

Comparaison n'est pas raison, mais c'est le début de la sagesse...

Tracer un tableau du statut de la femme en Europe, c'est mettre en évidence les disparités entre une Europe du Nord, très égalitaire et une Europe du Sud un peu machiste. Pourtant des avancées considérables ont été faites parce que ces différences trouveraient peu de justifications à perdurer alors que les frontières sont ouvertes.

Par ailleurs, l'Union européenne elle-même a entrepris depuis plusieurs années un travail tenace et durable pour améliorer la condition de la femme en Europe. Le Conseil, le Parlement et la Commission y ont tous trois participé. La parité progresse sous cette double influence. Cet ouvrage décrit l'une et l'autre, pour la première fois en détail.

Et si l'Europe était la véritable chance de la femme ?



L'EUROPE, UNE CHANCE POUR LA FEMME

Pascale Joannin

L'EUROPE, UNE CHANCE POUR LA FEMME

PASCALE JOANNIN

ET ELVIRE FABRY

DOCTEUR EN SCIENCE POLITIQUE, CHARGÉE DE MISSION À LA
FONDATION ROBERT SCHUMAN

“Le degré de civilisation d’une société
se mesure d’abord à la place
qu’y occupent les femmes”

JACQUES CHIRAC

17 décembre 2003

sommaire

Introduction	4
I. Les disparités nationales existantes	6
1.1 L'égalité professionnelle :	
éléments communs et disparités en Europe	7
1.1.1 Accès à l'emploi et progression de carrière	7
1.1.2 Sectorisation	13
1.1.3 Ecart de rémunération	16
1.1.4 Travail à temps partiel et contrat précaire	18
1.1.5 Concilier vie professionnelle et vie familiale	22
1.2 La participation des femmes à la vie publique :	
la question de la parité	25
1.2.1 Le droit de vote	28
1.2.2 L'héritage religieux	29
1.2.3 Le mode de scrutin	31
1.2.4 Les quotas	33
1.2.5 La volonté des dirigeants politiques	39
2. Le rôle déterminant de l'Europe	44
2.1 La législation communautaire	45
2.1.1 Les textes fondamentaux	45
2.1.2 Les directives communautaires	47
2.1.3 La jurisprudence de la Cour de justice	55
2.1.4 Programmes, structures et financement	57
2.2 L'Europe au féminin	66
2.2.1 Les élections au Parlement européen	67
2.2.2 Vers une démocratie paritaire ?	74
2.2.3 Le projet de Constitution européenne	77
Conclusion.....	80
Bibliographie	81

Introduction

Pendant longtemps, les femmes n'ont pas été considérées à l'égal des hommes. Progressivement au cours du XX^e siècle, elles se sont émancipées et ont obtenu divers droits individuels qui leur étaient jusqu'alors refusés : droit de voter, droit d'entrer à l'université et de faire des études supérieures, droit d'exercer une activité professionnelle, droit de maîtriser la maternité, droit d'exercer une autorité parentale à égalité avec le père.

Petit à petit, mais au prix de luttes sourdes, elles ont acquis leur indépendance.

Cependant, dans de nombreux domaines, l'égalité parfaite est loin d'être atteinte. Les femmes font encore l'objet d'importantes discriminations. Elles perçoivent un revenu inférieur à celui des hommes pour un même travail. Elles souffrent plus du travail précaire et du chômage. Elles sont moins présentes dans les instances de décision des entreprises ou de la vie publique que les hommes. Les femmes sont sous-représentées dans les Parlements nationaux ou les assemblées locales alors qu'elles représentent la moitié de la population.

Ces constats ont déjà fait l'objet de nombreux débats en France. Mais qu'en est-il au sein de l'Union européenne ?

Une étude détaillée de la place accordée aux femmes dans la société fait apparaître de nom-

breuses disparités entre les États membres.

Pour remédier aux écarts non négligeables qui peuvent exister entre les États membres, l'Union européenne a peu à peu développé une législation en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes que ce soit dans le domaine professionnel ou dans celui de la vie politique. Cette législation, devenue importante au fil des années, s'impose aux États membres qui doivent la retranscrire dans leur législation nationale. Ainsi s'élabore progressivement un modèle européen qui pousse les États à favoriser l'égalité entre les sexes et à développer des sociétés plus ouvertes et plus modernes.

L'Union européenne s'est investie dans tous les domaines où l'égalité n'était pas convenablement assurée et s'efforce de susciter l'intérêt des États membres pour y remédier.

La situation semble aujourd'hui évoluer dans le bon sens. Le rôle de l'Union européenne n'est pas neutre.

La comparaison des disparités existant entre les États membres de l'Union à vingt cinq, tout comme la politique des institutions européennes, discrète mais tenace et efficace, contribuent, chacune à leur façon, à améliorer le statut des femmes en Europe.

A tel point que nous n'hésitons pas à proclamer que l'Europe est une chance pour la femme.

1 Les disparités nationales existantes

Si, tout au long du siècle dernier, les femmes ont acquis de nombreux droits dans le monde du travail et dans la vie publique, elles ne sont pas encore parvenues à être l'égal des hommes.

Le comportement des femmes a beaucoup évolué. Elles font de plus en plus d'études et sont même plus nombreuses sur les bancs de l'université que les hommes. Elles sont devenues indépendantes et aspirent à mener de pair une vie professionnelle et une vie familiale. Les pouvoirs publics les y ont parfois aidées.

Le taux d'emploi des femmes s'est ainsi fortement accru. Elles ont peu à peu fait sauter tous les verrous "corporatistes" qui réservaient des professions aux hommes et ont conquis tous les secteurs professionnels.

Cependant, l'égalité homme- femme est loin d'être complètement réalisée.

C'est un sujet récurrent de la vie politique française. Le président de la République Jacques Chirac s'est prononcé le 3 mars 2004 pour le renforcement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les partenaires sociaux ont pour leur part élaboré le 1er mars 2004 un accord national interprofessionnel sur

la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Bien que certains points communs caractérisent le travail féminin en Europe, il existe de nombreuses disparités entre les Etats membres qui sont liées à la législation de chaque pays.

1.1 L'égalité professionnelle : éléments communs et disparités en Europe

Partout en Europe, la place de la femme dans le monde professionnel laisse apparaître des inégalités par rapport aux hommes et de nombreuses situations de discrimination directe ou indirecte. Au-delà du clivage Nord-Sud - le plus apparent - la situation des femmes dans les différents Etats membres est très variée.

1.1.1 Accès à l'emploi et progression de carrière

Au cours des dernières décennies, l'implication des femmes sur le marché du travail est devenue partout une réalité.

Le taux d'emploi des femmes dans l'Union européenne était inférieur de 24,1 points à celui des hommes en 1991 ; il est de 17 points en 2003 : 56 % pour les femmes contre 73 % pour les hommes. L'accroissement de la participation des femmes à la vie active a été plus important ces dernières années aux Pays-Bas, en Espagne, au Portugal, en Italie, en Allemagne et en Irlande. Néanmoins, la réduction de l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes s'explique



Les disparités nationales existantes

en partie par une moins forte augmentation de l'emploi masculin.

Cette situation révèle quelques spécificités.

La proportion de femmes exerçant une activité professionnelle est plus élevée dans les pays scandinaves où l'arrivée des femmes sur le marché de l'emploi s'est réalisée dès les années 60 et 70 : 73 % en Suède et au Danemark et 67 % en Finlande.

Elle est bien moindre dans les pays méditerranéens : 42 % en Italie, 43% en Grèce, 44 % en Espagne, où le travail des femmes est un phénomène plus récent. Le statut de la femme dans les pays latins n'est pas le même que dans les pays scandinaves. La France se situe légèrement au-dessus de la moyenne européenne avec 56,4 %, l'Allemagne à 58 %, la Belgique et le Luxembourg à 51 %, les Pays-Bas et le Royaume-Uni à 66 %.

Dans les 10 nouveaux Etats membres qui ont rejoint l'Union le 1^{er} mai 2004, le taux d'emploi féminin est légèrement plus bas que la moyenne de l'Union à 15 avec 51%. Dans ces pays, depuis 1990, les femmes ont été encouragées à se retirer du marché du travail (plan de retraite anticipée, congé parental) pour remédier au chômage massif des hommes et faire face à la réduction des services publics de prise en charge des enfants.

Plus les femmes acquièrent un niveau d'études élevé, plus elles s'insèrent facilement dans la vie professionnelle.

Leur taux d'emploi s'établit en moyenne dans

l'Union à 82,1% pour celles qui ont un niveau d'études universitaires supérieures. Il est de 55,8% quand elles n'ont pas de diplôme égal au 2^{ème} cycle du secondaire. C'est bien entendu dans la plus jeune tranche d'âge (25-34 ans) que les résultats sont les plus élevés.

Rappelons que les filles sont plus nombreuses que les garçons à l'université : elles représentent 56% de la population étudiante européenne. Dans tous les Etats membres de l'Union européenne à 15, les femmes inscrites dans l'enseignement supérieur sont plus nombreuses que les hommes parmi les 18-21 ans et cela se vérifie encore pour les 22-28 ans dans 8 Etats membres.

Cette tendance devrait donc contribuer, à terme, à améliorer la place des femmes dans la vie professionnelle et à accroître leur présence dans la hiérarchie.

Malgré cette progression, il existe encore de nombreuses pratiques discriminatoires.

A l'embauche

Si les femmes deviennent plus autonomes et obtiennent une reconnaissance dans le domaine professionnel, elles ne sont pas encore considérées comme étant aussi "performantes" que les hommes. Plusieurs raisons peuvent être avancées.

Le travail féminin est encore dévalorisé. Il est trop souvent perçu comme un moyen de compléter le revenu du foyer. Certains employeurs estiment toujours possible d'embaucher les femmes à un moindre coût, puisque leur activité professionnelle est considérée comme accessoire.



Les disparités nationales existantes

Les femmes se voient donc offrir des contrats subalternes et précaires (CDD, travaux occasionnels) moins bien rémunérés et surtout moins gratifiants. Elles sont placées dans une situation d'infériorité professionnelle par rapport aux hommes. Cette situation est particulièrement dramatique et pénalisante pour les femmes élevant seules leurs enfants.

Par ailleurs, dans la vie professionnelle les femmes sont considérées comme étant moins fiables, car elles seraient davantage préoccupées par leur rôle de mère et donc susceptibles de privilégier leurs devoirs maternels plutôt que leur investissement professionnel. Certains n'hésitent pas à leur faire ce procès a priori, anticipant leur maternité pour ne pas les embaucher ou les embaucher dans des postes à moindre responsabilité. Ils partent du principe qu'elles seront absentes pour accoucher et s'occuper de leurs enfants malades ou pour suivre leur conjoint. Les femmes sont donc défavorisées à l'embauche car elles ne seraient pas aussi opérationnelles et rentables que les hommes.

L'idée que la place des femmes est à la maison et que le véritable travail féminin est d'élever les enfants est encore trop répandue. Le fait que notre société persiste à considérer le travail non rémunéré accompli dans l'intérêt de la famille comme la principale responsabilité des femmes et le travail rémunéré dans la sphère économique comme la principale responsabilité des hommes est l'un des principaux fondements des inégalités qui persistent entre les hommes et les femmes au travail.

La philosophe française Elisabeth Badinter

dénonce les incitations faites aux femmes à travailler à temps partiel ou à sortir du marché du travail. Elle souligne notamment l'effet pervers que peuvent avoir les aides accordées (allocation parentale) qui incitent les femmes à s'extraire du marché du travail durablement et rendent leur retour à l'emploi plus difficile.

A l'avancement

Il est de bon ton à l'occasion de la Journée internationale des femmes le 8 mars - on se demande pourquoi il faut se pencher sur le sort réservé aux femmes seulement une journée par an - de s'offusquer de leur trop faible représentation dans les structures d'encadrement, les postes de direction ou dans les sphères de pouvoir.

Les données sont formelles : les femmes sont peu nombreuses à occuper des postes à responsabilité.

Dans l'Union européenne élargie, on ne trouve dans les organes de décision les plus élevés des 50 plus grosses entreprises qu'environ 11 % de femmes. La France arrive en 16^{ème} position dans la liste des 25 Etats membres.

En moyenne, dans l'Union européenne à 15, seuls 24 % des chefs d'entreprises sont des femmes.

En France, elles représentent un peu plus du quart des cadres (27 %), mais seulement 17 % des dirigeants et 10 % des PDG.

Au Royaume-Uni, parmi les dirigeants d'une entreprise cotée au FTSE 100, il n'y a que 9 % de femmes et seulement 13 % des PDG de PME



Les disparités nationales existantes

sont des femmes.

Si des femmes sont parvenues, grâce à leur niveau d'études et de formation ou à leur talent, à entrer dans les secteurs les plus qualifiés ou parvenir au sommet des hiérarchies de la fonction publique et de l'entreprise, elles y sont encore sous-représentées. Il existe plusieurs obstacles à la promotion des femmes aux postes à responsabilité. C'est la théorie du "plafond de verre".

De nombreuses femmes se sont arrêtées de travailler à un moment de leur carrière pour élever leurs enfants parce que les possibilités de concilier à la fois leur activité professionnelle avec leur vie familiale étaient inexistantes ou inadaptées. Il serait donc souhaitable de proposer des mesures qui permettent une réelle conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, non seulement en termes de garde d'enfants mais également en termes de formation continue.

