

Avis du Comité économique et social européen sur le thème «La dimension de genre dans la stratégie Europe 2020» (avis d'initiative)

(2013/C 76/02)

Rapporteuse: **M^{me} Joana AGUDO I BATALER**

Corapporteuse: **M^{me} Grace ATTARD**

Le 12 juillet 2012, le Comité économique et social européen a décidé, conformément à l'article 29, paragraphe 2, de son règlement intérieur, d'élaborer un avis sur:

«La dimension de genre dans la stratégie Europe 2020».

La section spécialisée «Emploi, affaires sociales et citoyenneté», chargée de préparer les travaux du Comité en la matière, a adopté son avis le 20 décembre 2012.

Lors de sa 486^e session plénière des 16 et 17 janvier 2013 (séance du 17 janvier 2013), le Comité économique et social européen a adopté le présent avis par 200 voix pour, 6 voix contre et 4 abstentions.

1. Conclusions et recommandations

Le CESE:

1.1 Approuve et soutient le principe selon lequel la «stratégie Europe 2020 – une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive»⁽¹⁾ et la «stratégie pour l'égalité entre les hommes et les femmes»⁽²⁾ doivent se renforcer mutuellement. Aussi est-il indispensable d'intégrer la dimension de genre (*gender mainstreaming*) et les mesures spécifiques y relatives aux objectifs, à l'exécution, au suivi et à l'évaluation des politiques mises en œuvre dans le cadre de la SE 2020.

1.2 Considère qu'il est essentiel de faire en sorte que la dimension de genre soit traitée de manière spécifique, ce qui n'a été le cas jusqu'ici dans aucune des sept initiatives phares de la SE 2020. Pour cela, il lui paraît indispensable d'intégrer systématiquement la dimension de genre dans les programmes nationaux de réformes (PNR) ainsi que dans le semestre européen, surtout compte tenu du fait que la situation économique requiert une efficacité accrue dans l'application des politiques et une utilisation des ressources plus efficiente, reconnaissant ainsi l'impact négatif de l'inégalité entre les hommes et les femmes sur la croissance économique.

1.3 Soutient les recommandations spécifiques par pays, dans lesquelles la Commission invite instamment les États membres à revoir les budgets consacrés aux PNR de manière à ce que les mesures politiques tiennent compte du principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Il importe que les réunions ministérielles de réexamen et de suivi garantissent l'application et la continuité de ces recommandations et donnent de la visibilité aux progrès réalisés en matière de politique d'égalité. Il faut par conséquent utiliser les fonds européens de manière cohérente, en particulier le Fonds social européen.

1.4 Recommande que le prochain cadre financier pluriannuel 2014-2020 mette à disposition des fonds spécifiques pour

progresser en matière de droits de la femme et d'égalité entre les hommes et les femmes. Selon le CESE, il faut une visibilité du financement et celui-ci doit être approprié pour garantir l'application et la transparence en vue de favoriser le soutien aux politiques d'égalité ainsi qu'aux activités et aux projets relevant de tous les domaines de compétences de l'UE.

1.5 Estime que compte tenu des différentes situations concrètes qui prévalent dans les pays, les régions et les secteurs, il y a lieu de prendre des mesures permettant d'améliorer la situation dans le contexte social et d'accroître la participation des femmes au marché du travail, sans oublier le soutien à la création d'entreprises. Le potentiel qu'elles représentent tant au plan quantitatif que qualitatif doit être favorisé dans les différents volets de la SE 2020: innovation, recherche, éducation et formation professionnelle, société numérique, climat et économie verte, énergie, mobilité, compétitivité, emploi, qualifications, exclusion sociale et pauvreté.

1.6 Souligne l'importance de l'engagement et de la participation des partenaires sociaux, aux niveaux européen, national, territorial et sectoriel et à tous les stades de la mise en œuvre des différentes politiques, pour permettre l'évolution nécessaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les pays de l'Union européenne. Le dialogue social et les accords de négociation collective sont des instruments fondamentaux pour compléter les programmes nationaux de réforme avec la dimension de genre. Le cadre d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui est celui des partenaires sociaux européens est un exemple important à cet égard, qui devrait se refléter dans la SE 2020.

1.7 Souligne l'importance de l'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre de chacune des sept initiatives phares. Pour cela, il faudrait connaître la situation spécifique et différente des hommes et des femmes en ce qui concerne le marché du travail et la formation tout au long de la vie; l'accès à tous les niveaux d'éducation et d'emploi; la pauvreté et les risques d'exclusion; l'accessibilité et l'utilisation des nouvelles technologies dans le secteur numérique ainsi que la participation à tous les niveaux de la formation, de

⁽¹⁾ Titre ci-après abrégé en «SE 2020», COM(2010) 2020 final.

