6 millions de postes de travail sur les 8 millions créés dans l'UE ont été occupés par des femmes. En 2005, le taux d'emploi des femmes a atteint 56,3 % (+ 1,1 %), contre 71 % pour l'emploi masculin (+ 0,6 %). Le taux d'emploi des femmes âgées de plus de 55 ans a également augmenté plus rapidement que celui des hommes, atteignant 33,7 % ⁽¹⁶⁾.

6.2 Le chômage est en baisse: 8,8 % en 2005, se situant à 9,9 % pour les femmes et à 7,9 % pour les hommes. Malgré l'évolution favorable du taux d'emploi global des femmes en Europe, leur contribution n'est pas encore pleinement mise à profit. La preuve en est leurs taux d'activité et d'occupation inférieurs, leur taux élevé de chômage, une plus grande précarité

d'emploi, une forte ségrégation aux plans professionnel et sectoriel, les inégalités de salaires et les difficultés des femmes et des hommes pour concilier la vie professionnelle et la vie de famille.

6.3 Le CESE rappelle que même si le taux établi (60 % en 2010) pour l'emploi des femmes peut être atteint (bien que pas dans tous les pays), il ne faut pas oublier que ce pourcentage inclut le travail à temps partiel, le travail flexible et le travail saisonnier. Or ce sont en grande partie des femmes qui occupent ces emplois, pas toujours par choix mais souvent en conséquence de la répartition inégale des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.

6.4 Des différences très importantes persistent entre le rôle des hommes et des femmes au sein du marché du travail, ainsi qu'une grande segmentation surtout en ce qui concerne les conditions de travail ou les secteurs dans lesquels elles sont présentes ou les professions qu'elles exercent. Ces différences affectent aussi bien les femmes qui travaillent que celles qui sont à la recherche d'un emploi. En conséquence, il faut encourager la mise en œuvre de nouvelles politiques visant à éliminer les causes qui sont à l'origine de ce déséquilibre sur le marché du travail.

6.5 Les femmes rencontrent également plus de difficultés que les hommes pour trouver un emploi correspondant à leur formation. De plus, leur accès et leur maintien sur le marché du travail sont entravés par les problèmes de conciliation de la vie de famille et de la vie professionnelle, la situation étant pour elles incomparablement plus problématique que pour les hommes.

6.6 Le CESE juge très positifs les programmes d'égalité que les partenaires sociaux ont adoptés dans de nombreuses entreprises en vue d'améliorer l'intégration des femmes, leur maintien dans l'entreprise, leur niveau de formation et leur carrière professionnelle et de lutter contre la discrimination. Pour ce faire, des mesures d'actions positives ont été prises. Les autorités publiques et, en particulier, les niveaux locaux et régionaux doivent apporter leur soutien aux programmes d'égalité.

6.7 Le dialogue social européen, qui relève de la responsabilité des partenaires sociaux, a un rôle important à jouer dans le développement de la perspective de genre dans la Stratégie de Lisbonne. Le CESE rappelle et soutient l'importance du cadre d'action pour l'égalité entre les hommes et les femmes que les partenaires sociaux européens ont conclu en 2005 ⁽¹⁷⁾, développé actuellement aux niveaux sectoriel et national.

6.8 Le récent accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail ⁽¹⁸⁾ est un exemple de bonnes pratiques que le CESE veut soutenir. De même, certains des comités de dialogue sectoriel sont en train d'intégrer une approche de genre. Le Comité recommande à la Commission de collaborer plus activement avec les partenaires sociaux pour parvenir à la réalisation de ces objectifs.

⁽¹⁶⁾ Rapport conjoint sur l'emploi 2006/2007.

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/07/st06/st06706.fr07.pdf>

⁽¹⁷⁾ http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf

⁽¹⁸⁾ http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_en.cfm?id=226

6.9 La négociation collective selon les lois et les pratiques nationales constitue l'une des caractéristiques du modèle social européen. Les partenaires sociaux mènent dans les différents domaines des négociations et concluent des accords pour améliorer la sécurité et la flexibilité de l'emploi et actualiser les salaires et l'organisation du travail ainsi que les systèmes de formation et de qualification professionnelle.

6.10 C'est à travers la négociation collective dans les entreprises et les secteurs qu'il faut supprimer les déséquilibres de genre plaçant les femmes dans une position secondaire. Aussi, le CESE considère-t-il que la négociation collective et le dialogue social sont des instruments fondamentaux pour développer les programmes d'égalité dans les entreprises européennes. Il est nécessaire pour l'Europe, les États membres, les entreprises et la société dans son ensemble, de mettre un terme aux discriminations professionnelles, dont sont victimes de nombreuses femmes, véhiculées par les stéréotypes culturels et sociaux.