Cet arrêt momentané d'activité reste en effet perçu comme un handicap majeur - il est reproché aux femmes de ne pas avoir une carrière linéaire. En quoi avoir mis au monde des enfants et les avoir élevés devrait-il être dévalorisant ? La maternité rend les femmes plus déterminées et plus conquérantes lorsqu'elles reviennent sur le marché du travail. Encore faudrait-il qu'elles y soient incitées et que les portes ne leur soient pas fermées.

Il est effarant de constater qu'en Europe le salaire brut horaire des hommes mariés avec enfants est en moyenne supérieur de 7 % par

rapport à leurs collègues célibataires sans enfants, alors que les gains horaires bruts d'une femme mariée avec enfants sont inférieurs à ceux des femmes célibataires sans enfants, cette différence allant jusqu'à 6 % en Allemagne et en Autriche.

Au Danemark et en Finlande, il n'existe aucune différence de rémunération liée au statut familial.

1.1.2 Sectorisation

Si les femmes ont réussi leur percée sur le marché du travail, leur répartition par secteurs d'activité professionnelle laisse apparaître de grandes disparités. En effet, elles restent cantonnées à certains types d'activité considérés comme féminins.

En France, le pourcentage de femmes est très important dans la catégorie des employés, notamment les services directs aux particuliers (89,2 %), les emplois administratifs d'entreprise (83 %), les emplois civils et agents de service de la fonction publique (78,6 %) ou les emplois de commerce (76,5 %). Elles sont aussi largement majoritaires dans certaines professions dites intermédiaires comme la santé et le travail social (78,2 %) ou l'éducation (65,3 %).

Mais là encore, quelques nuances s'imposent. Il s'agit principalement de postes de l'enseignement primaire ou secondaire. Car si, en moyenne dans l'Union européenne, les femmes représentent 32 % des professeurs-assistants ou 28 % des professeurs-associés dans l'enseignement supérieur, elles ne sont que 11 % à avoir le titre de professeur (5 % en Irlande, 18 % en Finlande).



Les disparités nationales existantes

Dans le domaine de la recherche, les femmes ne sont que 26 % en France, contre plus de 40 % en Irlande, au Portugal et en Grèce.

Par ailleurs, selon l'OCDE, non seulement les femmes ne sont présentes que dans certaines professions comme les emplois de bureau, la vente, la santé, l'enseignement et les sciences biologiques, mais elles sont surreprésentées dans ces secteurs où elles représentent 70 % des effectifs.

Or les secteurs qui sont fortement féminisés (hôtellerie, restauration, vente au détail et commerce, etc.) tendent à être moins valorisés et moins bien rémunérés : on peut établir une corrélation négative entre les salaires et le pourcentage de femmes dans le secteur. Ces secteurs ont, en moyenne dans l'Union européenne à 15, des salaires relativement faibles, avec des gains horaires bruts inférieurs à 75 % du gain horaire brut total qui est d'environ 11 euro.

Cette sectorisation est liée au niveau de qualification et à l'orientation scolaire des filles qui privilégient moins que les hommes les filières les plus cotées. Elles se dirigent encore massivement vers des secteurs de services peu qualifiés et peu payés et moins vers les secteurs techniques, plus rentables.

Les femmes travaillent ainsi plus souvent que les hommes dans des professions élémentaires, c'est à dire manuelles et non qualifiées.

En France, en 1938, dans les programmes d'instruction, le Front populaire continuait de préciser que "les jeunes filles apprendront de leur mieux le métier de ménagère et celui de maman... Les

travaux manuels conserveront toujours leur caractère éducatif. En aucun cas, ils ne tendront à faire l'apprentissage spécial d'un métier déterminé".

Même si le baccalauréat a été accessible aux femmes juste après la Première Guerre mondiale en 1919 et si Polytechnique féminine a été créée en 1925, - l'École ne deviendra mixte qu'en 1972 -, les femmes n'ont pu exercer une activité professionnelle sans l'autorisation de leur mari qu'en 1965.

Pendant longtemps, il était recommandé que les jeunes filles suivent certains cursus (secrétariat, gestion, vente) pour pouvoir ensuite trouver un emploi.

Aujourd'hui, si certaines investissent des domaines dits masculins comme les mathématiques, l'informatique, la physique, la plupart s'orientent vers les lettres, les arts, l'enseignement, la santé et le travail social. Elles préfèrent l'université aux grandes écoles. Elles ne représentent que 40 % des effectifs des classes préparatoires et seulement 23 % des écoles d'ingénieurs. Elles sont moins orientées vers les filières professionnelles (46 %) ou les sections d'apprentissage (30 %).

Plus leur niveau d'instruction est faible, plus elles ont accès à un nombre limité de secteurs d'activité. Ce qui entraîne souvent une carrière moins intéressante et moins rémunérée.

Dans l'Union européenne, le pourcentage de femmes au salaire minimum est presque deux fois supérieur à celui des hommes. La part de



Les disparités nationales existantes

travailleurs faiblement rémunérés comprend 32 % de femmes contre 18 % d'hommes. De la même manière, il leur est plus difficile de trouver un emploi. Par exemple, près de 80 % des hommes ayant un faible niveau d'éducation parviennent à trouver un emploi en Italie et en Espagne, et seulement 30 % de femmes.

Cette situation accroît l'inégalité des femmes et des hommes en matière de rémunération.

1.1.3 Écart de rémunération

“A travail égal, salaire égal”.

L'une des principales caractéristiques de l'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes est l'écart de rémunération subsistant pour un même poste selon qu'il est occupé par un homme ou par une femme.

Si cet écart tend à diminuer depuis quelques années dans l'ensemble des États membres sauf en Autriche et en Suède où il augmente, et au Danemark où il est stable, le salaire des femmes, pour un poste similaire à temps plein, reste inférieur en moyenne en Europe de 15 % à celui des hommes. Cette différence atteint 39 % pour un poste équivalent à temps partiel.

C'est en Italie et en Belgique que l'écart de salaire est le moins important (moins de 10 %), puis au Danemark, (12 %), en Suède (13 %), au Luxembourg (16 %). A l'autre extrémité on retrouve la Grèce (32 %), les Pays Bas (29 %) ainsi que le Portugal (28 %).

En France le salaire mensuel net moyen d'un homme travaillant à temps complet s'élevait à

1870 euro par mois en 2001, tandis que celui d'une femme était de 1500 euro : soit une différence d'environ 20 %.

Un cadre homme perçoit un salaire brut annuel moyen de 54 020 euro tandis qu'une femme cadre ne perçoit que 41 480 euro, soit une différence de 24 %.

Une dirigeante de société gagne un tiers de moins que son homologue masculin. Si cet écart est de 23 % pour les gérantes, il atteint 30 % pour les PDG et culmine à presque 40 % pour les directrices générales. Les femmes ont la responsabilité d'entreprises plus petites. Elles ne représentent que 8 % des dirigeants des sociétés de plus de 200 salariés, là où les rémunérations sont plus importantes. A noter que l'écart de salaires entre dirigeants et dirigeantes est de 17,8 % chez les moins de 30 ans et il atteint 35,2 % chez les plus de 50 ans.

Cela vaut aussi pour les vedettes de cinéma dont les cachets par film sont beaucoup plus élevés pour un homme que pour une femme. Seule Julia Roberts est parvenue à imposer et obtenir une rémunération égale – jusqu'à 20 millions de dollars pour un film - à celle qui est offerte à ses collègues masculins.

Cette différence se retrouve-t-elle dans la fonction publique ?

L'écart de salaire entre les hommes et les femmes est de 24 % dans le secteur privé mais il reste en moyenne de 11 % dans le secteur public, avec une exception au Portugal où les femmes fonctionnaires gagnent plus que leurs



Les disparités nationales existantes

équivalents masculins ! De même en Italie et au Danemark, les revenus des femmes et des hommes dans le secteur public sont presque identiques.

En France, la différence de salaire entre les hommes et les femmes est environ en 2001 de 14 % dans le secteur public et 20 % dans le secteur privé et semi-public.

Bien entendu, cet écart se retrouve dans le versement des pensions.

La pension moyenne en 2001 en Europe était de 405 euro pour les femmes et de 650 euro pour les hommes. L'écart le plus important se situe en Autriche où les femmes perçoivent une pension moyenne de 734 euro et les hommes 1334 euro, soit une différence de 45 %. La France enregistre un écart de 42 % (848 euro contre 1461 euro). En Espagne, il est de 37 %, en Finlande de 27 %. C'est au Royaume-Uni qu'il est le plus faible avec 16 % (153£ contre 183£).

C'est une vraie bataille à mener pour l'avenir. D'autant plus que les femmes ont des difficultés à travailler autant que les hommes car elles sont davantage soumises au travail à temps partiel.

1.1.4 Travail à temps partiel et contrat précaire

L'une des principales caractéristiques du travail féminin est l'emploi à temps partiel. Dans l'Union européenne en 2001, il concernait environ 33,4 % des femmes contre 6,1 % des hommes.

Ces pourcentages varient néanmoins fortement d'un pays à l'autre.

Le travail à temps partiel féminin est faible en Grèce (7,1 %), en Espagne (16,8 %) ou en Italie (16,6 %), sans doute en raison des nombreux obstacles qui existent encore dans ces pays à la participation des femmes à la vie active.

En revanche, plus de 71 % des femmes néerlandaises travaillent à temps partiel, 44 % des britanniques, 39 % des Allemandes, 34% des Autrichiennes et 30,4 % des Françaises. Mais plus de 80 % des emplois à temps partiel en France sont assurés par des femmes.

Dans les nouveaux Etats membres, le temps partiel est encore peu développé. 12,4 % des femmes travaillent à temps partiel à Chypre en 2001, 12,1 % en Lettonie, 11,2 % en Pologne, 9,5 % en Estonie, 9,1 % en Lituanie, 7,4 % en Slovénie, 7,1 % en République tchèque, 4,8 % en Hongrie et 3,6 % en Slovaquie.

Les disparités observées en Europe reflètent la nature des contrats de travail et le poids de la législation en matière de protection de l'emploi qui, dans certains pays, propose aux employeurs des incitations pour embaucher des travailleurs sur une base temporaire plutôt que permanente. Néanmoins, cette différence s'explique en grande partie encore par la maternité.

Alors que le taux d'activité moyen pour les femmes en France est de 76,8% en 2003, il passe à 75,2 % pour les femmes vivant en couple et n'ayant pas d'enfant et à 36,2 % pour celles qui ont trois enfants ou plus.

De même, la proportion de femmes travaillant à temps partiel est plus forte chez les mères de famille 28,8 %, alors que le taux moyen est de 20,5 %.

Dans l'Union européenne, la présence d'un



Les disparités nationales existantes

enfant de 0 à 6 ans entraîne une diminution du taux d'emploi des femmes de 12 % en moyenne. L'impact est particulièrement visible en Allemagne, au Royaume-Uni et en Espagne.

Ce temps partiel est-il choisi ou imposé ?

Les femmes ayant des enfants ont souvent recours au travail à temps partiel pour concilier leur activité professionnelle avec l'éducation de leurs enfants. Il s'avère que ce sont les femmes ayant fait des études supérieures, donc ayant un travail mieux rémunéré et plus intéressant, qui sont les plus nombreuses à choisir une activité à temps partiel.

En France, 30,4 % des femmes actives travaillent à temps partiel contre 5 % des hommes.

En réalité, le temps partiel est le plus souvent subi. Près de la moitié (47%) des personnes qui en Europe travaillent à temps plein estiment que le passage au temps partiel nuirait gravement à leur carrière.

Le recours au travail à temps partiel est plutôt l'apanage de secteurs professionnels moins qualifiés et moins rémunérés où les femmes sont les plus nombreuses.

Dans certains pays de l'Union, les travailleurs à temps partiel voient d'ailleurs les bonus, primes et autres avantages supprimés. Le temps partiel induit plus souvent un travail le soir, la nuit ou le week-end car il est caractéristique de certains secteurs (hôtellerie, restauration, vente, distribution,..)

Par ailleurs, les salariés à temps partiel ont souvent des contrats précaires comme un CDD, un stage, ou un emploi subventionné. Dans l'Union européenne à 15, 14,6 % des femmes occupent un emploi à durée déterminée contre 12,4 % des hommes.

En Allemagne, 39,2 % des femmes travaillent à temps partiel avec un CDD contre 5,3 % des hommes.

En France, les femmes sont quatre fois plus nombreuses (878 000 contre 223 000 pour les hommes selon l'INSEE) à se retrouver dans une situation de sous-emploi. Dans l'Union européenne, la proportion de femmes travaillant moins de 15 heures par semaine est en moyenne de 8 %, soit le double de celle des hommes (4 %).

Le temps partiel signifie non seulement un moindre niveau de revenu et de couverture sociale, mais également des opportunités d'emploi ou des perspectives de promotion moindres. La menace du chômage est en outre plus forte.

