

Avis du Comité Économique et Social européen sur «La représentation des femmes dans les organes de décision des groupes d'intérêts économiques et sociaux de l'Union européenne»

(2006/C 88/09)

Le 11 mars 2003, le Parlement européen a décidé, conformément à l'article 262 du Traité CE, de solliciter l'avis du Comité économique et social européen sur «*La représentation des femmes dans les organes de décision des groupes d'intérêts économiques et sociaux de l'Union européenne*».

La section spécialisée «Emploi, affaires sociales, citoyenneté» chargée de préparer les travaux du Comité en la matière, a adopté son avis le 24 janvier 2006 (rapporteur: M. ETTY).

Lors de sa 424^e session plénière des 14 et 15 février 2006 (séance du 14 février), le Comité économique et social européen a adopté le présent avis par 88 voix pour, 13 voix contre et 11 abstentions.

1. Conclusions et recommandations

1.1 Le CESE souscrit à la position du Parlement européen selon laquelle la question du renforcement de la représentation des femmes au sein des organes décisionnels des groupes d'intérêts économiques et sociaux de l'UE est importante. Il soutient l'appel lancé par le Parlement aux organisations nationales concernées et à leurs fédérations européennes, ainsi qu'à la Commission européenne, afin qu'elles y accordent une attention accrue et plus systématique. La Commission européenne doit entamer l'établissement des données, ainsi que d'une base de données relative à la représentation des femmes dans les organes décisionnels des groupes d'intérêts économiques et sociaux de l'UE, conformément à la demande du Parlement. Le Comité constate qu'entre-temps, des démarches ont été entreprises en ce sens. Il est d'avis que l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail peuvent apporter à cet égard une contribution appréciable. Quant aux indicateurs, le Comité remarque que la Commission travaille actuellement avec les neuf éléments formulés par la présidence italienne en 2003.

1.2 Le Parlement a concentré son analyse sur les organisations patronales et les syndicats. Le monde syndical a vraisemblablement connu une évolution plus positive que celle qui ressort de la résolution et du rapport. Par ailleurs, il semble qu'une bonne évaluation de la situation et de l'évolution de la situation du point de vue des employeurs et d'autres groupes d'intérêts économiques et sociaux requiert une prise de conscience du fait que les organisations concernées fonctionnent autrement que les organisations dont les membres sont des personnes physiques.

1.2.1 Tous les groupes d'intérêts économiques et sociaux représentés au CESE ont leurs propres caractéristiques. Les politiques qui ont des effets positifs sur un type d'organisation n'auront pas nécessairement des effets similaires sur un autre.

1.2.2 Compte tenu de ce qui précède, le Comité a pris connaissance avec satisfaction du cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes élaboré par la CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP, et en particulier de la priorité accordée par ces organisations au thème des «femmes dans la prise de décisions». Il attend avec intérêt les rapports annuels et européens annoncés sur les progrès réalisés en la matière.

1.3 Le CESE, comme le Parlement, adhère aux politiques européennes existantes sur la participation équilibrée des hommes et des femmes au processus décisionnel. Le CESE

souscrit à la position du Parlement selon laquelle il convient de faire preuve d'une véritable volonté politique afin de mettre en œuvre les changements et d'aboutir à une représentation équilibrée. Dans de nombreuses organisations, y compris en dehors du cercle des employeurs et des travailleurs, cette volonté politique est effectivement présente. Le CESE préconise une transmission régulière à la Commission des résultats obtenus par les organisations représentées; il recommande également à la Commission de développer la base de données proposée en étroite collaboration avec les fédérations européennes, et d'établir, dans le prolongement de l'initiative de la présidence italienne en 2003, des indicateurs appropriés concernant le renforcement de l'influence des femmes dans les organes décisionnels économiques et sociaux.

1.4 Les représentants qui sont envoyés dans les enceintes internationales et nationales, et le cas échéant chargés de participer à un dialogue social par les organisations, sont principalement des administrateurs. Cependant, il est également important, pour les organisations souhaitant apporter une contribution au renforcement de la représentation des femmes, de cibler le niveau de préparation politique à partir duquel de nombreuses organisations recrutent déjà leurs représentants délégués.