⁽²⁾ COM(2010) 491 final, titre ci-après abrégé en «Stratégie pour l'égalité».

la recherche et de la production, en particulier dans les nouveaux secteurs émergents. Le CESE recommande de mettre l'accent sur l'éducation numérique des femmes qui sont trop peu présentes dans les métiers de l'informatique productive. De même, il juge indispensable que la Commission et les États membres utilisent les indicateurs de genre existants et en établissent de nouveaux dans les domaines où il n'y en a pas.

1.8 Pense qu'en raison de la gravité de la situation en matière de chômage des jeunes et d'abandon scolaire qui prévaut dans la plupart des États membres, et qui frappe différemment les jeunes hommes et les jeunes femmes, il est impératif d'intégrer de manière plus approfondie la dimension de genre dans la mise œuvre des politiques liées à la jeunesse.

1.9 Appelle les États membres à prendre en considération les recommandations spécifiques de la Commission et à arrêter des mesures pour accroître la quantité et la qualité de l'emploi des femmes dans tous les pays. Il faut pour cela améliorer l'accessibilité et la qualité de services publics à l'enfance et aux personnes âgées qui soient abordables, mettre fin aux écarts de salaires, appliquer des mesures permettant de concilier vie de famille et professionnelle et vie professionnelle (faciliter l'obtention des congés de paternité et les congés payés).

1.10 Rappelle que la SE 2020 doit favoriser et soutenir, en collaboration avec les partenaires sociaux, les accords et les mesures qui soient spécifiques et efficaces et de nature à garantir la santé et la sécurité des femmes enceintes sur leur lieu de travail et de celles qui viennent de donner naissance. Le CESE a soutenu la proposition de la Commission de prendre des mesures pour fixer une durée appropriée du congé de maternité, qui doit être de 18 semaines au minimum ⁽³⁾.

1.11 La crise a touché, à des degrés divers toutefois selon les pays, les régions et les secteurs, la vie des personnes et a accentué certains problèmes de coexistence et de santé. Le CESE estime dès lors qu'il faut accorder une attention particulière à la mise en œuvre de mesures contribuant à pallier les effets négatifs de cette situation (stress, violence et harcèlement dans la sphère familiale et professionnelle ⁽⁴⁾). Un engagement collectif est par conséquent essentiel pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la société, supprimer les inégalités structurelles et modifier la répartition des rôles entre eux et les stéréotypes de genre.

1.12 Considère que faire progresser la participation des femmes aux processus décisionnels doit être une priorité, en particulier dans les secteurs et les entreprises considérés comme stratégiques et d'avenir dans le cadre de la SE 2020. Le Comité émettra sous peu un avis sur la proposition de la Commission d'adopter des mesures contraignantes au niveau européen pour accroître cette participation.

1.13 Constate avec préoccupation les coupes opérées dans les services sociaux et de protection des catégories les plus

défavorisées et exposées au risque d'exclusion sociale et de pauvreté. Les mesures à mettre en œuvre dans le cadre de la SE 2020 devraient combattre plus spécialement la féminisation croissante de la pauvreté et viser à intégrer les femmes, avec, sur le court terme, des incitations à l'insertion dans le marché du travail et, sur le long terme, l'accès à la formation de base et aux nouvelles compétences, l'utilisation des nouvelles technologies et de nouvelles formes d'organisation du travail, conciliant vie professionnelle et vie familiale. Le CESE estime qu'après 60 ans de construction européenne il n'est pas acceptable de laisser l'écart de salaire permanent entre hommes et femmes servir de variable d'ajustement ni de laisser s'installer la précarisation des salariées femmes. Il estime que les États membres doivent inclure en urgence dans leurs PNR des mesures qui procurent aux femmes travail stable, avec un salaire et des retraites décentes.

1.14 Pour atteindre les objectifs de la SE 2020 et de la stratégie pour l'égalité, le CESE juge qu'il est prioritaire d'envoyer aux parties prenantes et à la société européenne en général un message clair sur la nécessité d'accroître les mesures en vue de progresser davantage en matière d'égalité. Pour ce faire, il faut en premier lieu une coordination et une coopération plus étroite entre toutes les institutions européennes: Parlement européen, Commission, Conseil et Banque centrale européenne ainsi que Comité économique et social européen et Comité des régions, et en second lieu, intégrer ces aspects d'égalité à tous les niveaux, dans la composition ⁽⁵⁾ et le travail quotidien des groupes, sections et commissions de ces institutions.