Le taux de chômage des femmes est plus élevé que celui des hommes dans les pays de l'Union européenne : 8,7 % en moyenne contre 6,4 % en 2001. Cette situation se retrouve dans tous les Etats membres sauf en Suède, au Royaume-Uni et en Irlande où le taux de chômage féminin est inférieur au taux de chômage masculin. Le chômage des femmes atteint 15 % en Espagne, 13 % en Grèce et 10 % en Italie. En France, 11,2 % des femmes sont au chômage contre 8,9 % des hommes en 2003. En Finlande, il y a autant de chômeurs hommes et femmes (9,1 %). Elles se retrouvent ainsi pénalisées. Dans cet état de dépendance, elles sont soumises à une plus grande précarité.

La question se pose de savoir si le travail à temps partiel est la bonne réponse à offrir aux femmes qui souhaitent élever leurs enfants tout en tra-

vaillant ou s'il n'y a pas des mesures alternatives pour leur permettre de concilier vie familiale et vie professionnelle.

1.1.5 Concilier vie professionnelle et vie familiale

L'un des facteurs qui peuvent aider les femmes pour continuer à exercer une activité professionnelle tout en ayant des enfants, est l'existence de services de gardes ou de centres d'activités pour enfants.

La présence de tels services explique, que dans la plupart des Etats membres de l'Union européenne, les femmes ayant au moins un enfant de moins de 15 ans soient plus nombreuses à travailler ces dernières années.

Certains pays s'en sont dotés depuis longtemps.

En Suède où il n'existe pas de classe maternelle, les communes ont l'obligation d'assurer une place à l'enfant en crèche toute l'année et jusqu'à l'âge de 6 ans.

Aux Pays-Bas, une loi a été adoptée sur le temps de travail qui vise à inciter les entreprises à prendre en compte, dans la détermination des horaires de travail, les contraintes familiales des salariées.

En France et en Belgique, l'Etat et les collectivités locales se sont beaucoup mobilisés pour assurer la garde des enfants. En revanche, au Royaume-Uni et en Irlande, la collectivité publique a longtemps considéré que la garde des enfants ne lui incombait pas. Ainsi au Royaume-

Uni l'offre publique ne couvre que très imparfaitement la demande sociale : 2 % des enfants âgés de moins de 2 ans et 60 % des enfants âgés de 3 à 6 ans bénéficient d'une place de garde dans les établissements publics en 1998. Toutefois, le gouvernement britannique a décidé de mettre en place une "national childcare strategy" pour les enfants de moins de 14 ans instaurant un crédit d'impôt pour les services d'accueil.

Dans les autres pays, la garde des enfants incombe le plus souvent à la mère en raison de l'insuffisante offre publique de garde d'enfant, voire de la quasi-inexistence de cette offre pour les enfants de moins de 3 ans, comme en Italie.

Beaucoup de femmes qui souhaiteraient pouvoir travailler tout en ayant des enfants ne le peuvent pas faute de services de gardes d'enfants.

Les couples où les deux conjoints travaillent à temps partiel sont rares.

Dans certains pays, tels que la Belgique, les Pays-Bas ou l'Italie, 5% des hommes travaillent à temps partiel alors que leurs épouses travaillent à temps complet. Le cas inverse reste le plus répandu.

En Allemagne, alors que 79 % de femmes travaillent à temps plein avant d'être mères, elles ne sont plus que 19 % après la naissance de leurs enfants. La raison en est simple : il n'existe que peu de crèches ou halte garderies et l'école se termine à 12 h ou 13 h. Brigitte Sauzay raconte qu'"en Allemagne, un enfant n'est scolarisé qu'à 6 ans...Avoir des enfants est un métier à plein temps et l'Etat n'encourage aucune femme à faire



Les disparités nationales existantes

autre chose”⁽¹⁾. De là, à imaginer que c'est la raison pour laquelle le taux de fécondité des femmes en Allemagne est l'un des plus faibles d'Europe, il n'y a qu'un pas !

Tâches domestiques

Malgré une relative amélioration, il est clair que les tâches domestiques sont encore le plus souvent effectuées par les femmes.

En Espagne, les femmes consacrent 47,2 heures par semaine au travail lié à la famille contre 13,7 heures pour les hommes.

En Allemagne, les femmes consacrent en moyenne 4,04 heures par jour aux tâches liées à la famille contre 1,46 heure pour les hommes. Les hommes en font trois fois moins. Leur participation aux tâches domestiques diminue même de 10 % lorsque le couple actif a au moins deux enfants !

Car plus encore que les tâches domestiques, s'occuper des enfants reste une prérogative féminine. Elles y consacrent 2 heures par jour quand leurs conjoints n'y consacrent qu'1h10. Lorsqu'elles ont un enfant de moins de 3 ans, ce temps passe à 3h, mais à seulement 1h20 pour les hommes.

Aussi est-il commun de dire que les femmes font souvent deux journées en une.

Le partage des rôles dans notre société est à l'origine d'une grande partie des inégalités entre hommes et femmes. En Suède, où les soins des enfants sont pris en charge par les deux

⁽¹⁾ "Retour de Berlin. Journal d'Allemagne 1997", Plon, 1998, p. 207.

sexes, les inégalités hommes/femmes dans le monde du travail sont moins nombreuses.

Il faut enfin évoquer les femmes qui vivent seules et assument l'intégralité des charges du foyer. Dans l'Union européenne, 90 % des parents isolés sont des femmes.

1.2 La participation des femmes à la vie publique : la question de la parité

Si les femmes sont parvenues peu à peu à conquérir tous les domaines professionnels, avec les difficultés décrites et les inégalités qui subsistent, leur sous représentation demeure flagrante dans la vie publique.

Elles sont encore loin de peser autant que les hommes dans les assemblées locales ou nationales qui sont censées représenter l'ensemble de la population.

Comment expliquer les différences qui séparent les pays européens en cette matière ? Pourquoi les femmes ont-elles conquis le pouvoir dans certains pays et pas dans d'autres ? Pourquoi les Finlandais ont-ils élu Tarja Halonen présidente de la République en 2000 et Riitta Uosukainen présidente du Parlement en 1996 ? Pourquoi les Lettons ont-ils élu et réélu Vaira Vike Freiberga à la présidence du pays et Ingrida Udre présidente du Parlement ? Pourquoi les Irlandais ont-ils porté successivement à la présidence Mary Robinson puis Mary McAleese ?

D'où vient cette faible participation des femmes

Les disparités nationales existantes

à la vie associative ou politique dans certains pays ? Seraient-ce les femmes qui ne veulent pas s'investir dans cette voie difficile et exposée ? Ou bien est-ce que ce sont les hommes qui refusent de leur ouvrir la porte d'un domaine encore réservé ?

Plusieurs raisons peuvent être invoquées. Aucune n'est pleinement satisfaisante. D'où la prise de conscience, depuis quelques années seulement, d'encourager, de promouvoir et de soutenir la parité selon laquelle les femmes doivent désormais obtenir, au besoin par la loi, la même place que les hommes dans la vie publique.

Le concept de parité propose donc que les postes ouverts aux élections soient répartis de manière égale entre les hommes et les femmes. Ce système existe d'ores et déjà dans plusieurs pays et peut faire l'objet d'une première évaluation. Ce n'est sans doute pas la solution idéale, mais il sera difficile de revenir sur cette mixité.

Un rapide examen de la présence des femmes au sein des parlements nationaux des 25 Etats membres permet de saisir l'ampleur de la différence qui existe entre les pays. A chaque fois, ce sont les dernières élections législatives dans chaque pays qui ont servi de référence.

D'après ce tableau comparatif, la moyenne de parlementaires féminins se situe donc à 21,5 % dans l'Union européenne à 25. Elle était de 25 % dans l'Union européenne à 15.

Pays	Total Sièges	Nombre Femmes	%	date élection
SUEDE	349	157	45	2002
DANEMARK	179	68	38	2001
FINLANDE	200	75	37,5	2003
PAYS BAS	150	55	36,7	2003
BELGIQUE	150	53	35,3	2003
ESPAGNE	350	120	34,3	2004
AUTRICHE	183	62	33,9	2002
ALLEMAGNE	603	194	32,2	2002
POLOGNE	460	93	20,2	2001
PORTUGAL	230	44	19,1	2002
ESTONIE	101	19	18,8	2003
LETONIE	100	18	18	2003
ROYAUME UNI	659	118	17,9	2001
SLOVAQUIE	150	26	17,3	2002
LUXEMBOURG	60	10	16,7	1999
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	200	31	15,5	2002
IRLANDE	166	22	13,3	2002
SLOVENIE	90	11	12,2	2000
FRANCE	577	70	12,1	2002
GRECE	300	34	11,3	2004
CHYPRE	56	6	10,7	2001
LITUANIE	141	14	9,9	2000
ITALIE	630	62	9,8	2001
HONGRIE	386	35	9,1	2002
MALTE	65	5	7,7	2003
TOTAL	6535	1402	21,5	

Cinq femmes président leur parlement national : en Estonie Ene Ergma, en Hongrie Katalin Szili, en Lettonie Ingrida Udre, en Finlande Riitta Uosukainen et en Grèce Anna Benaki-Psarouda. Notons que parmi ces cinq présidentes, trois viennent des nouveaux Etats membres.



Les disparités nationales existantes

1.2.1 Le droit de vote

Un bref rappel historique sur l'acquisition du droit de vote permet de comprendre, en partie, les raisons pour lesquelles certains pays européens connaissent une représentation féminine plus importante dans leurs Parlements nationaux ou les assemblées locales.

En effet, c'est une acquisition récente qui date de moins de 100 ans. Les premières Européennes à avoir conquis ce droit en 1906 sont les Finlandaises. Il avait jusqu'alors été instauré en Nouvelle-Zélande en 1893.

Les Norvégiennes votent en 1913, puis les Islandaises en 1914 et enfin les Danoises en 1915.

Les femmes d'Europe du Nord sont donc des pionnières puisqu'elles obtiennent ce droit avant la Première Guerre mondiale.

Il faut attendre la fin du conflit pour voir le vote féminin reconnu dans d'autres pays européens. Les Allemandes, les Autrichiennes, les Irlandaises, les Lettones, les Russes et les Polonaises le conquièrent en 1918 ; les Luxembourgeoises, les Néerlandaises en 1919 ; les Tchèques, les Slovaques et les Estoniennes en 1920. C'est cette même année que les Etats-Unis instaurent le vote féminin à l'échelon fédéral. En 1921 vient le tour des Suédoises et des Lituaniennes.

Un autre pas est franchi aux alentours des années 1930 par des pays comme le Royaume-Uni (1928), l'Espagne (1931) et la Turquie (1934).

Avant la Seconde Guerre mondiale, la plupart des Européennes votent.

Il faudra attendre la fin du second conflit mondial pour voir ce droit reconnu aux Bulgares et aux Françaises en 1944, aux Italiennes, Hongroises et Slovènes en 1945, aux Roumaines en 1946, aux Maltaises en 1947 et aux Belges en 1948.

Les Grecques peuvent voter en 1952 et les Chypriotes en 1960.

Les dernières de la classe européenne sont les Portugaises qui ne l'obtiennent qu'en 1976.

Cette chronologie met une fois de plus en évidence une ligne de fracture entre l'Europe du Nord et l'Europe du Sud. Mais ce n'est pas la seule.

1.2.2 L'héritage religieux

La religion est également un facteur d'explication fréquemment invoqué pour justifier cette différence de la représentation féminine dans les pays européens.

En effet, si le Nord de l'Europe est à dominante protestante, le Sud est à dominante catholique.

Or, les pays protestants, comme les pays scandinaves, connaissent une représentation féminine beaucoup plus prononcée dans la prise de décision politique que les pays catholiques.

Les femmes représentent 45,3 % du corps législatif en Suède, 38 % au Danemark, 37,5 % en Finlande, 36,7 % aux Pays Bas.

Les disparités nationales existantes

A contrario, c'est dans les pays catholiques que la présence des femmes dans les Parlements nationaux en 2003 est la plus faible, comme l'Italie avec 11,5 %.

L'orthodoxie ne brille pas puisque la Grèce est dernière de l'Union européenne à 15 avec 8,7 %

La France, qui se définit comme un pays laïc, mais où la tradition catholique est néanmoins forte, est 13^e sur 15 avec 12,1 %.

Dans les 10 nouveaux Etats membres de l'Union, c'est la Lettonie, pays à dominante protestante, qui connaît la représentation des femmes la plus importante à la Saeima (Parlement) avec 21 %, suivie immédiatement de la Pologne, pays catholique, avec 20,2 % de femmes à la Diète.

Certains pourraient en conclure que ce n'est pas la religion qui justifie cette discrimination, mais plutôt la situation géographique des pays. D'autres pourraient néanmoins faire remarquer que les deux nouveaux Etats membres qui connaissent la représentation féminine la plus faible sont la Hongrie avec 9,8% et Malte avec 9,2%, tous deux pays catholiques.

La religion est une cause explicative non suffisante.

Pour mieux comprendre les différences existantes, il convient d'examiner les facteurs politiques comme les modes de scrutin applicables, les lois en vigueur sur les quotas et surtout le comportement des partis.

1.2.3 Le mode de scrutin

Le mode de scrutin choisi pour les élections a une influence non négligeable sur le niveau de représentation politique des femmes. Selon que le système est majoritaire, proportionnel ou mixte, les conséquences sont différentes.