1.5 Les structures séparées et auxiliaires, ainsi que les réseaux de personnel et membres féminins ont contribué de manière significative à un changement positif dans les organisations. Si ces instruments ne constituent pas nécessairement, partout et toujours, la panacée, le CESE estime utile de les promouvoir davantage et plus largement, notamment en ce qui concerne la représentation externe de l'organisation.

1.6 Les aménagements en matière de formation/d'éducation et de temps de travail/de garde semblent constituer les politiques les plus appropriées pour améliorer la carrière des femmes dans les organisations concernées. La promotion de ces politiques par les services compétents de la Commission, qui ont mis au point des mesures visant à lutter contre la discrimination et à favoriser l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques, reste très importante. Les employeurs et les syndicats ont un rôle majeur à jouer dans la réalisation de ces politiques.

1.7 Les quotas sont recommandés par bon nombre d'experts. Les systèmes de quotas qui, dans certains pays, se sont avérés efficaces sur le plan politique et dans des organisations sociales, devraient faire l'objet d'un examen minutieux par les organisations concernées et la Commission en vue de dégager les facteurs expliquant leur efficacité et leur succès.

1.8 Le Comité souhaiterait que les États membres, lors de la nomination des conseillers du CESE, présentent au moins 30 % de candidats du sexe sous-représenté (sur proposition des groupes d'intérêt économiques et sociaux) pour le mandat 2006-2010, dans l'optique de faire passer cet objectif à 40 % lors du mandat suivant.

1.9 Le CESE se repencher sur les conclusions de l'enquête menée actuellement en 2006/2007, au moment du renouvellement de son mandat. Ce sera également l'occasion d'examiner si les politiques et pratiques des organisations des nouveaux États membres sont fort différentes de celles des anciens. Selon le Comité, d'ici là, le Parlement devrait également réétudier la situation actuelle à la lumière de sa résolution et de son rapport de 2002.

2. Observations

2.1 Contexte

2.1.1 En janvier 2003, le Parlement européen a demandé au Comité économique et social européen (CESE) d'élaborer un avis sur la représentation des femmes dans les organes décisionnels des «partenaires sociaux»⁽¹⁾. Cette démarche visait à compléter les données statistiques dont disposait le Parlement européen lors de la rédaction de sa résolution et de son rapport sur «La représentation des femmes dans les organes des partenaires sociaux de l'Union européenne» (2002/2026 INI) et à formuler des recommandations relatives à la stratégie à suivre pour améliorer la représentation des femmes au sein des différents organes de ces «partenaires sociaux».

2.1.2 Dans sa propre résolution, le Parlement européen avait constaté que les femmes étaient sous-représentées dans les organes et structures au sein desquels les «partenaires sociaux» échangent leurs positions en matière de politique sociale. Ce texte déclare qu'il convient de mettre au point des programmes et stratégies pour obtenir une représentation plus équilibrée et il invite la Commission européenne et les «partenaires sociaux» à compiler de manière systématique les données pertinentes, ainsi qu'à prendre des mesures adéquates afin de renforcer l'influence des femmes dans les organes décisionnels sociaux et économiques, non seulement en assurant une meilleure représentation de ces dernières, mais également en intégrant la dimension de genre dans leurs politiques.

2.1.2.1 Par ailleurs, le texte du Parlement européen précise que les déclarations d'intention non contraignantes sont inadéquates et qu'une volonté politique réelle est requise de la part des organisations au sein desquelles les «partenaires sociaux» se réunissent afin de mettre en œuvre les changements et de parvenir à une représentation équilibrée.

2.1.3 Dans sa résolution et son rapport, le Parlement européen n'évoque pas le CESE.

⁽¹⁾ Lors d'échanges ultérieurs, le concept de «partenaires sociaux» a été défini: il désigne non seulement les organisations d'employeurs et les syndicats, mais également les autres groupes d'intérêts économiques et sociaux représentés au sein du CESE.

