



Réponse de la CES à la consultation de la Commission européenne sur la stratégie de suivi à la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010

Introduction

Le 3 août 2009, la Commission européenne a consulté les organisations européennes de partenaires sociaux sur la stratégie de suivi à la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce document présente la position de la CES en réponse aux questions spécifiques posées par la Commission. Le présent document doit être lu en parallèle avec les positions adoptées précédemment par la CES sur la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (juin 2008)¹ et la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale (décembre 2006 et juillet 2007)².

Résumé

La CES souhaite que les questions suivantes soient examinées dans le cadre de la prochaine feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes :

1. Un engagement renforcé en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, y compris de nouvelles propositions législatives ;
2. Des stratégies à long terme de nature à relever le défi de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre de la nouvelle stratégie de l'après-Lisbonne ;
3. Des mesures concrètes inscrites dans les programmes de relance pour lutter contre les effets dommageables de la crise économique et financière sur l'égalité entre les hommes et les femmes, y compris un investissement (aussi) dans les secteurs à majorité féminine et les services publics ;
4. Des propositions pour améliorer la qualité de l'emploi des femmes, notamment la lutte contre l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, la ségrégation professionnelle des femmes, horizontale et verticale, et les formes de travail précaire, y compris le travail domestique ;
5. Les six domaines prioritaires doivent être maintenus, mais des questions nouvelles doivent être abordées :
 - Le rétablissement d'un objectif quantitatif de réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ;
 - L'amélioration des conditions de travail des travailleurs domestiques et des travailleurs employés dans les services ménagers ;
 - Une directive européenne qui établisse un droit minimal au congé de paternité ;
 - De nouveaux indicateurs pour mesurer l'évolution des services de garde et de soins ;
 - Un nouvel objectif quantitatif relatif à l'aide et aux soins aux personnes âgées ou dépendantes ;

¹ Voir : <http://www.etuc.org/a/5215>

² Voir : <http://www.etuc.org/r/1451>

- Des aménagements du temps de travail innovants, en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et privée et contre la tradition des horaires de travail longs, dont les mécanismes devront être examinés lors de la prochaine phase du débat sur la révision de la directive sur le temps de travail ;
 - Une recherche comparative sur la qualité (ou le manque de qualité) du travail à temps partiel et des propositions sur les moyens à mettre en œuvre pour faire du travail à temps partiel un véritable choix de qualité ;
6. La reconnaissance du rôle des syndicats dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le cadre du dialogue social et de la négociation collective ;
 7. La promotion par tous les moyens possibles de la participation des femmes à la prise de décision et la lutte contre les stéréotypes de genre dans l'emploi et la société en général ;
 8. Des mesures pour prévenir et combattre toute forme de harcèlement et de violence à l'encontre des femmes ;
 9. Des obligations et des lignes directrices destinées à évaluer les effets sur l'égalité entre les hommes et les femmes de toutes les propositions législatives soumises par les institutions européennes ;
 10. Associer à l'intégration de la dimension de genre des actions spécifiques, à commencer par l'ensemble des mesures adoptées et des politiques mises en œuvre pour lutter contre la crise économique et financière.

1. Évaluation globale des résultats de la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010

Pensez-vous que la feuille de route 2006-2010 constitue une grande différence et ait contribué à plus d'égalité entre les femmes et les hommes ?

Malgré les nombreux défis qu'il reste à relever pour que l'égalité entre les femmes et les hommes devienne une réalité en Europe, la CES considère que la feuille de route 2006-2010 constitue un instrument important pour soutenir et promouvoir un engagement politique commun en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cet instrument a contribué à renforcer l'application de la législation communautaire dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes et mis en évidence la politique de l'égalité entre les hommes et les femmes à différents niveaux, aux plans européen, national et local, dans l'emploi, l'enseignement et la société en général.

La CES note avec satisfaction que quatre domaines prioritaires de la feuille de route se situent dans la perspective des objectifs définis par le cadre d'action sur l'égalité hommes-femmes adopté par les partenaires sociaux européens en 2005. La cohérence entre ces deux instruments a contribué à développer des synergies entre les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et d'autres parties intéressées pour répondre à ces priorités.

Cependant, les objectifs fixés par la feuille de route en 2006 sont loin d'être atteints. Le potentiel de la feuille de route ne s'est pas suffisamment concrétisé, notamment en raison de l'absence d'instruments efficaces de suivi et d'évaluation des progrès accomplis au cours des quatre dernières années et de mesures contraignantes et dynamiques dans des domaines essentiels comme l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, l'équilibre entre vie professionnelle et privée, la qualité de l'emploi des femmes, etc.

La CES considère par conséquent qu'**un engagement renouvelé et plus efficace en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au plan européen est d'une importance fondamentale.**

Nous notons également avec satisfaction que la Commission prévoit d'adopter une nouvelle feuille de route intégrée pour l'égalité entre les femmes et les hommes et nous recommandons de la lier étroitement à la stratégie de l'après-Lisbonne.

2. Futurs défis pour l'égalité des sexes

Quels sont, selon vous, les principaux défis à moyen et à long terme qu'une nouvelle stratégie en matière d'égalité des sexes devrait relever ?

Les femmes sont encore confrontées à la discrimination sexuelle, à une inégalité des revenus, à des stéréotypes nuisibles, à une répartition injuste des responsabilités domestiques, de garde et de soins, qui entraînent un manque de pouvoir économique, social et politique. Une nouvelle stratégie de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes doit avoir pour objectif de combattre ces inégalités persistantes de manière efficace, dans le cadre d'un changement structurel inévitable.

L'Europe doit changer de politique, renoncer définitivement à un modèle obsolète qui relègue les femmes à un rôle d'une époque révolue et contribue à une forte division du travail entre les sexes, à la persistance des écarts de rémunération, de temps de travail et, enfin, à la dépendance économique et promouvoir au contraire des structures d'emploi qui permettent de concilier la vie professionnelle, familiale, les obligations de garde et de soins, etc.