Le système dit de la représentation proportionnelle prévoit une répartition des sièges à attribuer en fonction du pourcentage des voix obtenues par les formations politiques en présence. Les partis présentent des listes de candidats. Soit ces listes sont bloquées (le rang occupé par les candidats ne peut pas être modifié), soit le vote est préférentiel (les électeurs peuvent modifier l'ordre établi par les partis). Le système de la liste bloquée est en vigueur en Autriche, en Espagne, et au Portugal. Le vote préférentiel s'applique en Belgique, au Danemark, au Luxembourg et aux Pays-Bas.

Le système majoritaire est un scrutin uninominal qui prévoit que le candidat ou la candidate doit recueillir la majorité absolue des suffrages au 1^{er} tour (50 % + 1 voix), la majorité relative au second. Ce mode de scrutin n'est applicable qu'en France et au Royaume-Uni. Il est à 2 tours en France, à un seul tour au Royaume-Uni.

Le système mixte allie à la fois les scrutins majoritaire et proportionnel. Les électeurs votent pour certains candidats à la représentation proportionnelle et pour d'autres au scrutin majoritaire. Ce système est en vigueur en Allemagne et en Suède où la partie du vote à la proportionnelle se fait sur listes bloquées et

Les disparités nationales existantes

en Finlande où le vote est préférentiel.

L'Italie et la Grèce possèdent quant à elle un système de proportionnelle approchée (les élections ont lieu dans plusieurs circonscriptions et la répartition des voix se fait au niveau de chaque circonscription).

Les Etats membres, qui appliquent le système proportionnel, se distinguent par une représentation plus élevée des femmes (Suède, Danemark, Finlande, Pays-Bas). Inversement, les Etats membres, où prévalent le scrutin majoritaire ou celui de la proportionnelle approchée, se caractérisent par un niveau de représentation politique des femmes très faible (Italie, Grèce, France, Royaume-Uni).

Cette distinction est valable non seulement en Europe mais aussi dans le monde entier. Une comparaison internationale de l'ONU basée sur 162 pays montre que les pays dans lesquels la représentation des femmes au Parlement est égale ou supérieure à 25 % sont ceux qui appliquent, sans exception, un système proportionnel ou mixte.

Cette corrélation entre niveau de représentation des femmes et système électoral est particulièrement visible en Allemagne qui s'est dotée d'un mode de scrutin mixte. La majorité des Allemandes élues le sont grâce au système proportionnel.

Ainsi la meilleure représentation des femmes au niveau régional (moyenne Union européenne 24,9 %) par rapport au niveau national (moyenne Union européenne 21,5 %) s'explique en partie par l'utilisation du scrutin proportionnel au

niveau régional dans la plupart des pays.

Si le mode de scrutin constitue un élément essentiel pour accroître la présence des femmes dans la vie politique, il n'est pas, à lui seul, un facteur déterminant. En effet, s'il est plus facile pour une femme d'être élue sur une liste, encore faut-il que son nom y figure en position éligible. C'est parce que pendant trop longtemps les hommes se sont réservés les premières places des listes, reléguant les femmes en fin de liste, que de nombreux pays ont décidé d'instaurer des quotas.

1.2.4 Les quotas

Ces mesures viennent palier l'absence de volonté politique des dirigeants des partis qui ne souhaitaient pas changer les choses. Ils se sentaient bien entre hommes !

Le déséquilibre entre les hommes et les femmes en politique a ainsi conduit à mettre en place des quotas.

Les quotas peuvent être de plusieurs natures : politiques, législatifs ou constitutionnels. Ce sont dans le premier cas des mesures volontaires, dans les autres cas des règles juridiquement contraignantes.

Les quotas politiques sont des objectifs que se donnent eux-mêmes les partis et par lesquels ils s'engagent à présenter un pourcentage de femmes aux élections. C'est le cas de la Suède qui applique, depuis longtemps, un système de quotas non officiels au niveau des partis affectant la place des femmes sur les listes électo-



Les disparités nationales existantes

rales selon le système de la “fermeture éclair”. Cette alternance entre hommes et femmes sur les listes des partis explique que ce pays possède la plus forte proportion de femmes élues aux niveaux national, régional ou local.

Ce comportement a été adopté par la grande majorité des partis des pays européens. Ce taux peut aller de 20 % jusqu'à 50 % (parti vert autrichien). Il faut reconnaître que ce sont les partis de gauche qui sont le plus souvent enclins à proposer les quotas les plus égalitaires.

Les quotas législatifs visent à assurer, par la loi, que les femmes sont bien placées en position éligible sur les listes présentées par les partis. La Belgique a voté en 1994 une loi, modifiée en 2002, qui impose que parmi les trois premiers noms d'une liste les deux sexes soient représentés. A terme, ce sont les deux premiers noms qui devront être de sexe différent. Si ce n'est pas de la parité, cela y ressemble. L'Italie avait également voté une loi en 1993 imposant que les listes présentées par les partis ne comportent pas plus de 75 % de représentants d'un même sexe. Cette loi prévoyait par ailleurs que pour les autres listes, l'alternance entre hommes et femmes devait être la règle. Mais cette loi a été déclarée anticonstitutionnelle en 1995.

Un autre exemple est le *Sex Discrimination Act* britannique de 2002 (*selection of candidates*) qui incite les partis à renouveler leurs procédures de sélection des candidats dans le but de donner à chacun des chances égales. A cette fin, ils doivent organiser des formations pour les femmes, les encourager à s'investir en politique. Ils doivent aussi pouvoir présenter dans chaque circonscription

un homme et un femme au moins lors d'une procédure de primaires (procédure du *twinning*) et, pour les scrutins de liste, présenter des listes alternant les hommes et les femmes (procédure du *zipping*). Ces nouvelles règles ont été mises en application pour les élections aux Parlements du pays de Galles et de l'Ecosse de mai 2003 ; le résultat est 40 % de femmes au Parlement gallois et 50 % au Parlement écossais. Alors que le Parlement britannique, élu en 2001, ne compte que 18 % de femmes.

Le seul exemple de pays européen ayant introduit un quota constitutionnel est la France. Il convient de signaler que la très mauvaise place qu'elle occupe par rapport à ses partenaires européens (avant-dernière pour le nombre de femmes présentes au Parlement), et sa 65^e place mondiale - elle se retrouve derrière des pays considérés comme plus machistes et moins démocratiques - imposait de prendre des mesures radicales.

La loi constitutionnelle du 8 juillet 1999 a modifié l'article 3 de la Constitution pour "favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives" et l'article 4, qui prévoit que les partis politiques auront la responsabilité de mettre en oeuvre "dans les conditions déterminées par la loi", le principe du nouvel alinéa de l'article 3.

La loi du 6 juin 2000⁽²⁾ impose pour toutes les élections au scrutin de liste - régionales, européennes, municipales dans les communes de plus de 3500 habitants et sénatoriales dans les départements de plus de 3 sénateurs - un

(2) Loi 2000-493 du 6 juin 2000.



Les disparités nationales existantes

maximum de 50 % de candidats de chacun des deux sexes.

Pour les élections législatives qui se déroulent au scrutin majoritaire uninominal à 2 tours, la loi prévoit de pénaliser financièrement les partis politiques qui n'auront pas présenté la même proportion de candidats masculins et féminins, à 2 % près, en réduisant leur aide financière publique.

Cette loi a donné lieu à de nombreux débats entre partisans ou opposants des quotas. Les opposants ont avancé les arguments selon lesquels les électeurs peuvent choisir eux-mêmes leurs élus, les femmes ne seront pas choisies sur leurs compétences, mais parce qu'elles sont des femmes, et les quotas forment une nouvelle discrimination. Certains s'y sont même opposés à cause de l'existence dans l'espace soviétique de quotas imposés qui ne leur semblaient pas être le meilleur exemple. Les partisans ont répondu en invoquant le retard pris par les partis politiques pour présenter des femmes, la nécessité d'avoir des femmes dans la vie politique, la reconnaissance du droit des femmes et de l'égalité entre les hommes et les femmes.

La question n'est pas de savoir qui a raison ou tort, mais plutôt de savoir si ces quotas juridiquement contraignants donnent de meilleurs résultats que les quotas informels dont se dotent volontairement les partis politiques.

En Belgique, les élections législatives du 18 mai 2003 étaient les premières organisées depuis la modification de 2002. 52 femmes et 98 hommes ont été élus à la Chambre des

Représentants. Le nombre d'élues atteint, après ce scrutin, 34,6 % contre 19,3 % en 1999. C'est donc une réelle progression. Au Sénat, le nombre total de femmes élues est de 15 sur 40, le pourcentage de femmes passe de 30 % en 1999 à 37,5 % en 2003.

En France, la loi s'est appliquée aux élections municipales de mars 2001, aux sénatoriales de septembre 2001, aux législatives de juin 2002 et aux régionales de mars 2004.

Pour les élections municipales, la première évaluation semble positive dans la mesure où la proportion totale de femmes élues conseillères municipales est passée de 21,7 % en 1995 à 33 % en 2001. Pour les communes de plus de 3500 habitants où la loi s'appliquait, la proportion a doublé passant de 25,7 % à 47,4 %. Toutefois, le nombre de femmes maires n'a pas augmenté de manière aussi considérable : 10,9% en 2001 contre 7,5 % en 1995.

Pour les élections sénatoriales qui concernaient 36 départements, le résultat est là encore positif puisque le pourcentage de femmes élues au Sénat passe de 6,2% en 1998 à 10,9% en 2001. Mais les sénateurs ont souvent détourné la loi, multipliant les listes pour pouvoir retrouver leurs sièges. Un élu sortant ayant peu de chances d'être élu car placé après une femme, préférerait ainsi présenter sa propre liste pour pouvoir être réélu.

Pour les élections régionales, il existe une légère progression puisque les femmes représentent, en moyenne 26,2% des conseillers régionaux en 2004 contre 25% en 1998. Il faut



Les disparités nationales existantes

avouer que, malgré l'absence de contrainte paritaire aux élections régionales de 1998, l'évolution de l'opinion en faveur d'une plus juste représentation des femmes avait amené les têtes de listes à introduire un certain équilibre entre hommes et femmes, ce qui avait entraîné l'élection de nombreuses femmes.

Il en va tout autrement des élections législatives de juin 2002. La loi prévoyait une amende pour les partis qui ne respecteraient pas l'obligation de présenter un nombre égal de femmes et d'hommes. Les partis politiques ont préféré payer l'amende financière plutôt que présenter un nombre égal d'hommes et de femmes : sur les 40 millions d'euro de l'aide publique prévue pour les partis (au titre de la première fraction financière), 7 n'ont pas été versés pour non respect du principe de la parité. Le résultat est sans appel : le pourcentage de femmes élues à l'Assemblée nationale n'est que de 12,1 %, ce qui place la France 13^{ème} sur 15 dans l'Union européenne avant l'élargissement à 25, 19^{ème} sur 25 depuis le 1^{er} mai 2004 et 65^{ème} dans le Monde !

Il s'en faudrait de peu que le Sénat compte plus de femmes que l'Assemblée nationale ! Cela ne risque pourtant pas de se produire de sitôt car les sénateurs ont modifié la loi afin que le système proportionnel ne s'applique dorénavant qu'aux départements de plus de 4 sénateurs. Ce système sera applicable pour les élections sénatoriales de septembre 2004. On étudiera alors si les listes ont tendance à se multiplier dans ces départements.

Si la loi semble avoir un réel impact positif sur les scrutins proportionnels qui ont renforcé la

représentation des femmes, quel a été le rôle des partis politiques ?

1.2.5 La volonté des dirigeants politiques

Et si finalement tout dépendait surtout de la volonté.

L'exemple suédois montre que c'est possible et que l'adage "quand on veut, on peut" n'est pas lettre morte. Encore faut-il le vouloir ?

Les partis politiques

Ils ont un rôle essentiel : ils concourent à l'expression de la vie politique. Or, certains partis sont plus en avance que d'autres sur la participation des femmes à la prise de décision politique.

Pourquoi la Suède et la Finlande caracolent-elles en tête des pays européens ? Pourquoi la France et l'Italie sont-elles distancées ?

Une première explication tient au fait que dans ces deux pays, la politique est encore considérée comme LE lieu du pouvoir. Les hommes s'y réservent les places de choix et ont des difficultés à les partager avec les femmes. Ils estiment que c'est un métier et qu'il est donc réservé aux professionnels. Une conception moderne de la politique, comme dans les pays nordiques, suppose que le mandat n'est pas une propriété, mais une occupation, si ce n'est temporaire, du moins limitée dans le temps qui doit être consacrée au bien-être de la collectivité et mise au service de l'intérêt général. Le système du cumul des mandats procède de la



Les disparités nationales existantes

même démarche. C'est d'ailleurs une spécificité bien française qui conforte les élus dans la fatuité du pouvoir et obère le renouvellement ou le rajeunissement. Le plus jeune élu à l'Assemblée nationale aux élections législatives de juin 2002 avait 29 ans ; en Allemagne, ils étaient dix à être élus à moins de 27 ans aux élections de septembre 2002 et le plus jeune avait 21 ans.