2.1.4 Le CESE est l'assemblée la plus représentative des groupes d'intérêts économiques et sociaux («la société civile organisée») de l'UE. Si sa mission n'est pas de conseiller les organisations représentées par rapport à leurs politiques concernant la représentation des femmes au sein des organes décisionnels et leurs politiques d'égalité des chances, sa composition peut certainement être considérée comme un reflet partiel de ces politiques. Le CESE est l'une des organisations, évoquées par le Parlement européen, au sein desquelles les groupes d'intérêts économiques et sociaux se rencontrent et l'un de ces organes ou structures au sein desquels ils se consultent au sujet de la politique sociale. Ses membres peuvent dès lors répondre parfaitement aux demandes d'information et de conseil du Parlement européen.

2.2 Observations générales

2.2.1 Le CESE convient avec le Parlement européen que la représentation des femmes dans les structures décisionnelles des groupes d'intérêts sociaux et économiques de l'UE constitue une question importante. Il est également d'avis qu'une meilleure base statistique et des informations plus fournies sur les politiques concernées de ces organisations sont des conditions préalables majeures à la mise en œuvre des politiques communautaires sur la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans le processus décisionnel.

2.2.1.1 Il constate que la Commission européenne a commencé à compiler les données pertinentes. Entre-temps, des premières mesures ont été prises en vue de l'établissement de la base de données demandée par le Parlement européen et de la définition d'indicateurs permettant de renforcer l'influence des femmes au sein des organes décisionnels économiques et sociaux de l'UE. La Commission estime par ailleurs qu'il est difficile d'obtenir des données sur les groupes d'intérêts concernés. Il est à espérer que l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes pourra à l'avenir apporter une contribution à cet égard, comme le fait déjà la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

2.2.1.2 En outre, la Commission doit continuer à développer des politiques générales visant à élargir la participation des femmes dans l'ensemble du processus décisionnel, telles que des politiques permettant de lutter contre la discrimination persistante dans les domaines de l'emploi et des professions et d'améliorer l'équilibre entre travail et vie privée dans les États membres, ou d'assurer un traitement équitable et l'égalité de traitement sur le lieu de travail.

2.2.2 Le CESE est généralement favorable aux demandes formulées par le Parlement européen aux employeurs, aux travailleurs et à la société civile organisée dans son ensemble. Il a traité la plupart d'entre elles dans une enquête, basée sur un questionnaire, qui a été envoyée en 2003 aux 222 membres (de l'époque)⁽²⁾. 107 membres ont répondu au questionnaire, ce qui équivaut à un taux de réponse d'environ 50 %⁽³⁾.

⁽²⁾ Voir «Report on balanced decision making in the EESC» (J. Oldersma, N. Lepeshko, A. Woodward), VUB Bruxelles, Université de Leiden, septembre 2004 (disponible uniquement en anglais), sur la page internet de la section spécialisée «Emploi, affaires sociales et citoyenneté» du Comité économique et social européen http://www.esc.eu.int/sections/soc/docs/balanced_decisionmaking_eesc.pdf.

⁽³⁾ Lorsque deux représentants ou plus de la même organisation ont répondu au questionnaire, leurs réponses ont été traitées comme une seule réponse.

2.2.2.1 Les réponses se répartissent de manière relativement égale entre les trois groupes du CESE: 34 % pour le groupe I (Employeurs), 31 % pour le groupe II (Travailleurs) et 34 % pour le groupe III (Activités diverses).

2.2.2.2 Le pourcentage de représentantes au CESE au moment de l'enquête était de 23 %.⁽⁴⁾

2.2.2.3 Les organisations comptant un pourcentage de femmes assez élevé parmi leurs membres étaient probablement légèrement surreprésentées. Le tableau général dessiné par ces réponses risque donc d'être quelque peu faussé par un parti pris favorable aux femmes.

2.2.3 Le questionnaire s'est concentré successivement sur le type et la nature de l'organisation représentée, la structure de sa direction, sa représentation dans les organisations et enceintes à différents niveaux, la présence des femmes en son sein, ainsi que ses politiques en matière d'égalité des chances.