6.11 Le «principe de l'égalité de rémunération» entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail, inscrit à l'article 141 du traité implique pour un même travail ou pour un travail auquel est attribué une valeur égale, l'élimination, dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunérations, de toute discrimination fondée sur le sexe entre les hommes et les femmes. Or, en moyenne, les femmes gagnent 15 % de moins par heure prestée que les hommes (écart relatif de la rémunération horaire brute moyenne entre les hommes et les femmes) ⁽¹⁹⁾. Cette discrimination salariale se produit dans tous les secteurs d'activité et en particulier dans les catégories professionnelles les plus élevées.

6.12 Le CESE soutient l'idée que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes qui fait déjà partie des lignes directrices intégrées de l'Union européenne soit renforcée par l'évaluation sur la base de critères précis.

6.13 La collaboration active des partenaires sociaux dans les différents domaines est nécessaire pour éliminer les discriminations salariales. Dans l'avis sur la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010), il est recommandé que: «... pour augmenter le taux de participation des femmes au marché du travail, il est indispensable d'établir des priorités communes dans la coordination des politiques en matière d'emploi. Lors de son évaluation des programmes nationaux de réforme, la Commission doit veiller à ce que la priorité soit accordée à l'élimination des disparités entre les hommes et les femmes et que les actions nécessaires soient entreprises» ⁽²⁰⁾.

6.14 Les services publics de l'emploi sont des institutions essentielles pour le bon fonctionnement des marchés du travail et ils doivent s'engager à promouvoir des politiques actives pour que les femmes au chômage puissent avoir accès à l'emploi. Pour que la législation existante puisse être appliquée d'une manière adéquate, le CESE propose que les services publics de l'emploi et

les agences privées élaborent des codes de bonnes pratiques visant à s'assurer que les offres d'emploi et les procédures de sélection ne soient pas discriminatoires envers les femmes.

6.15 Sur les marchés de l'emploi plus transparents, l'égalité entre les femmes et les hommes est plus importante; ainsi, le secteur public, affiche-t-il une plus grande participation des femmes, entre autres car les procédures de sélection permettent d'évaluer les compétences des candidats et de mieux éliminer les préjugés discriminatoires fondés sur les stéréotypes de genre.

6.16 Les systèmes de calcul de pensions portent souvent préjudice aux femmes, car ils sont liés à la carrière professionnelle. Or, nombre de femmes occupent des postes à temps partiel, avec des périodes d'interruption ou de travail précaire et rencontrent donc des difficultés pour percevoir une pension de retraite ou n'en reçoivent une que d'un montant très faible. Le CESE propose que la Commission et les États membres, à travers la méthode ouverte de coordination pour les réformes des systèmes de retraite, prennent en considération ces situations qui portent préjudice à l'égalité des femmes sur le marché du travail et qu'ils recherchent des solutions plus équitables.

6.17 La formation continue est fondamentale pour que les hommes et les femmes puissent mener durablement leur activité professionnelle. Le CESE propose que les collectivités locales et régionales développent, en collaboration avec les partenaires sociaux, des programmes de formation continue destinés aux femmes chefs d'entreprise et aux travailleuses dans le cadre des politiques d'emploi et d'égalité des opportunités.

6.18 Le CESE tient à souligner le rôle actif des partenaires sociaux pour résoudre les difficultés que rencontrent les femmes dans la société et sur le marché du travail. De nombreuses femmes s'intègrent aux organisations syndicales et entrepreneuriales pour donner un élan décisif de l'intérieur à des politiques actives et des programmes d'égalité mais leur nombre est encore faible et elles doivent surmonter de nombreuses difficultés pour parvenir aux postes de direction.

7. Esprit d'entreprise

7.1 Les femmes chefs d'entreprise représentent encore un pourcentage faible (30 % de l'entrepreneuriat dans l'UE), le travail indépendant féminin représentant quant à lui 37 % ⁽²¹⁾.

7.2 Les femmes rencontrent également plus d'obstacles que les hommes à la création d'entreprises, à cause des stéréotypes et des barrières sociales et culturelles, en termes d'orientation de leur éducation et de leur formation, ainsi que des difficultés supplémentaires pour obtenir des financements pour les projets d'entreprise. Toutefois, une fois l'entreprise créée, rien ne permet de dire que les femmes parviennent moins bien que les hommes à la consolider.