Si, dans certains Etats membres, le cumul de certains mandats est interdit (en Belgique, entre les mandats de membre d'un conseil de communauté, de région ou provincial et de membre de la chambre des Représentants ; en Espagne, entre les mandats de parlementaires nationaux ou régionaux ou entre les mandats de député européen et de membre du parlement d'une communauté autonome ; en Italie, entre la fonction de conseiller régional et celle de parlementaire ; au Portugal, entre les mandats régional et parlementaire, ou entre un mandat de parlementaire et un exécutif local), dans les autres Etats, l'usage et la culture politiques suppléent l'absence d'interdit juridique. Il n'est pas envisageable de détenir plusieurs mandats.

Une seconde explication, qui découle de la première, est relative à la formation et à la sensibilisation. Les partis politiques estiment qu'il n'est pas possible de recruter des femmes et de leur proposer de faire immédiatement campagne sans une solide formation. Pour leur permettre de se lancer en politique, ils leur offrent de nombreuses possibilités de formation et d'information destinées à les aider à comprendre les subtilités du jeu politique. Ces partis ont également compris qu'ils ne pouvaient plus demeurer un club strictement masculin, sans prendre

le risque de se fossiliser.

Une troisième explication peut tenir aux affiliations idéologiques des partis.

Les partis de gauche semblent en général plus en pointe que les partis de droite sur le sujet. Ils présentent plus de femmes ou en font élire davantage. Par exemple, aux élections législatives de juin 2001 à la Chambre des communes au Royaume-Uni, 118 femmes furent élues dont 95 du Labour party et 14 du Conservative party. En Allemagne, aux élections du Bundestag en septembre 2002, 195 femmes furent élues dont 95 pour le SPD, 44 pour la CDU, 32 pour les Verts, 12 pour la CSU. En France, lors de la dissolution de 1997, le leader du parti socialiste, Lionel Jospin, avant la loi sur la parité, avait choisi de présenter autant de femmes que d'hommes. Tout le monde s'était gaussé. Il a réussi à les faire élire, y compris dans des circonscriptions difficiles. Le gouvernement espagnol issu des élections du 14 mars 2004 comporte 16 ministres dont 8 hommes et 8 femmes.

Pourtant ce n'est pas une question de couleur politique. La Grèce, dirigée par le parti de droite Nea Demokratia, vient de faire sensation en désignant une femme, Anna Benaki-Psarouda, au poste de Président du Vouli (Parlement), quand d'autres nomment invariablement des hommes.

Il s'agit donc bien d'une question de volonté : la volonté des partis de désigner à des places éligibles des femmes sur les listes pour les élections et la volonté des dirigeants de nommer des femmes au Gouvernement ou dans les administrations.

Les disparités nationales existantes

Les nominations

A côté des partis qui ont un rôle à jouer pour la sélection des candidats, il y a les décideurs politiques qui possèdent la faculté de nommer à des postes dans la haute administration. Ces dirigeants doivent être incités, dans la mesure du possible, à nommer des femmes. En France, par exemple, chaque renouvellement triennal du Conseil Constitutionnel voit la nomination d'une femme. Il y a donc 3 femmes sur 9 membres actuellement. Il n'en va pas toujours de même dans les autres nominations. Et pourtant les femmes, qui ont la capacité d'exercer la fonction, existent et sont parfois nombreuses.

Au Royaume-Uni, plus de 80 ans après que les femmes ont accédé aux fonctions juridiques et judiciaires, une femme a enfin été désignée en janvier 2004, pour la première fois, Lord Appeal in Ordinary (plus haute autorité juridique du Royaume-Uni) : Dame Brenda Hale. Elle est entourée de 11 collègues masculins. Quelques années auparavant, les services secrets de sa Gracieuse majesté s'étaient fait remarquer en nommant une femme à la tête du MI5, Mme Stella Rimington, et en révélant ainsi le nom de "M".

Il convient donc de changer progressivement les mentalités et de nommer des femmes à tous les postes de l'administration en fonction de leur seule compétence.

C'est bien entendu valable pour les postes ministériels. Il n'y a pas qu'en Estonie ou en Autriche que les femmes sont capables d'être ministre des Affaires étrangères, qu'en Espagne, en Allemagne, en Suède, au Luxembourg, en

Pologne, en Lettonie ou en Lituanie qu'elles peuvent devenir commissaire européen. Nous n'avons pas beaucoup de leçons à donner aux nouveaux États membres. Les femmes ont une longueur d'avance dans ces pays et leur entrée dans l'Union va être une chance pour elles comme pour nous.

2 Le rôle déterminant de l'Europe

Aujourd'hui l'égalité des hommes et des femmes est devenue un indice de modernité et l'action de l'Union européenne dans ce domaine a été tenace et durable.

Non seulement l'égalité entre les hommes et les femmes est inscrite dans les Traités communautaires et l'Union dispose d'un vaste arsenal législatif pour la faire respecter : la Charte sociale européenne, le protocole social annexé au Traité de Maastricht, des directives, une jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes. Mais elle est étendue à de nombreux domaines de la vie quotidienne. L'action communautaire porte sur des sujets aussi variés que la rémunération, l'accès à la formation et à l'emploi, le temps de travail, le travail à domicile, la protection sociale de la maternité, le congé parental ou le harcèlement sexuel.

Malgré les progrès importants qui ont été accomplis depuis plus de trente ans pour atténuer les discriminations les plus frappantes, l'Union européenne est bien consciente qu'il reste encore des écarts significatifs. Aussi continue-t-elle d'œuvrer dans ce domaine en créant des structures spécifiques et en débloquant des moyens financiers car la solution réside, en partie, dans une action commune de l'Union.

L'Union européenne s'est ainsi donné comme objectif de parvenir d'ici 2010 à un taux d'emploi féminin de 60 %, alors qu'il est actuellement de 56 %. Elle recommande également que des structures d'accueil soient mises en place d'ici 2010 pour au moins 90 % des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans.

L'égalité des hommes et des femmes demeure une priorité. La présidence irlandaise l'a rappelé le 6 mai 2004 à l'occasion de la conférence "Nouveaux horizons pour l'égalité professionnelle" qui rassemblait, pour la première fois, les ministres concernés des 25 États membres. La création d'un Institut européen des genres est en outre à l'étude.

Le rôle de l'Union européenne a été déterminant pour faire avancer les mentalités. Elle n'a eu de cesse ces dernières années d'inciter les États membres à adapter leur législation en faveur d'une égalité concrète entre les hommes et les femmes. Alors que les pays nordiques, qui sont les plus avancés en la matière, n'ont intégré la Communauté européenne qu'en 1995 - mis à part le Danemark qui l'avait rejointe en 1973 -, l'action de l'Union a été décisive dès les années 70. Son influence est croissante. Les femmes ont beaucoup à attendre et espérer de l'Europe.

2.1 La législation communautaire

2.1.1 Les textes fondamentaux

L'égalité des femmes et des hommes a été, dès le départ, une préoccupation de la Communauté

2

Le rôle déterminant de l'Europe

européenne.

Alors qu'en France l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes était à l'époque de 37 %, contre environ 20 % actuellement, le Traité de Rome de 1957 consacre l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale par son article 119, devenu depuis l'article 141.

Ayant ainsi donné l'impulsion initiale à la construction d'un droit communautaire de l'égalité, l'Europe étend progressivement sa législation à "l'inclusion" des femmes dans le marché de l'emploi par une meilleure prise en compte de la "conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale", alors que, dans de nombreux États membres, cette question n'était pas à l'ordre du jour.

Le Traité d'Amsterdam, entré en vigueur le 1er mai 1999, complète la portée limitée de l'article 141 concernant l'égalité de rémunération en introduisant explicitement l'égalité des chances entre les hommes et les femmes parmi les tâches (article 2) et les actions (article 3) de l'Union européenne et élargit les possibilités d'action de cette dernière pour lutter contre les discriminations.

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, adoptée en décembre 2000, comprend un chapitre intitulé "Égalité" qui reprend les principes d'égalité entre hommes et femmes. Il est précisé que : "L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération."

2.1.2 Les directives communautaires

L'Union européenne a accompagné les évolutions de la société avec neuf directives.

Si certains Etats membres avaient déjà adopté des dispositions favorables à l'égalité des hommes et des femmes, la législation communautaire a permis non seulement de contraindre l'ensemble des Etats membres à progresser vers un objectif d'égalité concrète, mais également de montrer qu'il s'agit d'un objectif politique global pour l'Union européenne.

Dans la vie économique

L'action de la Communauté européenne est intervenue au moment même où ces questions devenaient plus prégnantes, dans la grande période d'émancipation des femmes. C'est dans les années 70, alors qu'en France le débat sur l'IVG fait rage, que les premiers textes communautaires sur l'égalité des hommes et des femmes ont été adoptés.

Il a fallu ainsi attendre 1975 pour qu'une directive européenne sur l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins soit enfin adoptée (75/117/CEE).

Les Etats membres ont dès lors adopté des voies législatives variées qui vont d'une démarche directe pour régler la discrimination salariale entre les sexes (soit en imposant des actions positives, soit en exigeant la présentation de plaintes) à une démarche indirecte traitant de l'égalité des sexes dans le lieu de travail.

2

Le rôle déterminant de l'Europe

Au Danemark, en Finlande, en France, en Allemagne, en Italie et en Suède, la législation oblige ainsi les employeurs à adopter des mesures pour garantir le principe de la parité salariale. En revanche, en Autriche, en Belgique, en Irlande, aux Pays-Bas, en Espagne et au Royaume-Uni, les démarches basées sur des plaintes interdisent la discrimination salariale entre les sexes mais n'imposent pas aux employeurs des mesures visant à assurer le principe de la parité salariale. Un jugement favorable a ainsi été donné par la Cour de justice des Pays-Bas pour une réclamation d'égalité de rémunération déposée par une aide-soignante. L'Autriche a une démarche à la fois directe et indirecte puisque sa loi sur le traitement égal des hommes et des femmes (Act on Equal Treatment for Men and Women) interdit la discrimination lors de la détermination du salaire, mais sa démarche législative met l'accent sur l'action positive visant à améliorer le rapport qui existe entre les sexes en ce qui concerne la rémunération.

Dans sa communication de 1996 [COM (96) 336 final], la Commission a également défini un code de conduite qui donne des conseils concrets aux employeurs et aux partenaires de la négociation collective menée au niveau de l'entreprise, au niveau sectoriel ou au niveau intersectoriel pour assurer l'application du principe "à travail égal, un salaire égal". Le code propose que les négociateurs patronaux et syndicaux procèdent à une analyse du régime de rémunération et évaluent les informations utiles pour détecter les discriminations en vue d'identifier les mesures à prendre pour y remédier.

En 1976 une nouvelle directive (76/207/CEE)

consacre l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle. Le principe s'applique à l'accès à tous les types d'orientation et de formation professionnelle, ainsi qu'aux conditions de licenciement. Son but est de réduire et, à terme, d'éliminer toute discrimination dans le monde du travail.

La modification de cette directive en septembre 2002 (2002/73/CE) a également permis d'intégrer le problème du harcèlement sexuel au travail. En effet, pour la première fois à l'échelon européen, une législation très contraignante définit le harcèlement sexuel et le proscriit comme une forme de discrimination fondée sur le sexe. Le harcèlement a désormais une définition claire : sera incriminée tout comportement non désiré, verbal ou physique, à connotation sexuelle, qui tente de porter atteinte à la dignité d'une personne, en créant une situation intimidante, hostile, dégradante, humiliante ou offensante.

Si les États membres ont jusqu'à 2005 pour se conformer aux nouvelles dispositions de la directive, la plupart d'entre eux ont déjà adopté des mesures visant à lutter contre le harcèlement sexuel. C'est le cas notamment de la Belgique, de la France, de la Finlande et de l'Irlande.

La Commission européenne souhaite par ailleurs qu'avant mars 2005, soit adoptée sa proposition de directive élargissant la législation en matière d'égalité de traitement entre les sexes en dehors du marché du travail, notamment dans l'accès et la fourniture de biens et services, y compris les assurances et les régimes de pension privés. En France, à l'heure actuelle, un contrat

2

Le rôle déterminant de l'Europe

d'assurance "santé" est encore plus cher pour une femme que pour un homme car les grandes compagnies s'appuient sur des statistiques de longévité ou de "risques" d'utilisation de soins de santé, comme la grossesse, pour faire des calculs de rentabilité dont la base est en fait une discrimination sexuelle.

Lorsqu'elle a été présentée par la Commission européenne en septembre 2003, cette proposition de directive s'est ainsi heurtée à une vive opposition de la part du secteur des assurances et de plusieurs États membres. Le Parlement européen a néanmoins estimé que le recours au facteur "sexe" pour imposer des primes plus élevées sur les produits d'assurance était une pratique discriminatoire car le sexe n'est pas un facteur qui peut être contrôlé comme peuvent l'être le tabagisme ou le comportement au volant. Le Parlement européen vient ainsi, en mars 2004, d'adopter à une large majorité le rapport de Christa Prets (PSE-Autriche) favorable à cette proposition de directive.

Pour l'égalité sociale

Après les questions relatives au travail proprement dit, la Communauté européenne s'est intéressée aux conditions sociales de l'activité professionnelle.