2.2.4 Par ailleurs, les données existantes ont été étudiées et collectées lors d'une audition d'experts consacrée à la situation et aux expériences vécues en Belgique, en Espagne et dans les pays scandinaves, ainsi qu'auprès de membres du CESE. Les données pertinentes concernaient essentiellement les syndicats. Tout comme dans la résolution et le rapport du Parlement, les éléments d'évaluation concernant les employeurs étaient pauvres et l'on ne disposait de presque aucune information sur les autres organisations⁽⁵⁾.

2.2.5 L'enquête et les éléments complémentaires pris en compte ont renforcé l'impression initiale laissée par la résolution du Parlement, à savoir que la base statistique est effectivement très limitée (la seule exception à ce constat concerne les syndicats, mais dans ce cas, les éléments disponibles ne permettent pas de refléter correctement l'évolution positive récente⁽⁶⁾) et qu'il est difficile, voire problématique, de comparer les conclusions pour différentes organisations, par exemple les organisations dont les membres sont des personnes physiques (telles que les syndicats) et les organisations dont les membres sont également des organisations (telles que des entreprises). Des caractéristiques d'organisation différentes (par exemple dans les organisations d'agriculteurs ou de PME) peuvent requérir différentes méthodes d'évaluation de la représentation équilibrée des hommes et des femmes. Il convient également d'observer qu'une faible représentation des femmes dans les organes de décision ne prouve pas nécessairement l'absence de politiques d'égalité des chances dans l'organisation.

2.2.6 L'une des critiques formulées à l'égard de la résolution du Parlement européen était qu'elle ne se concentrait que sur les aspects quantitatifs de la représentation, en ignorant les

aspects qualitatifs de l'élaboration des politiques dans les organisations au sein desquelles les femmes jouent parfois un rôle plus important que ne le laisserait supposer leur représentation formelle. Tout en reconnaissant l'importance de ces aspects qualitatifs, le CESE a décidé de ne pas les étudier en détail. Il a toutefois inclus dans son analyse la représentation des femmes dans les structures d'élaboration des politiques. Les aspects qualitatifs de l'élaboration des politiques dans cette acception méritent une attention accrue de la part des groupes d'intérêts économiques et sociaux et de leurs fédérations européennes, mais également du Parlement et de la Commission européenne.

2.2.7 En examinant les politiques et pratiques pertinentes des groupes d'intérêts économiques et sociaux de l'UE, le CESE a choisi d'analyser les politiques de représentation de manière intégrée (niveau national et européen, incluant le dialogue social, et niveau international).

2.2.7.1 Les comités d'entreprises européens n'ont pas été inclus dans l'enquête. Cela aurait nécessité un important effort de recherche supplémentaire, pour lequel le CESE n'est pas le mieux équipé⁽⁷⁾.

2.2.8 Le Comité renvoie au cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes du 1^{er} mars 2005, élaboré par la CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP, dont l'une des quatre priorités consiste à promouvoir les femmes dans la prise de décisions.

2.3 Observations particulières (basées sur les résultats de l'enquête)

2.3.1 Près de la moitié des deux principaux types d'organisations représentés au CESE (différents types de confédérations d'une part et organisations composées de membres individuels d'autre part) ont un taux de participation des femmes qui est élevé (40 % ou plus). Seules 10 à 15 % d'entre elles présentent un faible taux de participation des femmes (0-19 %). D'une manière générale, le taux de participation féminine est de 36 % dans les organisations représentées. (NB: comme nous l'avons précisé plus haut, le pourcentage de femmes parmi les membres du CESE était de 23 % à l'époque de l'enquête).

2.3.2 Si les femmes sont présentes dans ces organisations, il est plus fréquent de les trouver parmi les cadres qu'en tant que déléguées au congrès de l'organisation ou dans l'équipe de direction, et encore moins au conseil d'administration.

2.3.3 Cela constitue probablement une explication majeure du pourcentage relativement faible de femmes au sein du CESE: en effet, de nombreux membres sont issus des conseils d'administration.

⁽⁴⁾ Avec l'élargissement (en mai 2004), ce pourcentage a légèrement augmenté (26 %).

⁽⁵⁾ L'UNICE a du reste fourni au Parlement, à deux reprises en 2002, davantage de données que celles qui ont finalement été reprises dans ces documents.