⁽¹⁹⁾ COM(2007) 49 final.

⁽²⁰⁾ Voir le paragraphe 1.2 de l'avis du CESE du 13.9.2006 sur la «Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — Une Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010». Rapporteuse: M^{me} Attard (JO C 318 du 23.12.2006).

⁽²¹⁾ Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010. COM(2006) 92 final du 1.3.2006. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006_0092fr01.pdf

7.3 Le CESE propose à tous les acteurs politiques et sociaux de redoubler d'efforts pour promouvoir l'esprit d'entreprise chez les femmes européennes et d'éliminer les vieux stéréotypes sociaux qui perdurent tels que: «Le monde des entreprises est un monde d'hommes, avec des horaires incompatibles avec la vie de famille, etc.» Ces stéréotypes sociaux sont à l'origine de nombreuses difficultés culturelles et sociales auxquelles se heurtent les femmes lorsqu'elles exercent une activité indépendante ou créent des entreprises.

7.4 Le plan d'action de la politique de l'esprit d'entreprise ⁽²²⁾ propose une série de mesures relatives à l'encouragement de l'esprit d'entreprise, que devraient appliquer l'UE et les responsables politiques de tous les États membres. Entre autres, le plan souligne la nécessité d'accorder un soutien personnalisé aux femmes. Cependant, les rapports de suivi sur le respect des objectifs de la Charte européenne des petites entreprises ⁽²³⁾, n'incluent aucune référence à cette question. Le CESE considère que les rapports annuels devraient inclure des informations concrètes sur les progrès réalisés au niveau européen et dans les États membres sur le soutien apporté aux femmes chefs d'entreprise, afin de faciliter l'échange de bonnes pratiques et de connaissances.

7.5 Il est nécessaire d'encourager l'esprit d'entreprise chez les femmes et chez les hommes en Europe ⁽²⁴⁾. En 2006, le CESE a adopté un avis ⁽²⁵⁾ sur la communication de la Commission intitulée: «Mise en œuvre du Programme communautaire de Lisbonne: Stimuler l'esprit d'entreprise par l'enseignement et l'apprentissage», dans lequel il soulignait l'importance des femmes chefs d'entreprises, de la capacité d'entreprendre des femmes et le fait que l'esprit d'entreprise est un facteur clé pour la croissance, l'emploi et l'épanouissement personnel. Il était affirmé dans cet avis que le développement d'une mentalité entrepreneuriale est un processus d'apprentissage permanent, qui doit par conséquent faire partie des programmes d'étude.

7.6 Le CESE recommande par conséquent d'inclure l'éducation à l'entreprise (techniques de gestion d'entreprise et outils informatiques etc.) dans les programmes d'étude nationaux et régionaux aux deuxième et troisième niveaux, en particulier à l'intention des élèves filles, et d'adopter des mesures visant à augmenter le nombre de femmes chefs d'entreprises

7.7 L'objectif est de faire en sorte que les femmes aient les mêmes opportunités que les hommes d'accéder au monde de l'entreprise en éliminant toute discrimination existante. Les

⁽²²⁾ Plan d'action: l'agenda européen de la politique de l'esprit d'entreprise
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2004/com2004_0070fr01.pdf

⁽²³⁾ http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/charter/index_en.htm

⁽²⁴⁾ Le CESE élabore actuellement un avis sur «L'esprit d'entreprise et la stratégie de Lisbonne».

⁽²⁵⁾ Avis du CESE du 16.7.2006 sur la «Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions. Mise en œuvre du Programme communautaire de Lisbonne: Stimuler l'esprit d'entreprise par l'enseignement et l'apprentissage» (COM(2006) 33 final). Rapporteuse: M^{me} Jerneck (JO C 309 du 16.12.2006).

gouvernements locaux et régionaux doivent encourager les femmes à développer leur esprit d'entreprise, en tant que facteur d'égalité et de développement économique et social local.

7.8 Il faut prendre des mesures de soutien pour que les femmes chefs d'entreprise puissent utiliser les services financiers et obtenir les crédits dont elles ont besoin. Les banques doivent leur proposer des programmes de microcrédit spécifiques. Par ailleurs, les institutions financières doivent éviter la discrimination envers les femmes car il est vrai que celles-ci rencontrent plus de difficultés que les hommes pour obtenir le financement nécessaire au développement de l'activité entrepreneuriale, à l'expansion de l'entreprise ainsi qu'à la mise en œuvre de programmes d'innovation et d'activités de formation et de recherche.