2. Introduction

2.1 La SE 2020, adoptée en 2010, a défini la voie à suivre pour garantir la croissance de l'Union européenne dans un contexte économique difficile qui laissait déjà entrevoir les difficultés financières et politiques que traverse actuellement l'Union. La SE 2020 contient une série de mesures pour permettre aux États membres de relever, d'une manière efficace et unitaire, les défis que pose la crise, tout en relançant un modèle de croissance plus intelligente, durable et inclusive.

2.2 Un nouveau processus de gouvernance économique, appelé «semestre européen» a également été créé dans le double but de synchroniser l'évaluation des politiques budgétaires et structurelles des États membres et de permettre le contrôle de l'application de la stratégie.

2.3 En parallèle, la Stratégie pour l'égalité établit le programme de travail de la Commission en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette proposition politique suit le programme de travail pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010) ⁽⁶⁾ et constitue à ce jour la principale tentative de définir un ensemble d'objectifs stratégiques et d'indicateurs sur l'égalité entre les genres.

⁽³⁾ JO C 277 du 17.11.2009, pp. 102-108.

⁽⁴⁾ JO C 351 du 15.11.2012, pp. 21-26.

⁽⁵⁾ Composition du CESE: 343 membres, dont 81 (23,6 %) sont des femmes. Par groupe: Groupe I: 112 membres, dont 22 (22,1 %) sont des femmes, Groupe II: 120, dont 32 (26,8 %) sont des femmes, Groupe III: 111 membres, dont 27 (24,3 %) sont des femmes.

⁽⁶⁾ COM(2006) 92 final et JO C 354 de 28.12.2010, pp. 1-7.

2.4 Depuis 1996, l'UE a adopté une double approche pour l'égalité entre les femmes et les hommes consistant en, d'une part, des mesures spécifiques pour mettre fin aux discriminations existantes à l'encontre des premières et, d'autre part, un principe d'«intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes» (*gender mainstreaming*) dans les décisions politiques (7).

2.5 Le CESE soutient le principe selon lequel l'application correcte de la SE 2020 doit être conforme à la stratégie pour l'égalité si l'on veut apporter une réponse plus efficace aux défis de la crise, car elles se renforcent mutuellement, et il rejoint par conséquent l'avis du Parlement européen. Par ailleurs, le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020), adopté par le Conseil en mars 2011 (8), fait remarquer qu'il existe un lien étroit entre les deux stratégies et lance un appel à l'application combinée d'instruments permettant de sortir de la crise.

3. La SE 2020 – une analyse de la dimension de genre

3.1 Aucune des initiatives phares ne traite spécifiquement de l'égalité entre les hommes et les femmes et cette problématique n'est mentionnée dans aucun des cinq objectifs quantifiables, à l'exception du taux d'emploi, à propos duquel on en appelle à une plus grande participation des femmes au marché du travail. Cela témoigne d'une profonde contradiction avec les principes énoncés au début de la SE 2020, où l'on affirme que le respect de l'égalité est l'un des facteurs essentiels pour surmonter la crise économique, au même titre que la solidarité économique, sociale et territoriale, le respect de l'environnement et la diversité culturelle.

3.2 Plusieurs institutions européennes et organisations représentant la société civile ainsi que les partenaires sociaux ont largement souligné la nécessité d'ériger le principe d'égalité entre les hommes et les femmes en priorité de la nouvelle stratégie d'action et de le considérer comme un facteur clé pour la compétitivité et la croissance. Selon le Parlement européen, il aurait fallu inclure dans le texte la pleine participation des femmes au marché du travail et à la formation professionnelle, ainsi qu'un programme qui aurait pour objectif d'éliminer les écarts de salaires entre les hommes et les femmes.

3.3 La formulation de la SE 2020 n'a pas reçu un soutien unanime et a fait l'objet de diverses critiques concernant aussi bien son contenu jugé trop général, que sa structure trop complexe et le caractère excessivement économique de son approche qui ne tient pas suffisamment compte des aspects sociaux. Concernant l'égalité entre les hommes et les femmes, on constate un net recul par rapport aux précédentes stratégies

pour l'emploi. Un seul volet concret visible est explicité, le taux d'emploi des femmes, mais en faisant clairement l'impasse sur les aspects qualitatifs du travail et la diversité des situations de départ sur le marché du travail. Même les objectifs quantitatifs par sexe qui existaient dans la stratégie de Lisbonne ont disparu.

3.4 Le CESE considère que ni la SE 2020 ni la stratégie pour l'égalité n'atteindront leurs objectifs en l'absence de mesures concrètes permettant d'améliorer la situation des femmes dans l'environnement social et professionnel. Leur potentiel quantitatif et qualitatif doit être soutenu comme condition indispensable dans les différents domaines de la SE 2020. À défaut de mesures concrètes prises dans le cadre des sept initiatives phares, il sera impossible d'avancer dans les priorités de la SE 2020: une croissance intelligente, durable et socialement inclusive ne peut devenir réalité sans une politique d'égalité.