Du point de vue de la CES, l'égalité véritable entre les hommes et les femmes ne peut être envisagée sans **lever les ambiguïtés indissociables des politiques actuelles de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes** et combler l'absence de cohérence politique en matière économique et sociale.

Afin de répondre aux **enjeux démographiques et socioéconomiques** auxquels est confrontée l'Europe, il est urgent d'élaborer un ensemble de politiques et de mesures cohérentes, à plus long terme, qui reconnaissent le rôle essentiel des femmes dans une Europe durable.

Dans ce contexte, la question de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des hommes et des femmes au regard des obligations de garde et de soins constitue l'un des principaux défis à moyen et à long terme. Cet équilibre entre vie professionnelle et privée est à l'ordre du jour de l'Union européenne depuis que les femmes sont entrées en nombre sur le marché du travail et comptent y rester. Par conséquent, cette question était considérée jusqu'à une période récente comme relevant essentiellement de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, entraînant l'adoption d'une législation fragmentaire en faveur des femmes et des familles. Du point de vue de la CES, il s'agit là d'une conception erronée.

Actuellement, ce sont essentiellement les femmes qui paient le prix de l'écart entre les anciennes structures sociales et la modernité. Les femmes continuent à jongler entre leur vie professionnelle et les obligations de garde et de soins et ne disposent souvent d'aucun « temps libre ». Elles occupent généralement des emplois à temps partiel, qui offrent peu de perspectives de carrière, et sont en outre les victimes des écarts de rémunération et de pension.

Du point de vue de la CES, il est encore important de lutter pour l'égalité de traitement et de salaire entre les hommes et les femmes, pour une revalorisation du travail à temps partiel, la suppression des emplois précaires, une meilleure protection sociale et un régime de retraite qui reconnaisse le travail des femmes. Il nous faut par ailleurs **relever le défi de la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et des obligations de garde et de soins, tant pour les hommes que pour les femmes**. Toutes les capacités des hommes et des femmes doivent être mobilisées pour répondre aux besoins des marchés du travail de l'avenir. L'avenir de nos économies et de nos sociétés dépend des générations futures et de leur niveau d'instruction. Et nous aurons besoin de personnes qui puissent prendre soin de nous lorsque nous vieillirons.

Ces questions ne peuvent s'inscrire dans un cadre strictement individuel et dans une période limitée au cours de laquelle les travailleurs doivent assumer des obligations de garde et de soins d'enfants en bas âge. À tous les âges de la vie, plus ou moins intensément, tous les travailleurs devront de plus en plus se prendre en charge et/ou prendre à leur charge d'autres personnes et investir dans leur développement personnel et leurs capacités d'adaptation. C'est pourquoi il est impératif d'adopter une **conception de la politique sociale et de l'organisation du travail inscrite dans un parcours de vie**.

La conception fondée sur le « soutien des individus aux besoins spécifiques », avec ça et là quelques aménagements flexibles du temps de travail et des congés sans solde, caractéristique des politiques menées par de nombreux États membres, peut apporter quelque réconfort à court terme aux femmes pour l'essentiel.

Mais elle ne contribue pas à créer les conditions d'une perspective à long terme adaptée à l'évolution démographique d'une population active hautement qualifiée et productive. C'est pourquoi des politiques et des investissements à long terme sont nécessaires. Nous devons repenser nos façons de concevoir et d'organiser le travail, notamment quant à l'intérêt général, à la responsabilité des employeurs et aux « choix » individuels.

Dans le contexte actuel de crise économique, certains laissent entendre que les politiques de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée sont un luxe et que les gens (autrement dit « les hommes ») devraient avoir la possibilité de travailler plus pour joindre les deux bouts. Nous adoptons un point de vue différent.

Il existe dans l'Union européenne et ses 27 États membres des exemples particulièrement intéressants qui montrent que l'augmentation du taux d'emploi des femmes, associée à une augmentation des investissements dans les infrastructures de garde et de soins et des possibilités de congés rémunérés pour les femmes et les hommes, s'est accompagnée d'une hausse des taux de natalité. D'autres exemples démontrent que la conversion des tâches ménagères non rémunérées en services aux particuliers rémunérés peut augmenter le PIB d'un pays, ou encore que la réduction des horaires à temps plein a contribué à accroître la productivité (Scandinavie, France, Pays-Bas).

En revanche, les taux élevés d'emploi des femmes en Europe centrale et orientale ont pour corollaire des taux de natalité très bas, en raison des très bas salaires des femmes et du manque de logements appropriés et abordables. Dans l'Europe du 21^e siècle, le « choix individuel » peut signifier que les familles décident de reporter la naissance d'un enfant ou d'en avoir moins qu'elles ne le désirent pour des raisons socioéconomiques. En d'autres mots, tant les femmes que les hommes doivent avoir un emploi et des revenus stables pour avoir des enfants et poursuivre leur carrière !

Il y a manifestement fort à faire aux plans national et local, à commencer par réunir l'ensemble des parties intéressées, y compris les pouvoirs publics, les employeurs et les syndicats.

Les syndicats modernes proposent de plus en plus souvent une réponse collective intéressante, notamment sous la forme de conventions collectives, aux besoins individuels, quant aux régimes de travail flexible, aux possibilités de congé, au choix du mode de garde et aux infrastructures de garde et de soins.