Au-delà de l'égalité de traitement, il s'agissait de parvenir à l'égalité de fait qui concerne les discriminations indirectes affectant les femmes. Entre égalité formelle et égalité des chances, il n'y a pas qu'une différence de conceptualisation, il y a aussi la reconnaissance que les inégalités structurelles sont en partie liées à l'inégalité répar-

tition des obligations familiales. La mise en oeuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes suppose donc une intervention publique pour faciliter l'articulation entre famille et activité professionnelle.

En décembre 1978, l'égalité de traitement a été développée en matière de sécurité sociale par la directive 79/7/CEE. Cette directive concerne tous les travailleurs actifs y compris ceux dont l'activité est interrompue (maladie, accident, chômage involontaire) et les personnes à la recherche d'un emploi, ainsi que les travailleurs retraités et invalides. Elle vise à supprimer toute discrimination fondée sur le sexe pour les conditions d'accès et l'application des régimes de protection sociale, ainsi que pour le calcul, les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations.

L'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale est mise en oeuvre en 1986 par la directive 86/378/CEE. Elle s'applique aux régimes professionnels qui assurent une protection contre les risques de maladie, d'invalidité, de vieillesse, d'accident de travail, de maladie professionnelle et de chômage ainsi qu'aux régimes professionnels prévoyant d'autres prestations sociales, notamment de survivants et des prestations familiales si elles sont destinées à des travailleurs salariés.

Cette directive a été modifiée le 20 décembre 1996, suite aux conclusions de l'arrêt Barber (C-262/88) du 17 mai 1990 qui invalide les dérogations au principe d'égalité permises par la directive de 1986 en ce qui concerne la fixation de l'âge de la retraite et les conditions d'attribution des pensions de reversion.

2

Le rôle déterminant de l'Europe

Si actuellement en France, l'âge requis pour bénéficier d'une pension de réversion est le même pour les hommes et les femmes – 55 ans dans le régime complémentaire des salariés (Arrco), 60 ans dans celui des cadres (Agirc) –, cette égalité n'a pas toujours existé.

Une autre directive est adoptée en 1986 (86/613/CEE) pour 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. Elle vise à améliorer le statut du conjoint, non salarié, qui participe de manière habituelle à l'activité du travailleur indépendant (accès à la sécurité sociale sur une base volontaire et contributive, accès à des services de remplacement ou à des services sociaux, ou possibilité de prestations en espèces durant une interruption d'activité pour raisons de grossesse ou de maternité, etc.).

En 1992, une directive est adoptée pour améliorer la santé et la sécurité des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (92/85/CEE). Cette directive porte sur tous les risques de contamination possibles, prend en compte les postures qui peuvent porter atteinte à leur santé, suspend les obligations de travail de nuit pendant la grossesse et au cours d'une période consécutive à l'accouchement, maintient une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate, impose un congé maternité au minimum de 14 semaines dont deux semaines obligatoires avant la date prévue de l'accouchement, interdit tout licenciement pour des raisons liées à leur état pour la période allant du début de la grossesse jusqu'à la fin de l'arrêt de travail.

L'exposition des femmes à ces risques doit être évitée par un aménagement provisoire de leurs conditions ou de leur temps de travail. Si l'aménagement ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur doit leur assurer un changement de poste. Si ce transfert est impossible, les femmes sont dispensées de travail durant la période nécessaire à la protection de leur sécurité et de leur santé.

En 2002, des initiatives ont été prises dans plusieurs États membres afin de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. L'Autriche, les Pays Bas, la Finlande et Allemagne ont en effet adopté des mesures allant en ce sens.

A la suite de l'accord-cadre conclu en décembre 1995 par les partenaires sociaux au niveau communautaire (l'UNICE, le CEEP et la CES) qui étend à tous les États membres le droit au congé parental qui n'existait que dans certains pays, une directive adoptée en juin 1996 (96/34/CEE) accorde aux travailleurs, hommes ou femmes, un congé parental de 3 mois après la naissance ou l'adoption d'un enfant, afin de mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle.

Quatre États (Belgique, Irlande, Luxembourg, Royaume-Uni) ont ainsi été conduits à instaurer un droit légal au congé parental. Tony Blair a d'ailleurs utilisé symboliquement le nouveau congé offert au père lors de la naissance de son dernier fils ! La Belgique avait déjà un système d'interruption de carrière qui remplissait une fonction très similaire au congé parental, mais dépendait du bon vouloir des employeurs.

2

Le rôle déterminant de l'Europe

Cette directive interdit notamment la discrimination à l'encontre des femmes pour des motifs de grossesse ou de congé de maternité et permet que les femmes et les hommes aient le droit de retrouver le même emploi ou un poste équivalent au terme d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, lorsque de tels congés sont autorisés par les États membres. Elle autorise également une absence du travail pour cause de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du travailleur.

La directive 97/81/CEE a mis en application l'accord cadre sur le travail à temps partiel conclu entre les partenaires sociaux en décembre 1997. Ce texte témoigne de l'attention portée aux conséquences de la flexibilité du travail sur la vie familiale.

L'accord affirme la nécessité de protéger les personnes travaillant à temps partiel, non seulement au nom des principes d'égalité de traitement et d'égalité des chances pour les femmes et les hommes, mais aussi parce que les entreprises ont avantage à ce que l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale des salariés soit facilitée.

Enfin, la directive 97/80/CEE de décembre 1997 sur la charge de la preuve précise qu'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.

Par ailleurs, le Conseil des ministres de l'Union européenne a également adopté une série de

résolutions et de recommandations qui confirme sa volonté politique de voir des progrès réalisés dans la promotion de l'égalité des chances. Ainsi, par exemple, la recommandation (92/241/CEE) de mars 1992 demande aux pays dans lesquels les systèmes de garde d'enfants étaient peu développés (Allemagne, Grèce, Pays-Bas, Irlande, Autriche, Portugal et Royaume-Uni) de faire un effort particulier. Elle suggère non seulement la mise en place de structures d'accueil, privées ou publiques, mais aussi celle de congés spécifiques. Elle aborde également l'environnement professionnel, l'organisation du travail, le partage des responsabilités familiales, professionnelles et pédagogiques.

La recommandation (96/694/CEE) de 1996 demande aux institutions communautaires comme aux Etats membres de développer des stratégies et des mesures pour parvenir à une participation équilibrée des femmes et des hommes dans les processus de décision.

2.1.3 La jurisprudence de la Cour de justice

Tout d'abord la Cour de justice des Communautés européennes a reconnu un effet direct à l'article 119 du Traité de Rome relatif à l'égalité des rémunérations, en faisant valoir que cet article faisait partie des objectifs sociaux de la Communauté.

Elle a rendu des arrêts qui ont permis de lutter contre la discrimination des femmes, notamment à partir de la notion de discrimination indirecte qui provient de l'application d'un critère en apparence neutre qui affecte un nombre plus important de personnes d'un sexe. Par ailleurs,

2

Le rôle déterminant de l'Europe

elle défend une véritable égalité entre hommes et femmes, qui exclut les mesures protectrices lorsqu'elles ne s'expliquent pas par des différences objectives entre les hommes et les femmes.

Dans son arrêt Marshall (C-402/95) du 11 novembre 1997, la Cour a ainsi déclaré que, même à qualifications égales, les candidats ont tendance à être davantage promus que les candidates 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.

Elle a conclu qu'une réglementation nationale qui comporte une clause d'ouverture ne dépasse pas ces limites si, dans chaque cas, elle garantit aux candidats ayant une qualification égale à celle des candidates, 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 candidates, lorsqu'un ou plusieurs de ces critères font pencher la balance en faveur du candidat.

La reconnaissance de ce principe a débouché, dans les années 80, sur la promotion de l'égalité des chances par le biais de programmes pluriannuels.

Tous ces exemples montrent que l'Union européenne a progressivement pris des mesures pour promouvoir l'égalité des hommes et des

femmes. Certains peuvent y voir un verre à moitié vide. D'autres peuvent en revanche estimer que, sans ces textes, la situation serait bien pire et que le verre est donc plutôt à moitié plein.

L'Union européenne n'en continue pas moins d'exercer une pression sur les Etats membres qui se traduit progressivement par des mesures concrètes.

La Commission envisage d'ailleurs de substituer aux textes législatifs existants une directive unique relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail. Car le fait que le législateur communautaire ait eu recours, pour atteindre ses objectifs, à des actes juridiques de différentes nature et force contraignantes (directives, décisions, recommandations et résolutions) soulève des problèmes dans la façon dont le droit dérivé est introduit et appliqué par les Etats membres et porte préjudice à l'harmonisation souhaitée.

2.1.4 Programmes, structures et financement

Un programme d'action communautaire

Pour atteindre l'objectif d'une égalité concrète entre les hommes et les femmes, l'Union européenne a également adopté un nouveau programme d'action communautaire pour la période 2001-2005. Doté d'une enveloppe financière de 50 millions d'euro sur cinq ans, il vise à ce que toutes les activités communautaires contribuent à supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes.

2

Le rôle déterminant de l'Europe

Ouvert à la participation des Etats membres qui ont rejoint l'Union européenne le 1er mai 2004, dès la conclusion des accords d'adhésion en 2002, ce programme cherche à promouvoir et diffuser les valeurs et les pratiques sur lesquelles se fonde l'égalité entre femmes et hommes, à amener les acteurs à mieux comprendre et à mieux combattre les phénomènes de discrimination directe et indirecte dans tous les secteurs. Chaque année un thème prioritaire détermine la grande majorité des projets engagés.

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes était le thème prioritaire de l'année 2001, car l'écart entre les salaires masculins et féminins reste l'une des inégalités les plus frappantes auxquelles les femmes sont confrontées dans la vie professionnelle. Les États membres sont ainsi invités à poursuivre leurs efforts pour assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi et atteindre l'objectif fixé à Lisbonne d'un taux d'emploi des femmes de 60 % en 2010. La Commission attire l'attention sur certaines priorités : promouvoir la qualité de l'emploi, rendre l'emploi rémunérateur, lutter contre la baisse des salaires dans les professions où le nombre de femmes commence à augmenter, obtenir un engagement réel des partenaires sociaux.

L'année 2002 a été consacrée en priorité à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Cela comprend l'accès à des services de garde abordables et de bonne qualité, le partage égal des responsabilités de garde et des responsabilités domestiques, l'encouragement pour les pères à prendre le congé parental et des

possibilités de systèmes flexibles aussi bien pour les hommes que pour les femmes. La possibilité pour les femmes et les hommes de concilier leur carrière professionnelle et leur vie familiale influence de manière déterminante le succès des stratégies pour relever les taux d'emploi. Or, ce sont les femmes qui s'acquittent de la majorité des tâches domestiques et familiales. La Commission recommande par conséquent la promotion des régimes de congé parental partagé par l'un et l'autre des parents, notamment afin de prévenir l'effet négatif que peut avoir le congé parental de longue durée sur l'emploi des femmes. Dans la perspective de permettre aux femmes et aux hommes de se maintenir sur le marché du travail, les États membres se doivent d'améliorer l'offre de services de garde d'enfants et autres personnes dépendantes, grâce à des structures suffisantes et adéquates. Il est par ailleurs nécessaire d'inciter les hommes à un partage plus égal des responsabilités familiales. Les 18 projets sélectionnés en 2002 au titre du programme d'action visent ainsi à comparer les expériences, diffuser les cas de bonnes pratiques, informer les citoyens sur leurs droits, etc.

En 2003, l'accent a été mis sur les femmes et la prise de décision pour mobiliser les gouvernements, les partis politiques, ainsi que l'ensemble des partenaires sociaux afin d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes à la prise de décision dans tous les domaines de la société.

Le thème prioritaire pour 2004 concerne l'évolution des rôles des femmes et des hommes et l'élimination des stéréotypes sexistes. L'accent est mis en priorité sur la nécessité de modifier

2

Le rôle déterminant de l'Europe

les comportements, les attitudes, les normes et les valeurs qui définissent et influencent les rôles des femmes et des hommes dans la société à travers notamment l'éducation, la formation, la culture, la science, le sport et les médias.

Le Parlement a insisté pour être informé chaque année de l'état d'avancement et des résultats de ce programme d'action, jouant ainsi son rôle de "chien de garde" pour concrétiser davantage encore les engagements pris.

Par ailleurs, un nouveau Programme DAPHNÉ II (2004-2008) a été adopté pour empêcher la violence contre les femmes, les enfants et les jeunes. Son budget est de 41 millions d'euro.

Le mainstreaming

Toutes les institutions de l'Union européenne veillent à garantir que la question de l'égalité des genres soit prise en considération dans toutes les décisions politiques.

Ce principe, dit du *gender mainstreaming*, a permis que l'égalité des chances devienne un aspect fondamental de la stratégie européenne pour l'emploi mise en place lors du Conseil de Luxembourg sur l'emploi de novembre 1997. Entre 2005 et 2010, l'Union européenne s'est notamment fixée comme objectif d'atteindre un taux d'emploi des femmes de 57 % en 2005 et de 60 % en 2010.