3.5 Les plans de réforme des différents États membres doivent reconnaître la valeur ajoutée pour l'économie du travail des femmes comme celle que procurerait la professionnalisation des services à la personne (9) et les problèmes spécifiques qu'elles rencontrent sur le marché de l'emploi (accès à tous les niveaux et pour toutes les tranches d'âge, carrière professionnelle, continuité, etc.), mais aussi dans la société par rapport à tous les aspects sociaux que la stratégie pour l'égalité signale comme étant essentiels. Pour pouvoir sortir de la crise et relever les nouveaux défis, la SE 2020 doit être mise en œuvre selon des programmes, des plans et des mesures spécifiques qui permettent de faire progresser l'égalité. Or il est impossible de le faire sans tenir compte de l'impact que peuvent avoir les mesures contre la crise sur les hommes et les femmes en fonction de leurs situations de départ différentes.

3.6 Le CESE manifeste sa préoccupation face à l'absence de mesures concrètes et d'indicateurs spécifiques de genre. Cela empêche d'effectuer un suivi et une évaluation pour déterminer si la SE 2020 progresse ou pas et démontre que le semestre européen ne dispose pas des instruments nécessaires pour combattre l'inégalité en tenant compte des différents points de départ qui sont fonction des réalités de genre, lesquelles varient selon les pays, les secteurs et les domaines.

3.7 La SE 2020 devrait fournir des instruments efficaces pour évaluer le rôle des femmes dans la croissance de l'Union et la valeur ajoutée qu'elles représentent au plan social, comme le souligne l'avis du CESE (10), qui coïncide avec une étude réalisée sous la présidence suédoise (11). Cette étude souligne notamment que l'égalité sur le marché de l'emploi permettrait d'accroître le produit intérieur brut (PIB) des États membres de 27 % en moyenne.

(7) Intégration de la dimension de genre: intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans cette tendance dominante (*mainstream*) au sein de la société de façon à ce que les femmes et les hommes en bénéficient de manière égale, Commission européenne, Guide EQUAL.

(8) JO C 155/02 du 25.5.2011, pp. 10-13.

(9) JO C 21 du 21.1.2011, p. 39.

(10) JO C 318 du 23.12.2009, pp. 15-21.

(11) *Gender equality, economic growth and employment* (égalité entre les femmes et les hommes, croissance économique et emploi), Åsa Löfström (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>).

4. Priorités de la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015)

4.1 Adoptée en 2010, la stratégie pour l'égalité est étroitement liée à la SE 2020, en ce qui concerne tous les aspects et les initiatives phares, en particulier lorsqu'il s'agit de concevoir et d'appliquer des mesures nationales appropriées, par le biais de l'assistance technique, des fonds structurels ou des principaux instruments de financement comme le septième programme-cadre de recherche. Conformément aux lignes directrices pour l'emploi et l'évaluation des politiques nationales, la Commission suivra attentivement la situation en vue de réduire les inégalités et de favoriser l'inclusion sociale des femmes.

4.2 La stratégie fait également référence au rôle des hommes dans la promotion de l'égalité de genre et indique que leur participation est importante pour que puissent se produire les changements nécessaires dans les rôles respectifs des hommes et des femmes au sein de la société, tant dans la sphère familiale que professionnelle.

4.3 La stratégie pour l'égalité prévoit des actions dans cinq domaines prioritaires définis dans la Charte des femmes et un chapitre de questions transversales: a) Indépendance économique égale; b) Égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur; c) Égalité dans la prise de décision; d) Dignité, intégrité et fin des violences fondées sur le sexe; e) Égalité entre les femmes et les hommes en dehors de l'Union; f) Questions horizontales (rôles en fonction du sexe, législation, gouvernance et outils de l'égalité).

4.4 Le CESE partage l'idée de la Commission selon laquelle les instruments européens, tels que le marché unique, les leviers financiers et les instruments de politique extérieure doivent être pleinement mobilisés pour faire face aux problèmes et atteindre les objectifs de la SE 2020, mais considère qu'il est nécessaire d'assurer un suivi de la cohérence entre l'application des principes de la stratégie pour l'égalité et celle des principaux instruments de la SE 2020, en particulier les sept initiatives phares et les lignes directrices, étant donné que ces initiatives seront mises en œuvre aussi bien au niveau de l'UE que de ses États membres.