Quel est le rôle que peut jouer l'Union européenne ? Premièrement, l'UE devrait **fonder ses politiques sur des analyses davantage tournées vers l'avenir de ses sociétés et marchés du travail**, sur la base de rôles égaux et interchangeable des hommes et des femmes. Ces analyses seront non seulement utiles au suivi de la prochaine feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes et à la stratégie de l'après-Lisbonne pour la croissance et l'emploi, mais aussi pour préparer les politiques à long terme dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Deuxièmement, l'un des domaines qui affiche une incohérence politique persistante est celui de la réglementation du temps de travail. Dernièrement, le discours public portait essentiellement sur le besoin économique d'un temps de travail long et flexible. La CES considère que ce point de vue est contestable, pour de nombreuses raisons et notamment parce que les horaires longs et irréguliers réaffirment la division traditionnelle du travail entre les hommes et les femmes, qui attribue aux hommes les horaires longs et les heures supplémentaires et enferme les femmes dans des emplois à temps partiel, qui offrent peu de perspectives de carrière. De tels régimes de temps de travail ne sont ni flexibles ni novateurs. En revanche, pour autant qu'existent des normes claires sur le nombre d'heures maximal et les périodes minimales de repos, **il est possible de négocier et de structurer le temps de travail de manière innovante et flexible** et de laisser aux travailleurs des deux sexes la possibilité de participer à l'organisation de leur temps de travail. C'est cette conception de la flexibilité, au service du travailleur, qui doit orienter les nouvelles politiques et réglementations du temps de travail, parce qu'il s'agit d'un modèle gagnant-gagnant.

Troisièmement, **les dispositions relatives au congé parental doivent être révisées et actualisées**, afin de garantir une harmonisation minimale des droits dans l'ensemble de l'Union européenne et de permettre aux États membres d'avancer dans la même direction. Il est évident que les hommes et les femmes profiteront de ces possibilités pour autant qu'elles soient assorties d'un revenu garanti et approprié. Cette relation est clairement établie dans le récent accord révisé des partenaires sociaux européens sur le congé parental, bien que les modalités de sa mise en œuvre soient laissées aux États membres.

Il existe **un réel besoin de cohérence politique**, en particulier **dans le contexte actuel de crise économique**. Les mesures adoptées et les politiques mises en œuvre dans l'ensemble des domaines de la politique socioéconomique doivent être examinées en ce qui concerne leur utilité et leurs conséquences sur l'organisation du travail et des services de garde et de soins et sur la division du travail entre les hommes et les femmes. Le travail à temps partiel des hommes dans les secteurs en crise peut servir de point de départ à des aménagements du temps de travail plus flexibles qui favorisent l'équilibre entre la vie professionnelle et privée. Les investissements dans les infrastructures de garde et de soins peuvent créer des emplois et permettre aux travailleurs de mieux concilier le travail et leurs obligations de garde et de soins. Les investissements dans la formation et le recyclage des femmes et des hommes peuvent donner à l'Europe le socle de compétences nécessaire au maintien de sa compétitivité. Si elle est bien gérée, la crise peut être une chance à saisir. Dans le cas contraire, la crise peut compromettre gravement l'avenir des travailleurs, des familles et des économies.

C'est pourquoi la CES considère que **la crise économique constitue un défi à court et à moyen terme**. Nous estimons qu'un engagement renforcé en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes est particulièrement nécessaire dans le contexte actuel de crise économique. Il est important d'analyser les conséquences de la récession sur l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment les conséquences sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail et la protection des revenus des femmes, y compris les conséquences à long terme (retraite), l'accès aux services publics et les possibilités de vivre en famille sans finir dans la pauvreté.

Cela revient à admettre que les conséquences de la crise sur le marché du travail, dans le secteur privé et dans le secteur public, sont différentes pour les femmes et les hommes. Les informations disponibles indiquent clairement que les secteurs à majorité féminine sont frappés de plein fouet par la crise dans plusieurs États membres (Bulgarie, Irlande, Lettonie, Lituanie, République tchèque, etc.).

Il est nécessaire d'étudier les conséquences de la récession sur les politiques qui concernent directement ou indirectement l'égalité entre les hommes et les femmes, y compris en termes de dépenses publiques et de maintien de la qualité des infrastructures publiques. Il existe un risque véritable que les gouvernements réduisent les ressources budgétaires allouées aux politiques et actions en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Cela doit être évité à tout prix. Des signes inquiétants donnent à penser que la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est plus un objectif prioritaire des États membres à cause de la récession.

L'architecture financière des programmes de relance doit certainement permettre d'éviter les conséquences dommageables sur la situation des femmes sur le marché du travail et dans la société en général, mais elle doit surtout garantir que les femmes recueillent les fruits de la reprise. Dans ce contexte, il est d'une importance cruciale que les possibilités de **formation** et de **recyclage** ne soient pas exclusivement destinées aux hommes, aux soutiens de famille, qui perdent un emploi stable et à temps plein, mais aussi aux femmes en situation d'insécurité. Les **investissements dans l'emploi** ne doivent pas être orientés prioritairement vers les secteurs et emplois à majorité masculine, ils doivent aussi répondre au besoin de maintenir et de promouvoir les possibilités d'emploi dans les secteurs à majorité féminine. Les investissements dans les infrastructures de garde et de soins ont une valeur ajoutée importante, non seulement parce qu'ils sont créateurs d'emplois pour les femmes, mais aussi parce qu'ils permettent de maintenir en activité d'autres femmes sur le marché du travail.

Un enjeu plus particulier concerne **la qualité de l'emploi des femmes**, en termes de salaires et de conditions de travail, y compris les accords contractuels, les perspectives de carrière et la couverture de la sécurité sociale et des retraites. Cette question est étroitement liée à la société vieillissante et aux taux de natalité en baisse, comme l'indique le document de

référence de la stratégie de suivi de la feuille de route ainsi qu'un certain nombre d'études et de rapports publiés précédemment.