D'importants progrès ont été réalisés pour promouvoir l'égalité dans les politiques relatives à la coopération, au développement, à la jeunesse, à l'éducation et à la formation, et dans le

domaine de la recherche. Cette intégration de la dimension de genre est une des priorités de la Commission. Tous les services s'efforcent de recueillir des données séparées pour les hommes et les femmes, de ventiler systématiquement par sexe toutes les statistiques connexes et d'élaborer des indicateurs sur l'égalité des sexes. Chaque Direction générale et chaque service incorporeront des modules d'intégration de la dimension de genre dans leurs plans de formation de l'ensemble du personnel, en particulier le personnel d'encadrement.

De la même manière, le Parlement européen a ajouté l'égalité des sexes dans l'intitulé d'un grand nombre de lignes budgétaires.

Enfin, pour lutter contre la discrimination et l'exclusion, la Commission européenne mène depuis 2003 une campagne d'information, intitulée "Pour la diversité, contre la discrimination".

Des structures spécifiques

Les institutions européennes ont créé des structures spécialement chargées des questions d'égalité.

Au Parlement européen, alors que la commission *ad hoc*, créée en 1979 et présidée par Mme Yvette Roudy, n'avait qu'un mandat limité qui visait à analyser la condition de la femme au sein de la Communauté européenne, la Commission permanente des droits de la femme créée en 1984 a joué un rôle décisif pour l'égalité des chances.

Elle a soutenu très activement les initiatives légis-

2

Le rôle déterminant de l'Europe

latives et les programmes destinés à promouvoir l'égalité et à combattre la discrimination ainsi que les dispositions relatives à l'égalité des chances et à la non-discrimination qui ont été introduites dans le Traité d'Amsterdam. Elle s'est battue pour l'application du *mainstreaming*.

Au cours de la présente législature (1999-2004), la Commission des droits de la femme a élaboré de nombreux rapports notamment sur la traite des femmes, la violence contre les femmes, l'intégration du principe d'égalité entre femmes et hommes dans toutes les politiques communautaires, l'état de santé des femmes et l'impact du chômage sur les femmes.

Cette Commission permanente du Parlement européen entretient un dialogue permanent avec des représentants des Parlements nationaux.

La Commission européenne dispose également de plusieurs structures spécifiques pour la promotion de l'égalité des sexes.

En 1995, le Groupe de commissaires à l'égalité des chances a été créé comme gage de son engagement politique au plus haut niveau. Il assure la cohérence de l'action de la Commission en matière d'égalité des chances tant à l'intérieur qu'à l'extérieur et garantit la prise en compte de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques communautaires pertinentes en tenant notamment une réunion annuelle avec des représentants du Parlement européen, de la présidence du Conseil, du Comité consultatif sur l'égalité des chances et du Lobby européen des femmes. Il a particulièrement mis l'accent sur la promotion de l'éga-

lité hommes-femmes dans les pays candidats.

La Direction générale V, en charge de l'emploi et des affaires sociales, possède une unité "Égalité des chances" qui a pour tâche de mettre en oeuvre des dispositions législatives sur l'égalité, d'en contrôler le respect et d'intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques communautaires.

La Direction générale X, en charge de l'information et de la communication, met à la disposition des femmes des brochures d'information sur les politiques et activités communautaires et favorise le débat avec des femmes en Europe sur ces politiques. Elle publie régulièrement des appels à propositions de projets concernant la diffusion d'informations aux femmes sur divers sujets d'intérêt européen.

Les fonds structurels

C'est en 1993 que le principe du respect de l'égalité des chances a été introduit dans les règles de fonctionnement des Fonds structurels.

L'instrument financier le plus important est le Fonds social européen (FSE) qui finance un grand nombre de projets spécifiques pour la formation professionnelle des femmes, notamment dans le cadre de l'Initiative communautaire NOW (New Opportunities for Women).

NOW soutient la diversification des activités professionnelles des femmes ainsi que leur accès aux nouvelles technologies, afin de compenser la faible représentation des femmes dans les fonctions de commandement et dans

2

Le rôle déterminant de l'Europe

les postes de travail de haut niveau.

L'utilisation du Fonds social européen a eu un effet catalyseur sur les politiques nationales. Néanmoins l'intégration de la dimension de genre s'est révélée difficile à mettre en oeuvre dans d'autres domaines des fonds structurels tels que le transport, l'environnement ou le développement rural.

Alors que l'Union européenne s'est donnée pour objectif de devenir d'ici 2010 l'économie fondée sur le savoir la plus compétitive et la plus dynamique du monde, des efforts sont nécessaires pour dynamiser la compétitivité européenne. La participation active des femmes dans le marché du travail et la réduction des écarts entre les sexes dans les différents domaines est présentée comme une condition incontournable pour réaliser cet objectif.

Ainsi la volonté de supprimer les inégalités et de promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes a été introduite lors de la révision des Fonds structurels pour la période 2000-2006.

Le programme communautaire EQUAL (2000-2006), dont le budget est de 2,8 milliards d'euro sur 7 ans, est également une initiative du Fonds social européen. Il finance les initiatives permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle. Cette préoccupation doit être intégrée dans chacun des projets auquel EQUAL apporte un soutien financier.

En 2001, en France un premier appel à projets a permis de cofinancer 230 projets pour un montant global de 150 millions d'euro. Au total,

ce sont plus de 1 300 organismes français qui coopèrent actuellement dans le cadre de ce programme. Un premier bilan des projets menés à bien doit être établi courant 2004.

Par ailleurs, parmi les appels à proposition que la Commission publiait en décembre 2002 dans le cadre de son sixième programme-cadre de recherche et développement 2002-2006 (PCRD), un appel à proposition concernant les femmes et les activités scientifiques était lancé. Dans le domaine de la recherche et du développement, la Commission prévoit également de créer une plate-forme européenne de femmes scientifiques dont le but sera de développer des activités destinées à promouvoir les femmes scientifiques et à les impliquer de façon plus active dans la formulation du débat politique sur la science, aux niveaux national et européen.

L'élargissement

Dans son 7^{ème} rapport annuel sur l'égalité des chances des hommes et des femmes de 2003, la Commission européenne observait que dans les futurs Etats membres, la reprise de l'acquis communautaire dans le domaine de l'égalité des chances, qui suppose la transcription des neuf directives européennes, était bien avancé dans la majorité des pays en voie d'adhésion, en particulier Chypre, la République tchèque, la Lettonie, la Lituanie, la Hongrie, la Slovaquie et la Slovénie.

Un certain nombre de pays tels que la République tchèque, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, la Slovénie et la Pologne avaient déjà mis en place des structures institutionnelles et administratives adéquates pour accompagner

2

Le rôle déterminant de l'Europe

la transposition de la législation communautaire.

2.2 L'Europe au féminin

La parité est devenue un thème européen. Le Lobby européen des femmes (LEF) est devenu le cercle d'influence des femmes d'Europe à Bruxelles.

La Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances du Parlement européen s'empare de tous les sujets d'actualité pour réclamer de nouvelles lois européennes. Comment pouvons-nous accepter qu'une femme sur quatre en Europe soit victime de violences conjugales ? Comment nos chefs d'Etat et de gouvernement peuvent-ils encore rester insensibles à cette situation et ne pas demander en urgence que l'Union européenne propose une "loi européenne" qui s'appliquera partout car il ne peut pas y avoir sur ce point de différence entre l'Espagne et l'Estonie, entre la Grèce et l'Irlande ?

Le programme d'action de la Commission européenne était consacré en 2003 aux femmes dans la prise de décision.

La Commission encourage par ailleurs une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les élections au Parlement européen en 2004.

La future Constitution européenne n'échappe pas au mouvement.

Le vent de l'histoire est en marche, il ne sert à

rien de reculer, il faut maintenant anticiper, accompagner cette nouvelle aventure européenne.

L'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie politique n'est plus un vain mot. C'est devenue une priorité. Il faut agir.

L'Union européenne y gagnerait en respect et cela contribuerait, si cela était encore nécessaire, à prouver qu'elle ne sert pas à rien.

Car l'Union est devenue un lieu approprié de compétences nouvelles.

2.2.1 Les élections au Parlement européen

Elu au suffrage universel direct depuis 1979, le Parlement européen est devenu au fil du temps le véritable législateur de l'Union avec le Conseil des ministres. Il représente les citoyens européens, la chambre basse, dans un système quasi bicaméral d'un type, il est vrai, particulier. Le Conseil représente les Etats membres, la chambre haute, celle qui n'est pas toujours élue directement.

Faible à ses débuts, comptant peu, il a su devenir l'institution qui monte en puissance au sein du triangle institutionnel qu'il forme avec la Commission et le Conseil.

En vertu de la procédure dite de codécision, le Parlement possède un pouvoir législatif qui s'affirme depuis les Traités d'Amsterdam et de Nice, puisqu'ils ont fait passer son pouvoir de compétences de 22 à 35 domaines. Le projet de Constitution européenne prévoit de lui conférer cette capacité dans près de 80 domaines.

2

Le rôle déterminant de l'Europe

Il est par ailleurs investi d'un pouvoir budgétaire. Compétent sur la majeure partie des dépenses communautaires, le projet de Constitution européenne prévoit, là encore, de lui donner plus de pouvoirs.

Enfin, il dispose d'un pouvoir de contrôle, ce qui lui permet, le cas échéant, de pouvoir censurer la Commission européenne. Demain, avec la Constitution, il nommera le président de la Commission et le collège des commissaires. C'est dire si son influence a beaucoup augmenté au cours de ces dernières années.

Si les Allemands et les Britanniques ont bien saisi toute l'importance de cette institution et y envoient toujours leurs meilleurs représentants, Strasbourg est encore trop souvent considéré par les Français comme un "exil" ! Pourtant, plus de la moitié (60 %) des lois qui s'appliquent dans les Etats membres sont d'origine communautaire.

Les élections au Parlement européen constituent donc un temps fort. C'est en effet le jour où les citoyens sont appelés à se prononcer sur les affaires européennes, qui deviennent de plus en plus importantes. Bien qu'elles se caractérisent par un faible taux de participation, lié à une absence d'information dans les médias et à des partis politiques qui font encore trop souvent campagne sur des thèmes nationaux et non pas européens à cette occasion, elles n'en sont pas moins primordiales.

Il est intéressant de constater d'une part que la représentation des femmes au Parlement européen a augmenté constamment depuis

1984 et d'autre part, que les femmes sont plus présentes au Parlement européen que dans les Parlements nationaux (respectivement 31 % et 21,5 %). Est-ce que les hommes n'en voulaient pas ? Est-ce parce qu'ils n'avaient pas encore bien mesuré et évalué son rôle pour ne pas juger utiles d'y siéger eux-mêmes et le laisser à des femmes ?

194 femmes, représentant 31 % des eurodéputés, sont présentes au Parlement européen.

Pays	Sièges	Femmes	%
FINLANDE	16	7	43,8
FRANCE	87	37	42,5
SUEDE	22	9	40,9
BELGIQUE	25	10	40
ALLEMAGNE	99	38	38,4
AUTRICHE	21	8	38,1
DANEMARK	16	6	37,5
PAYS BAS	31	11	35,5
IRLANDE	15	5	33,3
LUXEMBOURG	6	2	33,3
ESPAGNE	64	20	31,3
ROYAUME UNI	87	21	24,1
PORTUGAL	25	6	24
GRECE	25	4	16
ITALIE	87	10	11,5
TOTAL	626	194	31

SOURCE : Parlement européen, 1999

Elles sont 62 à siéger au groupe du Parti populaire européen (PPE) qui compte 232 membres, 68 au groupe du Parti socialiste européen (PSE) qui compte 181 membres, 17 chez les Libéraux (EDLR), 20 chez les Verts, 16 au groupe de la Gauche Unie européenne (GUE), 4 au groupe Europe des Nations (UEN) et chez les Non ins-

2

Le rôle déterminant de l'Europe

crits, 3 au groupe des Droites européennes (EDD) et 1 au groupe TDI (députés indépendants).

Sauf en Suède, qui est de toutes les façons la meilleure élève de la classe européenne et où le pourcentage de femmes au Parlement européen est légèrement inférieur qu'au Riksdagen, tous les Etats membres ont une délégation féminine plus importante au Parlement européen.

C'est surtout le cas de la France.

En effet, contrairement à sa très mauvaise place sur l'échiquier européen en termes de représentation parlementaire nationale offerte aux femmes qui la place dans les dernières places, la France figure dans le palmarès de tête pour le nombre de femmes qu'elle envoie au Parlement européen. Elle occupe la 2e place, derrière la Finlande, avec 42,5 %.

Cela est suffisamment surprenant pour être signalé.

Plusieurs raisons peuvent expliquer cette situation. Les uns diront que les hommes s'étaient tous portés candidats pour conduire les listes, mais ils ont démissionné et laissé la place aux femmes pour reconquérir un poste à Paris. Si cela a pu être vrai, d'autres pourraient leur répondre que, pour le scrutin de juin prochain, plusieurs femmes conduiront des listes. Les partis de droite font mieux que les partis de gauche. En France, 4 femmes sur 8 à l'UMP : Françoise Grossetête, vice-président du Parlement européen, Margie Sudre, Roselyne Bachelot, Tokia Saifi ; 3 sur 8 à l'UDF Marielle de Sarnez, Janelly Fourtou et

Nathalie Griesbeck ; I au PS : Catherine Guy-Quint.