5. La dimension de genre dans les sept initiatives phares ⁽¹²⁾

5.1 «Programme relatif aux nouvelles qualifications et à l'emploi»

5.1.1 Dans son avis sur le thème «Examen annuel de la croissance» ⁽¹³⁾ le CESE a déjà souligné, entre autres, la nécessité d'encourager davantage la qualité dans la création d'emplois. À l'heure actuelle et compte tenu de la crise et de ses effets économiques et sociaux, les institutions européennes et les États membres doivent veiller à garantir que l'on poursuive dans cette voie.

5.1.2 Le CESE considère que pour mettre en œuvre cette initiative, il est nécessaire de tenir compte de la situation actuelle des femmes dans le monde de l'emploi, car si elles représentent aujourd'hui 44 % de la population active européenne, leur situation est toujours différente et vulnérable à plusieurs niveaux: taux d'emploi plus bas, différences de salaire,

concentration ou absence des femmes selon les secteurs; faible participation à la création de nouvelles entreprises, travail à temps partiel (75 % du total); contrats temporaires, manque de structures préscolaires adéquates; difficultés dans la carrière professionnelle; faible représentation des femmes aux postes de plus haute responsabilité, dans les instances aussi bien économiques que politiques, ainsi que déséquilibre dans l'accès aux différentes spécialités dans les domaines de l'éducation et de la formation professionnelle et universitaire.

5.1.3 Le taux d'emploi est passé de 51 % en 1997 à 62 % en 2011, se concentrant essentiellement dans les secteurs fortement féminisés et très touchés par les mesures d'ajustement. La crise économique qui frappe l'Union européenne affecte les pays à des degrés divers, mais elle a aussi pour effet de détériorer la situation des femmes et de menacer les avancées fragiles en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Le CESE considère qu'il faut prendre les mesures nécessaires de soutien pour faire en sorte que l'inégalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail n'ait pas augmenté d'ici à la fin de la crise.

5.1.4 Le Fonds social européen doit en particulier programmer, assurer le suivi et évaluer toutes les activités mises en œuvre au sein des États membres, en veillant à l'avancement de la stratégie pour l'égalité.

5.2 «Jeunesse en mouvement»

5.2.1 Cette initiative porte principalement sur deux domaines: l'emploi et la formation. Son contenu est, dès lors, intimement lié à celui de l'initiative précédente: renforcer la mobilité dans la formation, moderniser l'enseignement supérieur, valoriser et valider l'apprentissage formel et informel et garantir des investissements efficaces et durables en termes d'éducation et de formation professionnelle.

5.2.2 Pour le CESE, le taux de chômage des jeunes est l'un des éléments les plus préoccupants en Europe. Il s'élève actuellement à 20 %. Le taux de jeunes femmes au chômage, particulièrement de celles ayant une faible qualification, est plus élevé encore.

5.2.3 L'impact de la maternité sur le marché de l'emploi diffère largement de celui de la paternité. Seules 64,7 % des femmes ayant des enfants de moins de douze ans travaillent, alors que pour les hommes, ce taux s'élève à 89,7 %. Ces données et différences augmentent avec le nombre d'enfants. Le manque de structures d'éducation préscolaire et le déséquilibre dans la répartition des tâches familiales rendent problématique la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, posant de sérieux obstacles à la promotion professionnelle des femmes.

5.2.4 Peu d'États ont mis en œuvre les objectifs adoptés lors du Conseil de Barcelone en 2002 en matière de disponibilité des structures d'éducation préscolaire et les coupes actuelles dans ces services publics risquent d'aggraver la situation.

5.2.5 Une autre donnée alarmante concerne le taux de jeunes femmes qui ne travaillent pas, ne font pas d'études et ne suivent pas de formation (les «ninis»). Selon Eurostat, cette situation affecte 20 % de femmes, contre 13 % d'hommes. La réduction du taux d'abandon scolaire est l'un des objectifs inscrits dans la SE 2020 qui reprend cette initiative.

⁽¹²⁾ Le CESE a adopté un avis sur chacune d'entre elles.

⁽¹³⁾ JO C 132/06 du 3.5.2011, pp. 26-28.

5.2.6 Le CESE considère qu'il est nécessaire, dans la mise en œuvre de cette initiative phare, de tenir compte de la situation actuelle des jeunes femmes qui sont vulnérables à plusieurs niveaux, en plus de ceux cités précédemment: bas niveau de formation de base, accès moins aisé à la formation professionnelle qu'exige la nouvelle société de la connaissance, validation des compétences et orientation professionnelle insuffisantes, problèmes financiers spécifiques au moment de créer une entreprise ou une activité indépendante. Tout cela exige des mesures s'adressant spécialement aux jeunes femmes.