Les études établissent une corrélation positive entre les possibilités d'emploi de qualité pour les femmes et la natalité. Dans le cadre des efforts de l'Union européenne pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, l'attention doit être portée principalement sur les secteurs et les emplois à majorité féminine, comme les services publics et privés, et sur l'amélioration de la qualité des emplois à temps partiel.

Enfin, le relèvement des bas salaires exercerait non seulement un effet positif sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans ces secteurs, mais aussi à l'échelle nationale de façon générale. Les hommes seraient davantage attirés par ces secteurs et professions, ce qui aurait pour effet de réduire la ségrégation du marché du travail.

3. Principales priorités politiques pour l'égalité des sexes

Les six domaines prioritaires définis dans la feuille de route sont-ils encore pertinents ?

Du point de vue de la CES, **les six domaines prioritaires définis dans la feuille de route demeurent pertinents**, et il est urgent d'y répondre. Malgré le travail entrepris dans le cadre de la feuille de route 2006-2010, la CES s'inquiète de l'insuffisance des progrès accomplis dans chaque domaine : persistance d'importants écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, ségrégation professionnelle, manque de représentation dans la prise de décision et déséquilibre entre la vie professionnelle et privée. Ces priorités ne doivent pas être envisagées comme des objectifs séparés, mais être intégrées dans une conception politique cohérente. La prochaine feuille de route devra mettre en évidence la relation entre les différentes priorités et les moyens de renforcer les synergies.

Il est nécessaire de poursuivre le travail sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe : la nouvelle feuille de route devra proposer des mesures destinées à éliminer la discrimination, la violence et les stéréotypes de genre, y compris des propositions législatives, exiger un engagement ferme de la part des institutions européennes et des États membres, proposer des actions en cas d'inobservation de la législation européenne applicable et reconnaître clairement le rôle des partenaires sociaux.

La CES a dressé une liste d'actions spécifiques pour chacun des six domaines prioritaires.

1. L'indépendance économique des hommes et des femmes

La CES considère que la sous-évaluation du travail des femmes, la ségrégation professionnelle et la précarité de l'emploi des femmes sont actuellement les trois principaux obstacles à l'indépendance économique véritable et durable des femmes.

Pour ce qui concerne l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, la CES a accueilli avec satisfaction la communication de la Commission publiée en 2007 sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et la campagne lancée dans le cadre de cette publication. Toutefois, l'absence de propositions contraignantes, notamment par l'intermédiaire de la révision de la directive 75/117/CEE relative à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, est regrettable. Comme le mentionne la position de la CES « Réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes », un certain nombre de mesures doivent encore être prises pour éviter le développement d'une « Europe à la carte » en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Notamment :

- **Des mesures pour lutter contre la sous-évaluation du travail des femmes dans les professions et les secteurs à majorité féminine.** Le principe d'un suivi de cette proposition dans la feuille de route afin de réaliser une enquête sur les catégories professionnelles dans les services sociaux et les services de soins de santé, en consultation avec les partenaires sociaux concernés, doit encore être adopté et devrait être mis en œuvre sans délai³ ;
- **Le relèvement du salaire minimum légal au plan national** afin d'atteindre les objectifs. Cette mesure servira essentiellement les intérêts des femmes ;
- **Une obligation pour les employeurs, en coopération avec les syndicats, de fournir des données relatives aux femmes et aux hommes sur les rémunérations** (y compris les primes, les régimes de participation aux bénéfices, les retraites complémentaires et régimes d'assurance), des mesures concrètes sur **la transparence des salaires** (qui présentent un intérêt particulier dans le contexte de crise financière) et sur **la composition de la main-d'œuvre** (y compris les travailleurs employés à temps partiel et à durée déterminée). L'absence de données disponibles relatives aux femmes et aux hommes sur les conditions de travail dans de nombreuses entreprises demeure un obstacle majeur à l'égalité des rémunérations et à l'évaluation des effets de genre potentiels des restructurations ;
- Des mesures fortes qui encouragent **l'adoption de plans d'égalité** au niveau de l'entreprise. La directive concernant l'égalité de traitement adoptée en 2002 qui « encourage » seulement les employeurs à mettre en place des plans d'égalité n'a pas eu de véritable effet ;
- Un **soutien renforcé de la négociation collective au plan sectoriel et au niveau de l'entreprise**, qui, selon les études, contribue à réduire les inégalités et les écarts entre les hommes et les femmes ;
- Des mesures qui encouragent les pouvoirs publics à **promouvoir l'adoption de clauses d'égalité ou sociales dans la passation des marchés publics**. Si la CES accueille avec satisfaction le guide publié récemment sur les clauses sociales dans les contrats publics, nous privilégions néanmoins l'adoption d'un instrument plus contraignant et souhaitons une orientation plus claire de la part de la Commission sur la promotion des mesures d'égalité dans le cadre de l'observation des contrats.

La CES considère que ces mesures auront des conséquences positives sur la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe. Les études révèlent que les ségrégations professionnelle et sectorielle persistent partout en Europe, avec des différences importantes entre les États membres. Il semble que l'attention ait été principalement portée sur l'entrée des femmes dans les secteurs à majorité masculine, tandis que les actions destinées à accroître la présence des hommes dans les secteurs et les professions qui emploient plus particulièrement des femmes sont insuffisantes.

Les femmes occupent encore plus souvent des emplois précaires. L'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail n'est pas associée à une amélioration correspondante de la qualité de leurs conditions d'emploi.

Les femmes sont plus généralement employées à temps partiel, à durée déterminée, comme intérimaires et occupent souvent des emplois précaires. En l'absence d'une réponse efficace, l'Europe sera confrontée à une nouvelle génération de retraités pauvres dont les droits à pension seront insuffisants pour assurer leur subsistance.

