

L'ÉGALITÉ HOMMES - FEMMES

Si, sur le plan des principes, l'égalité entre les femmes et les hommes est considérée comme l'un des fondements de la démocratie, dans les faits, force est de constater que les discriminations fondées sur le sexe perdurent. Ainsi, les statistiques nous rappellent que le chômage frappe plus durement les femmes que les hommes et que la précarité de l'emploi et les formes atypiques d'emploi (travail à durée déterminée, intérim, travail à temps partiel, etc.) touchent davantage les femmes.

L'égalité de rémunération pour un travail égal entre les femmes et les hommes est consacrée par l'article 141 du traité de la Communauté européenne. Les quatre paragraphes de cet article se lisent comme suit :

« 1. Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

2. Aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique :

a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure ;

b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

3. Le Conseil (...) adopte des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

4. Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. »

C'est le Traité d'Amsterdam (1997) qui a introduit explicitement l'égalité des chances entre les hommes et les femmes parmi les tâches et les actions poursuivies par la Communauté. Un nouvel article prévoit en outre que le Conseil de l'UE peut décider à l'unanimité, sur proposition de la Commission, de prendre des mesures afin de combattre toute discrimination basée, entre autres, sur le sexe (article 13-1). Le projet de traité de Lisbonne, en cours de ratification, contient les mêmes dispositions en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes, mais fait également référence à l'égalité et à la non-discrimination parmi les valeurs de l'UE, et dans la Charte des Droits fondamentaux.

Législation

Mais il ne suffit pas d'introduire des dispositions dans les traités pour les voir automatiquement mises en œuvre ; encore faut-il prévoir leur application concrète. À cette fin, et depuis 1975, des directives ont été progressivement adoptées pour préciser et développer le principe d'égalité. Ces directives portent sur :

- l'égalité de rémunération entre travailleurs féminins et masculins consacrant le principe « à travail égal, salaire égal » et introduisant le concept « salaire égal pour travail de valeur égal » (1). Cette directive est complétée par un code de conduite destiné à fournir des conseils pratiques sur les mesures à prendre pour assurer la mise en œuvre effective de l'égalité de rémunération ;
- l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelles et les conditions de travail visant à éliminer toute discrimination, tant directe qu'indirecte dans le monde du travail et prévoyant la possibilité d'actions positives (2) ;
- la mise en œuvre progressive de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, régimes légaux (3) ;
- la mise en œuvre de l'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale (4) ;
- l'égalité entre femmes et hommes exerçant une activité indépendante (5) ;
- l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleuses enceintes ou venant d'accoucher (6) ;
- la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle (directive « congé parental » qui résulte du premier accord-cadre conclu par les partenaires sociaux au niveau communautaire ; voir fiche n° 8) (7) ;
- la charge de la preuve en cas de discrimination fondée sur le sexe (8) ;
- le harcèlement sexuel (9) ;
- le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (logement, services bancaires, assurances, etc.) (10).

Ces directives constituent un socle législatif commun aux États membres. Par ailleurs,

l'UE développe depuis les années 1980 des « programmes d'action communautaires », qui visent à soutenir l'organisation de campagnes de sensibilisation, l'amélioration de la collecte des données, la mise en œuvre de projets transnationaux, etc.

Le 1^{er} mars 2006, la Commission publie une « feuille de route » pour le *gender mainstreaming*, qui décrit six domaines politiques prioritaires pour la période 2006-2010 :

- indépendance économique égale pour les femmes et les hommes ;
- conciliation de la vie privée et professionnelle ;
- représentation égale dans la prise de décision ;
- éradication de toute forme de violence fondée sur le genre ;
- élimination des stéréotypes de genre ;
- promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques externes et de développement.

Pour la période 2007-2013, la question de l'égalité hommes-femmes est incluse dans le programme d'action intégré intitulé *Progress*.

Méthode ouverte de coordination

En matière d'égalité hommes-femmes, l'Union européenne a également adopté, en 2006, un « Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes », qui relève de la Méthode ouverte de coordination (voir fiche n° 9). Ce pacte vise à « encourager les États membres et l'Union à agir dans les domaines suivants :

a) Mesures destinées à combler les écarts entre hommes et femmes et à lutter contre une conception stéréotypée des rôles sur le marché du travail :

- promouvoir l'emploi des femmes dans toutes les tranches d'âge et réduire les écarts entre hommes et femmes dans ce domaine, notamment en combattant toutes les formes de discrimination ;
- appliquer le principe du salaire égal à travail égal ;
- lutter contre une conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme, en particulier lorsqu'elle est liée à une ségrégation entre les sexes sur le marché de l'emploi, et dans le domaine de l'éducation ;