7.9 Il est nécessaire d'accroître les informations sur les possibilités de financement des Fonds structurels pour explorer des formules innovatrices, telles que la création d'instruments financiers flexibles, combinant subventions, microcrédits et garanties.

7.10 Les fonds communautaires pour promouvoir l'esprit d'entreprise, renforcés et gérés par les gouvernements nationaux et régionaux, doivent être transparents et facilement accessibles pour les petites et moyennes entreprises dirigées par des femmes. Les pouvoirs locaux et régionaux, en collaboration avec les organisations entrepreneuriales, doivent faciliter l'installation, l'aide financière et les conseils aux femmes chefs d'entreprise, surtout durant la phase initiale de leur projet d'entreprise.

7.11 Parmi les exemples de bonnes pratiques, le CESE fait remarquer qu'en France, le *Fonds de garantie pour la création, la reprise ou le développement d'entreprise à l'initiative des femmes* facilite l'accès au financement à toute femme qui souhaite créer, reprendre ou développer une entreprise. Ce fonds a été créé pour aider les femmes à surmonter les difficultés d'accès aux crédits bancaires. Il est géré par une organisation privée, *l'Institut de développement de l'économie sociale* et reçoit des financements de diverses entités, parmi lesquelles le Fonds social européen.

7.12 Les États doivent accorder un plus grand soutien aux petites entreprises, la plupart des femmes chefs d'entreprise considérant que les politiques fiscales sont l'un des principaux obstacles au développement de l'entreprise, à cause des incohérences législatives.

7.13 En principe, la personne qui crée sa propre entreprise peut mieux maîtriser son temps. Cela explique qu'un nombre croissant de femmes et d'hommes se tournent vers l'emploi indépendant et l'esprit d'entreprise. Cependant, dans la pratique, les femmes chefs d'entreprise rencontrent plus d'obstacles que les hommes pour concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale.

7.14 Il y a, dans toute l'Europe, de nombreux exemples de bonnes pratiques pour promouvoir le rôle des femmes au sein des organisations entrepreneuriales aux différents niveaux. Par ailleurs, des associations de femmes chefs d'entreprise ont aussi été constituées. Les chambres ⁽²⁶⁾ de l'industrie et du commerce mènent aussi de nombreuses initiatives positives que le CESE soutient.

7.15 Le CESE soutient le travail réalisé par le «Réseau européen pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin» (WES), dont le principal objectif est d'accroître la visibilité des femmes chefs d'entreprise, en créant un environnement propice grâce à des éléments tels que l'échange d'informations sur les financements, la formation, les réseaux, le conseil, la recherche et les statistiques.

7.16 Souvent, les femmes ont recours aux entreprises de l'économie sociale, comme les coopératives, les mutuelles, les associations et les fondations, en raison de leur nature, pour mener à bien leur initiative entrepreneuriale, car elles y rencontrent moins de difficultés que dans d'autres types d'entreprises pour atteindre leurs objectifs professionnels.

7.17 Conformément à leur raison sociale, les entreprises de l'économie sociale promeuvent dans une large mesure l'intégra-

tion professionnelle des femmes. Aussi, doivent-elles recevoir le soutien des collectivités locales et régionales pour encourager ce grand labeur social.

7.18 La plupart des conjointes co-entrepreneurs sont des femmes, travaillant souvent à temps partiel. Les préoccupations relatives aux congés de maternité, aux garderies, les problèmes liés au décès de leur conjoint ou au divorce, sont très spécifiques aux femmes et diffèrent des problèmes que rencontrent les hommes. Dans de nombreux États membres, l'on ne dispose pas d'un statut juridique adéquat.

7.19 Les inégalités qui découlent des régimes de sécurité sociale sont également importantes. Il est nécessaire de mener des actions précises en matière de protection sociale, de formation et de soutien aux nouvelles entreprises créées par des femmes. En ce qui concerne la protection sociale des femmes chefs d'entreprise et des conjointes co-entrepreneurs, certains pays offrent un éventail de différents statuts dont peuvent bénéficier les femmes chefs d'entreprise, par exemple «conjoint collaborateur», «conjoint salarié» ou «conjoint associé». Le CESE propose à la Commission de promouvoir un débat ayant pour objectif d'améliorer la protection sociale des femmes chefs d'entreprise.

Bruxelles, le 11 juillet 2007.

Le Président
du Comité économique et social européen
Dimitris DIMITRIADIS

⁽²⁶⁾ Voir http://www.eurochambres.eu/women_onboard/index.htm