³ À titre d'exemple l'étude de la FSESP (« Study on pay in the care sector in relation to overall pay levels and the gender pay gap in different countries in the European Union », Jane Pillinger, 2009) montre que les salaires dans le secteur des soins de santé se situent en-deçà du salaire national moyen, dans au moins 6 des 7 États membres étudiés. Cette étude corrobore les résultats antérieurs de la *Dublin Foundation* dans une étude sur les services de garde d'enfants, qui recommande d'augmenter les salaires dans le secteur.

Les travailleurs domestiques forment une catégorie particulièrement concernée par les conditions de travail précaires. S'il est difficile de rassembler des chiffres sur la nature et la mesure du travail domestique dans les pays de l'Union européenne, il ne fait aucun doute qu'il existe une demande croissante et insatisfaite d'aide ménagère et de services aux particuliers. Il est tout aussi évident qu'une proportion très importante de ces travailleurs sont des femmes, souvent des migrantes, à la recherche d'une vie meilleure pour elles et leur famille. Le travail domestique est loin d'être réglementé et protégé en Europe. Cette situation contribue à exclure cette catégorie de travailleurs des emplois recensés et à les maintenir dans la zone d'ombre des migrants sans papiers où ils sont extrêmement vulnérables à de graves abus et à l'exploitation. Du point de vue de la CES, il est temps que l'Union européenne renforce son activité et mette en place des normes minimales communes de réglementation des conditions de travail des travailleurs domestiques. Afin d'y parvenir, la Commission européenne doit :

- Placer la question des travailleurs domestiques au centre de son action et protéger leurs droits, en tant que migrants et femmes ;
- Fournir des données et des éléments de comparaisons plus précis sur la réalité du travail et les droits (ou l'absence de droits) des travailleurs domestiques dans toute l'Europe ;
- Lier cette question à la stratégie de l'après-Lisbonne et à d'autres discussions pertinentes, comme celles sur l'évolution démographique ;
- Contribuer de manière positive au débat sur le besoin d'adopter des normes du travail à l'intention des travailleurs domestiques lors des conférences de l'OIT en 2010 et en 2011.

2. La conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle

La question de l'équilibre entre la vie professionnelle et privée a retenu l'attention des partenaires sociaux européens au cours des dernières années. La conciliation des responsabilités familiales, professionnelles et de la vie privée a été l'une des priorités du cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes adopté par les partenaires sociaux. Un rapport intérimaire conjoint sur l'équilibre entre la vie professionnelle et privée a par ailleurs été adopté en février 2008 et présenté au sommet social tripartite en mars 2008, suite à la consultation de la Commission européenne dans ce domaine⁴. Les partenaires sociaux européens ont recensé trois domaines spécifiques qui requièrent la mise en place d'une combinaison de mesures équilibrées, intégrées et cohérentes : les dispositions relatives au congé parental ; les infrastructures de garde et de soins ; les aménagements du temps de travail.

Suite à ce rapport intérimaire, les partenaires sociaux européens ont entrepris un travail conjoint. Ils ont publié une lettre conjointe sur les services de garde d'enfants en juillet 2008⁵ et révisé leur accord-cadre sur le congé parental (signé le 18 juin 2009). Même si ces deux résultats sont importants, la CES considère que l'action doit être poursuivie au plan européen pour aider les travailleurs et les travailleuses à équilibrer leurs obligations professionnelles, familiales et privées.

- **La directive relative aux travailleuses enceintes doit être révisée sans délai**, afin de garantir que les femmes puissent réellement concilier le choix de vivre en famille et de travailler, dans une perspective à long terme de participation à part entière sur le marché du travail.

⁴ Voir : http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf

⁵ Voir : <http://www.etuc.org/a/5204>

- **L'adoption au plan européen** d'un droit minimal au **congé de paternité**, c'est-à-dire un congé payé de courte durée du père ou du partenaire au moment de la naissance d'un enfant, afin de permettre et de promouvoir la création d'un lien entre le père et l'enfant dès que possible, ce qui représente une condition préalable importante d'une division plus équitable du travail entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'éducation des enfants à un stade ultérieur. Ce congé de paternité doit venir en complément du congé parental.
- **La transposition et la mise en œuvre de la directive révisée sur le congé parental doit être supervisée étroitement** dans les prochaines années, notamment afin de déterminer si les dispositions révisées ont l'effet souhaité d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et privée et de contribuer à une division plus équitable du travail entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre d'une combinaison de mesures équilibrée, la nouvelle feuille de route doit également aborder la question des services de garde et de soins dans le contexte d'amélioration de la conciliation de la vie professionnelle et privée. Cette question n'a pas été abordée par la feuille de route précédente. Néanmoins, l'importance de services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées de qualité, abordables et accessibles ne peut être sous-estimée et cette question doit être examinée dans le cadre de la prochaine feuille de route. Par conséquent, la CES demande :

- **Des actions ciblées** envers les États membres qui sont loin d'atteindre les objectifs de Barcelone ;
- **La définition d'indicateurs**, afin de mesurer les progrès accomplis, conformément aux conclusions du rapport de la Commission adopté en octobre 2010 sur la question. La qualité de l'emploi dans les services sociaux et de garde d'enfants et un accès facilité à ces services de qualité demeure une priorité, tout particulièrement dans le contexte actuel de crise économique, lorsque les pouvoirs publics subissent des pressions qui les poussent à limiter leurs responsabilités dans ce domaine et à les transférer à des initiatives privées.
- La définition d'un **nouvel objectif de Lisbonne en matière de services sociaux et de garde et de soins pour les personnes dépendantes**, comme l'ont proposé les partenaires sociaux européens dans leur rapport intérimaire conjoint sur l'équilibre entre la vie professionnelle et privée.