- étudier la manière de rendre les systèmes d'aide sociale plus favorables à l'emploi des femmes ;
 - favoriser un plus grand pouvoir des femmes dans la vie politique et économique, ainsi que l'esprit d'entreprise des femmes ;
 - encourager les partenaires sociaux et les entreprises à élaborer des initiatives en faveur de l'égalité des sexes et des plans visant à instaurer l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail ;
 - intégrer le principe de l'égalité entre hommes et femmes dans toutes les activités publiques.
- b) Mesures visant à promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous :
- atteindre les objectifs fixés lors du Conseil européen de Barcelone de mars 2002 en ce qui concerne la mise à disposition d'infrastructures d'accueil des enfants ;
 - améliorer l'offre en matière d'infrastructures d'accueil et de soins d'autres personnes dépendantes ;
 - encourager le congé parental, tant pour les femmes que pour les hommes.
- c) Mesures destinées à renforcer la gestion des affaires publiques grâce à une intégration du principe de l'égalité entre hommes et femmes et à un meilleur suivi :
- veiller à ce que les conséquences de l'égalité entre hommes et femmes soient prises en compte dans les analyses d'impact des nouvelles politiques de l'UE ;
 - continuer d'élaborer des statistiques et des indicateurs ventilés par sexe ;
 - utiliser pleinement les possibilités offertes par la création de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes ».

Jurisprudence de la CJCE

D'autres acteurs jouent un rôle important au niveau européen dans la lutte contre les discriminations. Parmi eux, la Cour de justice des Communautés européennes. Une controverse a surgi à ce sujet en 1995. Cette année-là, la Cour de justice a dénoncé le fait d'accorder automatiquement aux femmes une priorité absolue et inconditionnelle dans l'accès à l'emploi (arrêt Kalanke). Elle ne condamnait pas la mise en œuvre d'actions

positives en général, mais par cet arrêt elle mettait une limite à certaines stratégies de lutte contre les discriminations. Deux ans plus tard, dans son arrêt Marshall de novembre 1997, la Cour nuancera sa position en constatant que, à qualifications égales, les candidats masculins ont tendance à être promus de préférence aux candidats féminins du fait, notamment, de certains préjugés et idées stéréotypées sur le rôle et les capacités de la femme dans la vie active et de la crainte, par exemple, que les femmes interrompent plus fréquemment leur carrière, qu'elles organisent leur temps de travail de façon moins souple ou qu'elles soient plus fréquemment absentes en raison des grossesses, des naissances et des périodes d'allaitement. La Cour en a conclu qu'une réglementation nationale qui comporte une clause d'ouverture ne dépasse pas ces limites si, dans chaque cas individuel, elle garantit aux candidats masculins ayant une qualification égale à celle des candidats féminins, que les candidatures font l'objet d'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats et écarte la priorité accordée aux candidats féminins lorsqu'un ou plusieurs de ces critères font pencher la balance en faveur du candidat masculin.

Notes

(1) Directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

(2) Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail.

(3) Directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

(4) Directive 86/378/CEE du Conseil, du 24 juillet 1986, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale (directive modifiée le 20 décembre 1996 suite aux conclusions de l'arrêt Barber).

(5) Directive 86/613/CEE du Conseil, du 11 décembre 1986, sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité

indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité.

(6) Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE).

(7) Directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

(8) Directive 97/80/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe. Aux termes de cette directive, il incombe à la partie défenderesse, attaquée en justice pour discrimination au travail, de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement

(9) Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail

(10) Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

Pour en savoir plus

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

- Décision du Conseil du 20 décembre 2000 établissant un programme d'action communautaire concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005), COM(2001) 51 du 20 décembre 2000

- Décision 848/2004/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 établissant un programme d'action communautaire pour la promotion des organisations actives au niveau européen dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil modifiant la décision 2001/51/CE du Conseil établissant un programme d'action communautaire concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et la décision 848/2004/CE du Parlement européen et du Conseil établissant un programme d'action communautaire pour la promotion des organisations actives au niveau européen dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, COM(2004) 551 final du 19 août 2004.

Fiches d'information réalisées pour la Formation-Education-Culture (FEC : info@fecasbl.be) par l'Observatoire social européen avec le soutien financier de la Commission européenne et de la Communauté française. Ces fiches sont destinées à servir de support aux formations de la FEC et peuvent être reproduites dans ce but exclusif. Leur adaptation ou traduction n'est autorisée qu'avec l'accord écrit de l'auteur (info@ose.be) et moyennant citation complète de la source.