5.3 «Une plateforme européenne contre la pauvreté»

5.3.1 Cette initiative propose d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes afin d'encourager l'innovation sociale pour les populations les plus vulnérables, notamment en proposant aux communautés les plus défavorisées des solutions innovantes en matière d'éducation, des possibilités de formation et des opportunités d'emploi, de lutter contre les discriminations (par exemple à l'égard des handicapés) et de mettre sur pied une nouvelle stratégie pour l'intégration des immigrés afin de leur permettre d'exploiter pleinement leurs capacités. Elle propose également d'évaluer la pertinence et la viabilité des systèmes de protection sociale et de retraite et de rechercher des solutions pour améliorer l'accès aux systèmes de soins de santé. Le CESE est réservé sur le concept d'innovation sociale dont les expérimentations sont par nature fragmentaires et peu transposables. Il relève à la fois du principe législatif de subsidiarité et d'une notion sociologique comme l'«équité». Une réponse locale à un besoin exprimé par un petit groupe peut être utile mais ne saurait remplacer l'égalité et la justice que procurent les grands systèmes de protection sociale collective⁽¹⁴⁾.

5.3.2 La SE 2020 affirme que les États membres devront s'attacher à définir et à appliquer des mesures répondant aux particularités des groupes présentant des risques particuliers et à mobiliser pleinement leurs systèmes de sécurité sociale et de retraite afin d'assurer une aide au revenu et un accès aux soins de santé adéquats dans le but de garantir la cohésion sociale. L'augmentation des taux de chômage et d'inactivité, l'insécurité économique, les bas salaires, les mesures d'austérité et les coupes dans les prestations sociales et les aides familiales ont une incidence particulière sur les femmes. En premier lieu, en tant que travailleuses, étant donné que la réduction des postes dans les secteurs public et des services, où le taux d'emploi des femmes est élevé, a une incidence directe sur elles, mais aussi en tant que citoyennes et utilisatrices, si l'on prend en considération le fait que les coupes dans la prestation de services d'intérêt général ont des répercussions sur les femmes du fait qu'elles en sont les premières utilisatrices.

5.3.3 En Europe, plus de 70 % des travailleurs ayant des salaires peu élevés sont des femmes. Dans la plupart des États membres, 17 % des femmes sont touchées par la pauvreté. La proportion d'hommes concernés, également préoccupante, s'élève à 15 %. La pauvreté et la marginalisation vont de pair avec l'exclusion du marché de l'emploi. C'est la raison pour laquelle les périodes d'interruption de travail et les emplois précaires, si fréquents parmi les femmes, en particulier chez celles qui ont peu de qualifications, ont un effet négatif immédiat mais aussi à moyen et à long termes.

5.3.4 Les familles monoparentales, les veuves, les femmes handicapées, les victimes de la violence à caractère sexiste, les femmes âgées et les femmes immigrées sont particulièrement touchées par les coupes budgétaires et la crise et elles courent un risque plus important d'exclusion sociale face au manque de protection et d'aides sous la forme de mesures spécifiques.

5.4 «Une stratégie numérique pour l'Europe»

5.4.1 L'objectif est de promouvoir l'accès aux technologies de l'information et en particulier à l'Internet et son utilisation par tous les citoyens européens, notamment par le biais de programmes qui renforcent la culture et l'accessibilité du numérique.

5.4.2 Pour y parvenir, les États membres devront s'attacher à concevoir des stratégies permettant d'avoir accès à des services Internet à haut débit et à concentrer les financements publics, y compris au moyen des fonds structurels, dans les domaines qui ne sont pas totalement couverts par les investissements privés, ainsi qu'à promouvoir le déploiement et l'utilisation de services en ligne modernes (le gouvernement en ligne, la santé en ligne, les maisons intelligentes, les compétences numériques, la sécurité, par exemple)⁽¹⁵⁾.

5.4.3 Le Comité fait part de sa préoccupation concernant le manque de statistiques par sexe, qui ne permet pas de connaître la situation des femmes dans les secteurs professionnels liés aux nouvelles technologies ni leurs niveaux d'utilisation. Il serait important de réaliser les études pertinentes afin de déterminer quelle est leur situation, également en tant qu'utilisatrices de services, afin de pouvoir orienter plus spécifiquement l'information et la formation que propose la SE 2020.

5.5 «Une Union pour l'innovation»

5.5.1 Cette initiative vise, entre autres, à promouvoir et à renforcer les liens entre l'éducation, le monde de l'entreprise, la recherche et l'innovation ainsi qu'à encourager l'entrepreneuriat. Les États membres devront réformer leurs systèmes nationaux et régionaux de R&D de manière à encourager l'excellence et la spécialisation intelligente, à donner la priorité aux dépenses axées sur la connaissance, à renforcer la coopération entre les universités, la recherche et les entreprises, à produire suffisamment de diplômés en mathématiques et en ingénierie et à recentrer les programmes scolaires sur la promotion de la créativité, l'innovation et l'esprit d'entreprise.