La CES est par ailleurs convaincue qu'il est absolument nécessaire de réviser et d'adapter l'organisation traditionnelle du temps de travail. Même si des observations concrètes seront communiquées dans le cadre de la prochaine consultation lancée par la Commission dans ce domaine, nous considérons que la nouvelle feuille de route doit également aborder la question et proposer des mesures **contre la tradition des horaires de travail longs**. De notre point de vue, la persistance de l'importance accordée aux horaires longs et irréguliers comme caractéristique de l'emploi au 21^e siècle réaffirme la division traditionnelle du travail entre les hommes et les femmes, les hommes effectuant les heures supplémentaires et les femmes assumant les responsabilités de la garde des enfants. Cette situation est un obstacle aux perspectives de carrière des femmes, les postes de cadre et de direction étant étroitement liés au stéréotype des horaires longs et de la disponibilité permanente. Ces stéréotypes doivent être combattus, notamment celui qui porte à croire qu'un bon travailleur est un travailleur disponible à toute heure. Le travailleur du 21^e siècle doit être défini comme un travailleur ou une travailleuse « responsable » au sens large.

Quant au **travail à temps partiel** et aux emplois précaires, la CES a souvent attiré l'attention sur la réalité actuelle du travail à temps partiel dans la plupart des pays européens et révélé

ses conséquences particulièrement négatives en termes de ségrégation entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et de persistance de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Du point de vue de la CES, il est urgent de :

- **Réviser les politiques et réglementations actuelles relatives au travail à temps partiel**, sur la base de l'accord sur le travail à temps partiel conclu par les partenaires sociaux européens, transposé dans la directive concernant le travail à temps partiel, qui vise explicitement à promouvoir le travail à temps partiel comme un choix de qualité, soutenu par l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel comme condition préalable et nécessaire ;
- **Promouvoir la recherche comparative** dans le domaine du travail à temps partiel, avec la participation des partenaires sociaux ;
- Demander aux États membres et aux partenaires sociaux à tous les niveaux concernés de relever le défi qui consiste à **faire du travail à temps partiel un véritable choix de qualité** pour les hommes et les femmes.

La CES est disposée à assumer la responsabilité en collaboration avec les employeurs au plan européen de réviser et de renforcer la directive concernant le travail à temps partiel, notamment les dispositions relatives à l'égalité de traitement et l'adoption d'un « droit des travailleurs à adapter leur temps de travail », ce qui existe déjà dans certains États membres (ex. Pays-Bas, Royaume-Uni et Allemagne).

3. Une représentation équitable dans la prise de décision

Le déséquilibre de la représentation des femmes aux postes décisionnels de la politique, de l'économie et des organisations syndicales est une question qui préoccupe la CES depuis longtemps. Cette question est l'une des priorités du cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes adopté par les partenaires sociaux.

La CES considère que la base de données et les rapports de la Commission sur les femmes et les hommes aux postes décisionnels, y compris dans les organisations syndicales et les organisations d'employeurs, constituent un instrument très utile. Cependant, afin de réaliser des progrès dans ce domaine, la prochaine feuille de route devrait aborder les points suivants :

- La base de données de la Commission européenne peut **intégrer les données** collectées par la **CES** dans le cadre de son **enquête annuelle du 8 mars**, qui suit l'évolution de 82 organisations intersectorielles dans toute l'Europe et des fédérations de l'industrie européenne⁶ ;
- La priorité devrait être accordée aux **banques centrales nationales** et aux **institutions financière de l'UE**, qui sont toutes dirigées par des hommes, et aux grandes entreprises, dont 90 % des membres des conseils d'administration sont encore des hommes ;
- Entreprendre **une étude sur les conséquences des mesures législatives adoptées récemment sur la parité hommes-femmes** (en l'occurrence la législation norvégienne sur la parité hommes-femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques et privées – minimum de 40 %) afin d'évaluer si ces mesures permettent d'équilibrer la présence des femmes aux postes décisionnels.

⁶ Voir : <http://www.etuc.org/r/1453>

4. L'éradication de toutes les formes de violence de genre

Du point de vue de la CES, toutes les tentatives d'affaiblissement des politiques publiques et de réduction des ressources financières dans ce domaine doivent être évitées. Il est probable que la récession augmente les risques de violence domestique et de violence à l'encontre des travailleurs vulnérables. Il est par conséquent essentiel d'investir dans la prévention. C'est pourquoi nous :

- invitons la Commission européenne à entreprendre une étude sur les investissements réalisés par les États membres, notamment les campagnes publiques et dans les centres d'aide aux femmes victimes de violences, la formation des forces de police, l'accès à la justice, le soutien particulier aux travailleurs domestiques qui se trouvent dans une situation particulièrement vulnérable, etc. afin de partager les pratiques et les expériences dans ce domaine.

5. L'élimination des stéréotypes de genre

Les rôles traditionnellement dévolus aux hommes et aux femmes et les stéréotypes continuent à exercer une influence considérable sur la division du travail entre les hommes et les femmes à domicile, sur le lieu de travail et dans la société en général et tendent à entretenir un cercle vicieux qui entrave les efforts entrepris pour aboutir à l'égalité entre les hommes et les femmes. Outre ces stéréotypes sur ce qui fait ou non partie du travail des hommes ou des femmes, il convient de mentionner ce préjugé profondément ancré qui veut qu'un bon travailleur soit un travailleur disponible à toute heure. Il s'agit d'un préjugé non seulement contre les femmes, mais aussi contre les hommes qui adoptent un point de vue moderne sur l'équilibre entre la vie professionnelle et privée.

Les partenaires sociaux européens ont décidé d'assumer une responsabilité en la matière par l'intermédiaire de leur cadre d'actions, dans lequel ils reconnaissent leur rôle dans la lutte contre ces stéréotypes dans l'emploi et sur le lieu de travail. Il est nécessaire d'attribuer aux partenaires sociaux un rôle défini qui leur permette de combattre efficacement les stéréotypes de genre dans l'emploi, au-delà de la lutte contre la ségrégation et de la mise en œuvre des moyens pour promouvoir la présence des femmes dans les emplois à majorité masculine et vice-versa, et contre ce que l'on entend habituellement par « bon travailleur » ou « bon directeur ».