⁽⁶⁾ Ainsi, entre le début des années 1990 et le début des années 2000, la part de femmes participant aux congrès de la CES est passée de 10/12 % à 30 %, au sein du conseil d'administration, ce chiffre est aujourd'hui de 25 % et du comité de direction de 32 %. Les organisations affiliées peuvent également faire preuve d'une évolution positive: ainsi, la plupart d'entre elles ont aujourd'hui des services consacrés à la représentation des femmes.

⁽⁷⁾ La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a réalisé une étude sur les conseils d'entreprise européens («European works councils in practice», 2004). Ce rapport comprend un certain nombre d'études de cas. Il montre qu'à quelques exceptions près, la représentation des femmes ne reflète pas correctement la composition du personnel. Cela est probablement dû à la composition des conseils d'entreprise des sociétés concernées au niveau national.

2.3.4 Les organisations envoyant un taux élevé de représentantes au CESE recrutent ces dernières parmi les cadres ou alors suivent d'autres types de dispositions (par exemple mixte), plutôt que de choisir exclusivement des représentantes au niveau décisionnel interne le plus élevé.

2.3.5 En ce qui concerne la représentation dans les enceintes nationales et internationales, l'option privilégiée est une disposition mixte. Dans ce cas, la représentation par un ou plusieurs membres du conseil d'administration arrive en deuxième position.

2.3.6 Une grande partie des organisations représentées au CESE ne participent pas au comité du dialogue social (environ un quart). Parmi les organisations faisant partie de ce comité, environ un tiers choisissent une forme de représentation mixte ou envoient des représentants issus du conseil d'administration.

2.3.7 L'une des politiques visant à améliorer la représentation des femmes dans les organes de décision identifiées par le Parlement est la création de structures destinées aux femmes au sein de l'organisation. Dans un même temps, le Parlement estime que souvent, ces structures restent symboliques ou se résument à un forum de discussion isolé. Par conséquent, ces structures ne doivent pas isoler les femmes du processus décisionnel, mais plutôt les intégrer et leur offrir des possibilités d'accès renforcées à ce processus. Le CESE partage ce point de vue.

2.3.7.1 Le Parlement souligne également que l'accompagnement et la création de réseaux de femmes au sein des organisations jouent un rôle crucial lorsqu'il s'agit de les préparer à des fonctions dirigeantes.

2.3.8 Seule une minorité des organisations du CESE (33 %) dont les représentants ont répondu au questionnaire ont une organisation affiliée distincte ou auxiliaire pour leurs membres féminins. Dans la plupart des cas, ces structures sont représentées au conseil d'administration des organisations et près de la moitié d'entre elles ont d'autres canaux d'influence dans les organisations. Dans 15 % des cas, les cadres et les membres féminins ont constitué un réseau; les deux systèmes coexistent dans 4 % des cas (c'est-à-dire organisations et réseaux distincts ou auxiliaires).

2.3.8.1 Les organisations et réseaux séparés se trouvent essentiellement dans les organisations du groupe II (les syndicats), soit de 50 à 75 %. Dans le groupe III, la proportion est de 19 à 39 % et dans le groupe I, ce phénomène est beaucoup moins visible (6 à 19 %). Les organisations auxiliaires ne sont pas rares dans les organisations d'agriculteurs (33 %) et sont environ de 10 % dans les associations de consommateurs et de défense de la santé.

2.3.9 En ce qui concerne les politiques visant à valoriser la carrière des femmes, et en particulier à les préparer à occuper des postes de direction, 46 % des organisations en disposeraient. Les politiques les plus répandues sont la formation (26 %), l'aménagement du temps de travail/la garde d'enfants (22 %) et le contrôle/l'évaluation (19 %). Cependant, seul un quart des organisations applique ces modes de valorisation des carrières.

2.3.10 Les mesures accordées spécifiquement aux femmes se reflètent également dans les statistiques relatives à la présence des femmes dans les organisations. Près de la moitié des organisations représentées (48 %) déclarent établir de telles statistiques et la plupart d'entre elles disent les mettre à jour sur une base annuelle (67 %).