5.5.2 Les femmes peuvent et doivent jouer un rôle essentiel dans ce processus. En 2010, environ 60 % des diplômés universitaires étaient obtenus par des femmes, ce qui pourtant ne se reflète pas dans les postes qu'elles occupent sur le marché du travail. Par ailleurs, les femmes créent actuellement une entreprise sur trois, représentent 13,7 % des conseils d'administration des grandes entreprises cotées en bourse et sont seulement 3 % à en assumer la présidence.

⁽¹⁴⁾ JO C 143 de 22.5.2012, pp. 88-93.

⁽¹⁵⁾ JO C 318 du 29.10.2011, pp. 9-18.

5.5.3 Dans la plupart des pays, une discrimination horizontale de genre subsiste sur base du type d'études: les sciences, ingénierie, mathématiques et technologies, qui constituent, par ailleurs, un domaine privilégié pour la coopération entre les responsables du monde économique et de la recherche, en particulier dans les mastères et les doctorats, auxquels les femmes ont plus de difficultés à accéder. Aussi, le CESE considère-t-il qu'il est indispensable de prendre des mesures visant à éliminer ces obstacles

5.5.4 Les femmes sont encore sous-représentées dans les sphères décisionnelles du monde scientifique, comme dans celles de l'entreprise et des services. L'on constate que 18 % de femmes à peine occupent les postes les plus élevés dans les universités. Les opportunités d'emploi et l'octroi de fonds à la recherche doivent garantir la progression des femmes dans ce domaine et servir à renforcer le potentiel de développement durable de la société européenne.

5.6 «Une Europe efficace dans l'utilisation des ressources»

5.6.1 L'initiative propose d'adopter et de mettre en œuvre un plan d'action révisé pour l'efficacité énergétique et de promouvoir un programme substantiel en matière d'utilisation efficace des ressources (aidant à la fois les PME et les ménages), en utilisant les Fonds structurels, entre autres, afin de mobiliser de nouveaux financements à travers des systèmes existants et efficaces de modèles d'investissements innovants; cela permettrait de promouvoir des changements de modes de consommation et de production.

5.6.2 L'énergie et l'environnement ne sont pas des thèmes neutres: l'utilisation de l'énergie, l'accès à l'eau potable, le recyclage, les sources de chaleur pour réchauffer et alimenter le foyer, le respect de l'environnement et sa préservation sont certains des domaines dans lesquels les femmes jouent un rôle essentiel. Il est impensable d'envisager des changements de modèles sans concevoir des mesures spécifiques fondées sur une connaissance concrète de la réalité et s'adressant d'une manière ciblée à des publics différents et, principalement, aux femmes.

5.6.3 Le Conseil EPSCO l'a d'ailleurs reconnu dans ses conclusions de juin 2012, en soulignant le rôle essentiel des femmes dans le développement durable. Le CESE partage les conclusions du Conseil, lorsqu'il affirme que les femmes peuvent avoir une influence décisive dans la prise de décisions touchant à l'environnement, en particulier dans le cadre de la politique en matière de changement climatique. Il s'agit d'une nouvelle opportunité pour les femmes, qui peuvent jouer un rôle clef et améliorer leur situation personnelle et économique en lien avec la nouvelle économie verte, secteur vital pour le développement et la création d'emploi.

5.6.4 Au niveau de l'entreprise, la discrimination verticale dans ce secteur est encore très présente. Bien que 33 % des postes de cadres soient aujourd'hui occupés par des femmes, contre 31 % en 2001, la plupart sont concentrés dans les

secteurs des services et du commerce et, dans une mesure nettement moindre, dans l'industrie manufacturière, la construction ou l'énergie.

5.6.5 Il y a très peu d'analyses et de données qui permettraient de déterminer quelle est la situation réelle des hommes et des femmes et quelles mesures il y aurait lieu d'adopter pour accroître le pourcentage de femmes dans ce processus de développement durable. Le CESE considère qu'il est important non seulement d'investir, mais aussi de donner des orientations pour vaincre les stéréotypes, apporter des solutions et promouvoir une action positive, car s'agissant d'un secteur en croissance, une situation de départ discriminatoire risquerait de renforcer les différences sociales et de creuser la fracture sociale.