La CES considère que l'UE a un rôle important à jouer dans ce domaine. C'est pourquoi la prochaine feuille de route doit :

- **Promouvoir les campagnes de sensibilisation à la gestion de la diversité et combattre les stéréotypes de genre traditionnels dans l'éducation, l'emploi et la société.** Ces campagnes doivent mettre en évidence la diversité des parcours de carrière des femmes et des hommes ainsi que les avantages pour l'économie et la société du partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.

6. La promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques extérieure et de développement

Les propositions législatives de l'Union européenne peuvent avoir des conséquences particulières sur les femmes, notamment quant à l'accès aux emplois et à leur qualité. Par exemple, dans le cas de la directive relative à l'application des droits des patients en matière de soins de santé transfrontaliers, aucune étude d'impact de la proposition n'a été réalisée.

Comme le secteur des soins de santé est un employeur important des femmes, il serait utile d'examiner dans quelle mesure la directive proposée peut, d'une part, éventuellement réduire les inégalités d'accès aux soins de santé entre les femmes et les hommes et, d'autre part, éventuellement améliorer les conditions de travail des femmes employées dans le secteur. Par conséquent, la CES considère que la prochaine feuille de route doit :

- Proposer une étude d'impact sur l'égalité entre les hommes et les femmes pour l'ensemble des politiques (y compris le marché intérieur, la concurrence, la justice et les affaires intérieures, la migration, etc.) mises en œuvre par la Commission.

Il est d'une importance cruciale, notamment dans le cas des politiques migratoire et d'intégration, de toujours évaluer la dimension de genre des politiques et des mesures, en tenant compte de la proportion élevée de femmes parmi les migrants à court et à long terme. À titre d'exemple, les nouveaux projets d'une éventuelle directive sur les travailleurs saisonniers devraient être assortis d'une étude d'impact sur l'égalité entre les hommes et les femmes, qui devrait déterminer dans quelle mesure les femmes migrantes sont concernées par le travail saisonnier ainsi que les conséquences des diverses propositions sur leur situation, sans faire oublier que nombre d'entre elles ont laissé leurs enfants dans leur pays d'origine aux soins de leurs grands-parents ou de leurs frères et sœurs.

Quelles sont les nouvelles priorités à prendre en compte ?

Comme mentionné plus haut, la CES considère que les six domaines prioritaires demeurent pertinents. Cependant, du point de vue de la CES, il serait utile que la nouvelle feuille de route aborde d'autres domaines politiques :

- **La pauvreté et l'exclusion sociale**, en relation avec la promotion des emplois de qualité pour les femmes. La ségrégation de l'emploi, les bas salaires et les emplois précaires sont des caractéristiques qui concernent de plus en plus les travailleuses dans toute l'Europe. À plus long terme, ces caractéristiques auront des conséquences négatives non seulement sur l'évolution démographique, parce que moins de femmes pourront se permettre d'élever des enfants, mais contribueront également à une féminisation de la pauvreté, notamment des personnes plus âgées, de nombreuses femmes étant dépourvues de droits à pension appropriés ;
- La prochaine feuille de route devra examiner **la situation particulière du travail domestique** en Europe et proposer des mesures spécifiques destinées aux travailleurs domestiques. Il est nécessaire d'examiner et de promouvoir les bonnes pratiques en vigueur dans certains États membres sur les moyens d'aborder la question du travail ménager de manière innovante, comme les chèques-services ;
- Il convient de mettre en relief la priorité que représentent les **services de garde et de soins** de qualité, disponibles et abordables et un **nouvel objectif de services pour les personnes dépendantes et âgées** dans le cadre de l'équilibre entre la vie professionnelle et privée ;
- Les conséquences de la crise sur les femmes et l'architecture et le contenu des programmes de relance, y compris les investissements dans la formation et l'emploi pour les femmes.

Comment peut-on rendre l'intégration des questions de genre et les actions spécifiques plus effectives ?

La CES considère que la double méthode qui consiste à lier l'intégration des questions de genre à des actions spécifiques doit également être maintenue dans la prochaine feuille de route.

Il est néanmoins important de procéder à une **mise en œuvre stricte du principe de l'intégration des questions de genre** dans l'ensemble des politiques des institutions européennes ainsi qu'à la Direction générale de la Commission. La CES considère à cet égard qu'il est essentiel de disposer des **ressources financières appropriées** allouées au développement dans le cadre des priorités de la nouvelle feuille de route et qu'il convient de prévoir un budget ad hoc.

Une attention particulière devrait être portée à la **diffusion de l'information** sur les résultats obtenus et les activités réalisées dans le cadre des programmes, des résultats des études spécifiques ou des conclusions des événements. La Commission européenne pourrait par exemple envisager de traduire son site Internet sur l'égalité dans l'ensemble des langues de l'UE, afin de mieux faire connaître les activités et les documents réalisés dans ce domaine.

La nouvelle feuille de route devrait clairement mentionner le travail des institutions européennes relatif à la nouvelle législation dans le domaine de l'égalité. Comme mentionné plus haut, la CES est favorable à une révision de la directive sur l'égalité de rémunération, de la directive sur le travail à temps partiel et à l'adoption de nouvelles mesures législatives sur la protection des travailleurs domestiques. La Commission européenne devrait également procéder à l'avenir à une étude d'impact sur l'égalité entre les hommes et les femmes pour toute proposition législative.