2.3.10.1 Ce sont les organisations du groupe II qui sont manifestement les plus actives dans ce domaine (nettement plus de 50 %), suivies par les organisations du groupe III avec environ un tiers. Les pourcentages pour le groupe I sont faibles. Une divergence très nette apparaît ici entre le très faible taux de collecte de statistiques déclaré (1 %) et les politiques de valorisation des carrières déclarées.

2.3.11 Dans 75 % des 61 cas mentionnés de politiques de valorisation des carrières des femmes, les personnes interrogées ont déclaré qu'elles avaient porté leurs fruits. Dans 40 organisations, il existe un service ou une personne responsable des politiques d'égalité hommes-femmes. Dans la moitié de ces cas, cette mission représente un équivalent temps plein.

2.3.11.1 La réussite s'est traduite par un accroissement du nombre d'employées aux postes-clés dans 49 % des cas et par un accroissement du nombre de femmes cadres dans 46 % des cas.

2.3.12 La présence des politiques d'égalité des chances est de 68 % dans les syndicats (groupe III), 25 % dans les organisations du groupe III et 5 % dans celles du groupe I.

2.3.13 Un certain nombre d'organisations (33 membres) ont déclaré que les questions relatives aux politiques de valorisation des carrières des femmes et d'égalité des chances ne les concernaient pas.

2.3.14 La proportion hommes/femmes parmi les représentants des organisations au sein du CESE semble être fortement corrélée à la proportion hommes/femmes parmi les représentants au niveau international, mais beaucoup moins à la proportion dans le cadre du dialogue social et pas du tout à la proportion au sein des enceintes nationales.

2.3.15 Compte tenu du fait que les personnes du groupe I ayant répondu estiment à 30 % le taux hommes/femmes dans leurs organisations, leur taux de participation hommes/femmes au sein du CESE est relativement élevé (35 %), ce qui est nettement supérieur aux résultats du groupe II (25 % avec une proportion hommes/femmes parmi les membres des organisations équivalant à 40 %) et du groupe III (27 % et 65/35 %).

2.3.16 Selon l'enquête, il semble que la proportion d'hommes et de femmes à la direction des organisations constitue un facteur majeur de la forte représentativité des femmes au sein du CESE (voir paragraphes 2.3.2 et 2.3.3). Le Parlement européen a invité les «partenaires sociaux» (les groupes d'intérêts économiques et sociaux) à «revoir leurs mécanismes de représentation et leurs procédures de sélection, ainsi qu'à faire d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes un principe énoncé dans leurs statuts»⁽⁸⁾.

⁽⁸⁾ PE 315.516, A5-0279/2002.

2.3.16.1 Dans l'enquête, le CESE évoque les procédures de désignation des conseils d'administration, ainsi que les proportions hommes/femmes au sein de ces organes. La cooptation semblait la procédure la plus désavantageuse pour les femmes, de même que la désignation par des organisations associées. Les procédures jugées plus positives par les personnes ayant répondu ont été mentionnées trop rarement pour permettre de tirer des conclusions.

2.3.17 En mettant en rapport les proportions moyennes de représentants/représentantes dans les organes décisionnels et les différentes politiques visant à valoriser les carrières des femmes, la conclusion a pu être tirée que seuls les objectifs semblent être liés à une forte présence de femmes au sein des organes décisionnels. La double candidature et les quotas (à propos desquels il reste beaucoup à faire dans le cadre des discussions sur les programmes des partis politiques de l'UE) ont rarement été cités.

Bruxelles, le 14 février 2006.

La Présidente
du Comité économique et social européen
Anne-Marie SIGMUND

ANNEXE

à l'avis du Comité économique et social européen

Le passage suivant de l'avis de section a été rejeté au profit d'amendements adoptés par l'assemblée, mais a obtenu au moins un quart des suffrages:

Paragraphe 1.8

Les quotas sont recommandés par bon nombre d'experts. Il n'est toutefois pas précisé que ces recommandations s'appliquent aux organisations économiques et sociales. Il convient néanmoins d'insister pour que les organisations concernées et la Commission explorent davantage cet outil qui s'est avéré efficace sur le plan politique dans certains pays.

Résultat du vote:

Voix pour: 42

Voix contre: 55

Abstentions: 8