5.6.6 L'une des priorités de la stratégie pour l'égalité est l'action à mener dans le cadre des relations extérieures de l'UE, à savoir, d'une part, les programmes de coopération avec les régions voisines, dans le cadre des politiques européennes de voisinage, en particulier concernant la région Euromed, et d'autre part, l'intervention de l'UE dans les forums mondiaux. Les femmes immigrées des pays tiers, les femmes migrantes de l'Union européenne et celles venant des pays du voisinage ont besoin d'une attention particulière. Il est préoccupant de constater l'échec de Rio+20 en matière de développement durable et de droits des femmes. Aucun progrès n'a été fait sur des sujets aussi critiques que le lien entre la santé et les droits en matière de sexualité et de procréation, le droit des femmes à la propriété et à l'héritage des terres, le changement climatique et les emplois verts.

5.7 «Une politique industrielle à l'ère de la mondialisation»

5.7.1 Cette initiative phare joue un rôle fondamental dans la mise en œuvre des aspects d'intégration de la dimension de genre à la stratégie pour l'égalité: la transparence des salaires, les initiatives en faveur de l'égalité salariale, les mesures visant à encourager les femmes à embrasser des professions «non traditionnelles», figurent parmi les actions-clés que propose la stratégie et qui sont appropriées et en synergie avec cette initiative.

5.7.2 En Europe, la différence de salaire entre les hommes et les femmes est en moyenne de 17 %, avec des écarts allant de 5 % à 31 % selon les États. Différents facteurs interdépendants sont à l'origine de cette situation: moindre valeur des emplois dans les secteurs à forte présence de femmes, importante ségrégation professionnelle et interruption de carrière pour différents motifs, par exemple. La situation de crise ne fait qu'aggraver cette situation.

5.7.3 Dans certains cas, l'écart entre le taux d'emploi et les salaires a diminué; néanmoins cela n'est malheureusement pas imputable à une progression de l'emploi et des salaires des femmes, mais à la contraction de la demande dans des secteurs où les hommes sont majoritaires (construction, manufacturier, financier), qui est un effet direct de la crise. Le CESE rappelle que les termes du TFUE définissent comme un des objectifs de la construction européenne «l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès»⁽¹⁶⁾, et ceci pour tous.

⁽¹⁶⁾ Article 151 du TFUE.

5.7.4 Le CESE considère qu'il est nécessaire d'adopter des mesures de relance pour la croissance de ces secteurs en difficulté et, en parallèle, des mesures pour lutter contre la ségrégation professionnelle, en particulier pour améliorer la participation des femmes dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques. Il faut par ailleurs des mesures visant à améliorer la reconnaissance des secteurs fortement féminisés comme les tâches domestiques, les services de santé et les soins aux personnes.

6. La dimension de genre dans les programmes nationaux de réforme et le semestre européen

6.1 Le semestre européen de coordination de la politique est le nouvel instrument adopté par les États membres pour surveiller la mise en œuvre de la SE 2020. Le Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes recommande d'inclure une perspective d'égalité des sexes et la promotion de politiques d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'élaboration et l'exécution des programmes nationaux de réforme. Il invite également la Commission et le Conseil à suivre cette approche dans l'enquête annuelle sur la croissance, ainsi que dans les conclusions et les recommandations spécifiques par pays.

6.2 En avril 2012, douze États membres ont reçu des recommandations nationales spécifiques liées à la dimension de genre

dans les plans d'action nationaux. La Commission a suggéré des réformes concrètes, que le CESE soutient, dans les domaines suivants: renforcer la participation des femmes au marché du travail, améliorer la disponibilité et la qualité des services d'accueil en garderie et dans les écoles ouvertes toutes la journée ainsi que la prise en charge des personnes âgées y compris les soins apportés à d'autres personnes dépendantes.

6.3 La plupart des recommandations ont pour objectif d'accroître le taux d'emploi des femmes, sans tenir compte toutefois des obstacles qui les empêchent d'avoir un emploi de qualité pour ce qui est de la rémunération et des conditions de travail, et de mettre les femmes et les hommes sur un pied d'égalité en ce qui a trait aux responsabilités familiales. Un seul pays, l'Autriche, s'est vu recommander de s'attaquer à la différence de salaire entre les femmes et les hommes bien que les écarts en la matière persistent dans tous les États membres.

6.4 Le CESE juge préoccupantes certaines des recommandations qui pourraient avoir un effet négatif sur l'égalité entre les femmes et les hommes telles que celles qui se rapportent à la réforme des retraites, au réexamen des mécanismes de révision des salaires et des retraites, au relèvement de l'âge de départ à la retraite sans tenir compte des années de vie en bonne santé et à la proposition d'introduire des incitations fiscales pour la deuxième source de revenus du ménage.

Bruxelles, le 17 janvier 2013.

Le président
du Comité économique et social européen
Staffan NILSSON