Quant à la question des femmes dans la prise de décision, il est urgent de disposer d'une évaluation générale des différents systèmes fondés sur des quotas et de formuler des recommandations au plan européen. La Commission européenne devrait poursuivre sa collecte de données qualitatives et quantitatives sur la présence des femmes aux postes de direction, dans les différents secteurs et professions. Enfin, il est nécessaire de mettre au point des instruments appropriés destinés à évaluer les inégalités entre les hommes et les femmes dans les entreprises et de renforcer le soutien et la promotion des plans d'égalité au niveau de l'entreprise, notamment dans le cadre du dialogue social.

Dans quels domaines politiques pourrait-on définir de nouveaux objectifs en matière de genre ? Quels sont les objectifs à quantifier ?

Dans son rapport intérimaire sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, la CES a proposé conjointement avec les organisations d'employeurs de l'UE la définition d'un nouvel objectif de la stratégie de l'après-Lisbonne sur les **services de soins aux personnes dépendantes et âgées**.

Dans le cadre de cette stratégie de l'après-Lisbonne, la CES considère qu'il serait utile de définir un objectif quantitatif de réduction de **l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes** et d'inclure un indicateur de rémunération des hommes et des femmes dans les lignes directrices macroéconomiques et/ou les lignes directrices de l'emploi de la stratégie de l'après-Lisbonne. Les développements devraient faire l'objet d'un suivi et les résultats de chaque État membre devraient être expliqués clairement dans les rapports d'Eurostat et de la Commission européenne. Il est par ailleurs nécessaire de rassembler des **données plus systématiques sur l'écart de rémunération du travail à temps partiel** et des retraites.

Quant au domaine de l'équilibre entre la vie professionnelle et privée, il est nécessaire de rassembler et de comparer davantage de données sur les **congés pris par les hommes** (congé parental, congé de paternité, congé pour raisons d'urgence, etc.).

Comment est-il possible d'aboutir à des complémentarités et à des synergies entre les initiatives de la Commission, les actions des États membres, les actions des partenaires sociaux et les organisations représentant la société civile, tant au plan national qu'europpéen ?

La CES considère qu'il y a lieu de renforcer les synergies entre la Commission européenne, les États membres et les actions des partenaires sociaux nationaux et européens afin de mieux faire connaître les objectifs de la prochaine feuille de route.

Le dialogue social et la négociation collective peuvent jouer un rôle de premier plan dans la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est nécessaire d'investir dans la formation des délégués des partenaires sociaux à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux moyens de mettre en pratique le principe de l'intégration des question de genre. La CES continuera d'investir dans ce domaine, au moyen de formations et de programmes de sensibilisation destinés à ses membres. Il est toutefois nécessaire que les organisations syndicales participent de manière plus systématique aux programmes et aux actions dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes organisés à l'initiative des acteurs nationaux. Pour que la lutte contre la discrimination fondée sur le genre soit efficace, il est très important de faire participer régulièrement les syndicats et les représentants des partenaires sociaux aux discussions, aux consultations et aux actions entreprises à différents niveaux afin de mettre en œuvre les priorités de la feuille de route.

Il existe un besoin général de **renforcer la coordination entre les États membres**, les institutions européennes et les partenaires sociaux dans le domaine de l'égalité. Les membres des syndicats devraient être régulièrement informés et consultés aux niveaux adéquats sur l'évolution politique dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les événements au niveau européen et les actions entreprises par la Commission (notamment la DG Emploi et Affaires sociales) dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes ne se reflètent pas systématiquement au niveau national. Souvent, les syndicats ne participent pas à l'élaboration des politiques dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes entreprise par les pouvoirs publics aux plans national, régional et local. Le rôle des syndicats dans la lutte contre la discrimination est fondamental, notamment dans le domaine de l'emploi et de l'intégration au marché du travail. Leur contribution et leurs compétences devraient être utilisées à tous les niveaux.

Quels types d'améliorations faudrait-il rechercher concernant le contrôle et le signalement des progrès accomplis ?

Le suivi et l'évaluation des progrès par rapport aux objectifs définis dans la prochaine feuille de route sont essentiels à la mise en œuvre effective de ce nouvel instrument. Comme mentionné précédemment, la Commission européenne devrait faire connaître les progrès accomplis (ou les échecs), éventuellement par l'intermédiaire d'une section spécifique dans le rapport annuel sur l'égalité entre les hommes et les femmes publié par la DG Emploi et Affaires sociales. Ce suivi devrait s'étendre au-delà des politiques sociales et de l'emploi, comme les relations extérieures et le développement, le marché intérieur, le commerce et la migration. Il est par conséquent essentiel que les indicateurs quantitatifs et qualitatifs soient établis et révisés régulièrement.

Les mesures suivantes peuvent être envisagées afin d'encourager le suivi et la mise en œuvre :

- **Les plans d'action nationaux** des États membres de l'UE doivent comporter **des mesures spécifiques de mise en œuvre des objectifs de la nouvelle feuille de route** ;
- Il convient de **prévoir des sanctions dans le cadre du financement octroyé par le FSE** à l'encontre des États membres qui ne mettent pas en œuvre les priorités définies par la feuille de route ;
- Le **rapport intérimaire annuel** de la Commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes devrait comporter une section spécifique sur la feuille de route ;
- La nouvelle feuille de route devrait **expliquer clairement les programmes de financement** qui sont utiles à la mise en œuvre de ces objectifs. Il convient également d'envisager la mise en place d'un programme ad hoc pour répondre aux priorités de la feuille de route ;
- Il est nécessaire de **lancer des campagnes publiques** qui soulignent l'aspect prioritaire du dialogue social et visent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes comme partie intégrante de la négociation collective ;
- Enfin, **le nouvel Institut du genre devrait pouvoir assumer un rôle important et précis** dans le suivi et l'évaluation des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la prochaine feuille de route.