Cette situation n'est pas propre à la France puisqu'en Italie, Lilli Gruber, journaliste vedette de la RAI, conduira une liste dans la région de Rome ; en Allemagne, Doris Pack conduira la liste dans le Land de la Sarre ; au Royaume-Uni, Theresa Villiers sera la tête de liste conservatrice à Londres et Sarah Ludford, la tête de liste des Libéraux à Londres ; en Finlande, Anneli Jäätteenmäki conduira la liste des Libéraux ; en Irlande, Patricia McKenna sera la tête de liste des Verts à Dublin ; au Danemark, Gitte Seeberg sera chef de file du parti populaire ; en Autriche, Ursula Stenzel sera chef de file du parti populaire et en Slovaquie, Anna Zaboriska sera tête de liste du parti chrétien-démocrate.

Une seconde raison tient au mode de scrutin applicable pour les élections européennes. Il est le même pour tous les pays qui ont choisi le scrutin à la représentation proportionnelle pour ces élections. Même les pays qui ont recours habituellement au scrutin majoritaire, le Royaume-Uni et la France, l'ont adopté. Réputé plus favorable pour les femmes, il sera également appliqué par les dix nouveaux Etats membres.

Une troisième raison est que les femmes ont compris qu'il fallait oeuvrer ensemble à la résolution de questions qui ne peuvent plus avoir de seules réponses nationales. En matière d'OGM, de sécurité alimentaire après la crise de la "vache folle", en matière de pollution après les catastrophes maritimes de l'Erika et du Prestige, en matière de défense, de coopération

2

Le rôle déterminant de l'Europe

policière pour lutter contre les trafics en tous genres et la criminalité organisée, de coopération judiciaire, d'échanges universitaires, la solution ne peut qu'être européenne.

Les femmes sont plus assidues que les hommes au Parlement européen. Elles possèdent même la palme de l'assiduité et nombre d'entre elles affichent des taux de présence de 100 %.

Elles rédigent des rapports sur la contrefaçon, le programme Erasmus, etc.

Elles investissent ce lieu qui devient incontournable et, en tout cas, la principale source de notre législation. Elles maîtrisent les mécanismes d'élaboration des décisions communautaires à un moment où plus que jamais l'actualité, économique entre autres, montre que les décisions se prennent à Bruxelles ou à Strasbourg. C'est un avantage non négligeable pour tous ceux qui ont besoin d'appréhender les subtilités et méandres des lois et règlements européens.

Un récent rapport du MEDEF⁽³⁾ soulignait la plus faible présence d'eurodéputés français dans certaines commissions susceptibles d'intéresser les entreprises par rapport à leurs collègues allemands ou britanniques. Il en concluait que cela pouvait être préjudiciable. Mais cette différence ne concerne que les représentants masculins du Parlement européen. Car les femmes françaises sont aussi présentes dans ces commissions que leurs collègues allemandes ou britanniques (tableau ci-contre).

(3) Memorandum MEDEF Europe 2004, "Les voies et les moyens de la compétitivité", mars 2004

Enfin, il convient de noter que deux Françaises

Commissions du Parlement européen	Nombre de femmes membres		
	Allemagne	Royaume- Uni	France
Politique régionale, transports et tourisme	6	3	10
Economique et monétaire	2	3	2
Environnement, santé publique, consommateurs	8	6	7
Emploi et affaires sociales	7	4	6
Industrie, commerce extérieur, recherche, énergie	7	4	5
Juridique et marché intérieur	3	4	5

ont présidé le Parlement européen : Simone Veil de 1979 à 1982 et Nicole Fontaine de 1999 à 2001. A comparer avec le fait que les Françaises attendent toujours celle qui présidera l'Assemblée nationale.

Par ailleurs, 29 % des présidents de commissions permanentes du Parlement européen sont des femmes.

Deux changements interviendront lors des prochaines élections européennes. Il conviendra d'étudier les conséquences qui en résulteront.

Premièrement, en France le scrutin a été modifié puisque la circonscription nationale a été remplacée par 8 circonscriptions interrégionales. Il faudra examiner le 13 juin prochain quel est l'impact de ces nouvelles circonscriptions sur la représentation féminine au Parlement européen. Il faudra également étudier les effets de la loi sur la parité qui s'applique pour ces élections, puisque les listes doivent désormais comporter en alternance une femme et un homme.

2

Le rôle déterminant de l'Europe

Deuxièmement, il conviendra d'analyser l'impact de l'élargissement (qui fait passer le nombre de députés de 626 à 732) sur les résultats et notamment d'étudier le nombre des femmes élues dans les dix nouveaux Etats membres qui voteront pour la première fois aux élections européennes. Prendront-ils part à l'augmentation du nombre de femmes au Parlement européen ?

Compte tenu de ces éléments, ne serait-il pas possible d'envisager dans l'Union une démocratie paritaire ?

2.2.2 Vers une démocratie paritaire?

C'est en décembre 1996, dans sa recommandation 96/694/CE, que le Conseil des ministres a souligné que la trop faible représentation des femmes aux postes de décision laisse l'expérience spécifique des femmes inutilisée et sous évaluée et constitue, dès lors, une perte pour la société dans son ensemble.

Les institutions communautaires investissent également depuis 1996 le domaine du genre (*gender mainstreaming*) et prennent de plus en plus conscience de la nécessité de promouvoir la participation des femmes à la vie politique.

Dans son rapport sur la participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision, publié en 2000, la Commission européenne indique qu'un seuil minimum de 30% de femmes est considéré comme indispensable pour créer une dynamique nécessaire à l'amélioration de la qualité des décisions. Pour aider les Etats membres de l'Union européenne à atteindre cet équilibre, elle encourage les gou-

vernements à prévoir un engagement politique à long terme, des statistiques fiables, un suivi régulier de la mise en oeuvre du programme d'action défini à Pékin en 1995 lors de la 4^e Conférence mondiale de l'ONU sur les femmes, et des ressources financières adaptées.

La Commission européenne a ainsi retenu comme thème prioritaire pour l'année 2003 la participation des femmes au processus de décision dans le programme en matière d'égalité des sexes qu'elle a initié pour les années 2001-2005.

Cette initiative repose sur le constat selon lequel les femmes sont toujours sous représentées dans la prise de décision politique au niveau de l'Union européenne et des Etats membres. L'Union estime qu'il est donc nécessaire de mobiliser les gouvernements, les partis politiques, ainsi que l'ensemble des partenaires sociaux afin d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes à la prise de décision dans tous les domaines de la société.

Réaliser la parité dans la vie politique reste une préoccupation, tant au niveau des États membres qu'à l'échelon européen.

Jusqu'au mois de mars dernier, la Commission comptait 5 membres féminins (Margot Wallström, Loyola de Palacio, Viviane Reding, Michaele Schreyer, Anna Diamantopoulou) : ce qui représentait 25 % des membres. Au moins cela était-il vrai jusqu'au départ de Mme Diamantopoulou, élue depuis au Vouli (Parlement grec) qui a fait passé ce taux à 20 %.

Sur les dix nouveaux Etats membres, trois ont choisi

2

Le rôle déterminant de l'Europe

une femme pour être commissaire européen : la Lettonie avec Sandra Kalniete, la Lituanie avec Dalia Grybauskaitė et la Pologne avec Danuta Hübner. Ce qui représente tout de même 30 %.

Il sera intéressant d'analyser en septembre prochain, puisque la Commission sera renouvelée et comptera désormais 25 membres, si les autres Etats membres désigneront des femmes et dans quelle proportion.

Une femme est à la tête de l'agence européenne pour l'environnement. Les femmes représentent 25 % des membres des agences de la Communauté européenne.

La première femme juge à la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) a été nommée en 1999. Elles sont désormais 3. Au Tribunal de première instance, elles sont 3 également. La Cour des comptes européenne compte deux femmes depuis 1999.

Au Parlement européen, outre le nombre d'élues, la Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances a présenté plusieurs rapports pour promouvoir la pleine participation des femmes à la vie politique, civile, économique, sociale et culturelle.

Les objectifs annoncés de la Commission et du Parlement européen sont, dans une première étape, de parvenir à une représentation parlementaire des femmes dans l'Union européenne qui ne soit pas inférieure à 30 %.

Il y a encore loin avant de parvenir à cette démocratie paritaire qui se traduit par une repré-

sentation égale des femmes et des hommes dans les organes de décision politique. Toutefois, les choses bougent peu à peu et il n'est pas impossible que tout cela aille beaucoup plus vite que nous ne puissions l'imaginer.

2.2.3 Le projet de Constitution européenne

En effet, le grand chantier actuel de l'Europe c'est la Constitution européenne. Elle régira notre avenir commun si elle est adoptée par les chefs d'Etat et de gouvernement et ratifiée ensuite par les Etats membres.

Or, que prévoit ce texte fondamental ?

L'égalité est une valeur de l'Union.

A l'article 2 sur les valeurs de l'Union, l'égalité figure au même titre que le respect de la dignité humaine, la liberté, la démocratie, l'état de droit et le respect des droits de l'Homme.

L'égalité entre les hommes et les femmes est un objectif de l'Union.

L'article 3 alinéa 3 § 2 stipule que l'Union promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les hommes et les femmes, la solidarité entre les générations et la protection des droits des enfants.

La reprise intégrale de la Charte des droits fondamentaux adoptée en 2000.

La Charte prévoit que "l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération" (article II-23).

Elle ajoute même que "le principe d'égalité

2

Le rôle déterminant de l'Europe

n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté”.

L'égalité est une politique de l'Union. L'article III-104 prévoit que l'Union soutient “l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail”.

L'article III-108 rappelle l'application du principe de l'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe entre travailleurs masculins et féminins. L'alinéa 4 prévoit que 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 Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinées à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Ce texte majeur couronne les travaux engagés depuis de nombreuses années par les institutions communautaires. Il devrait permettre de contribuer à un nouvel essor de la femme en Europe.

Conclusion

L'Europe a déjà beaucoup fait ces dernières années pour améliorer la place de la femme. Mais beaucoup reste à faire pour assurer à la femme un statut identique à celui des hommes dans la société.

L'Europe est en pointe dans cette évolution. Elle ne doit pas faiblir et ses Etats-membres ne doivent pas relâcher leurs efforts.

Elle est devenue le lieu approprié où les décisions s'imposent en matière d'égalité et de parité. Elle suscite les initiatives, indique la voie à suivre et incite les Etats membres à prendre les mesures les plus audacieuses pour définir un modèle européen.

Car, à ce rythme, dans 30 ans, l'Europe pourra devenir un modèle pour le monde en cette matière. Les femmes ont trouvé en l'Union européenne un de leurs plus fervents soutiens. L'Europe s'écrit peu à peu au féminin et l'égalité entre les hommes et les femmes y devient progressivement une réalité. Les Européens et les Européennes écrivent dorénavant, ensemble et de concert, les prochaines pages de la construction communautaire.

Les femmes de tous les continents regardent déjà les Européennes comme des privilégiées.

Alors que l'obscurantisme frappe des peuples entiers, le seul moyen vraiment efficace de faire progresser la civilisation, c'est d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes à tous les niveaux et dans tous les domaines. Alors s'enclencheront toute une série de mécanismes sociaux et politiques qui ne peuvent que contribuer à l'amélioration de la condition humaine.

Bibliographie

Rapports :

■ **"Elections à venir : faire vivre la parité".**

Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, décembre 2003.

■ **Vers une stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005).** Commission européenne, juin 2000. COM(2000) 335 final.

■ **Septième rapport annuel présentant les évolutions et les réussites en matière d'égalité des sexes en 2002.** Commission européenne, mars 2003.

■ **Rapport sur les élections 2004 : comment assurer une représentation équilibrée entre femmes et hommes (2003/2108(INI)),** octobre 2003.

■ **"L'égalité entre femmes et hommes et la vie professionnelle : le point sur les développements actuels en Europe",** Actes du colloque de l'association française des femmes juristes et European Women Lawyers Association Dalloz, Paris, 2003, 307 p.

■ **"La qualité du travail et de l'emploi des femmes : instruments de changement",** Cahier de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, n°3, décembre 2002.

■ **Femmes et Hommes. Regard sur la parité,**

INSEE, mars 2004, 176 pages

Sites Internet :

■ Commission européenne : www.europa.eu.int

■ Égalité entre les hommes et les femmes dans les institutions communautaires : http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_fr.htm

■ Eurostat : <http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-catalogue/FR?catalogue=Eurostat>

■ Parlement européen : www.europarl.eu.int

■ INSEE : www.insee.fr

■ OCDE : www.oecd.org

■ Union interparlementaire : www.ipu.org

Déjà parus...

**Le Parlement européen :
un défi pour l'influence française**

Yves Bertoncini, Thierry Chopin,
Avril 2004

L'euro aujourd'hui

François Dutaux-Lombard,
Janvier 2004

**Vers une bioéthique
européenne ?**

L'exemple de l'embryon humain
Laurence Lepienne, Novembre 2003

La France, grâce à l'Europe

Jean-Paul Betbèze, Septembre 2003

**Pour en finir
avec l'hécatombe routière**

Béatrice Houchard, Juin 2003

**Espace pénal commun
en Europe :**

Quelles perspectives ?

Jean-François Kriegk,
Dominique Barella, Mai 2003

**La consolidation des industries
de défense en Europe. Et après ?**

Hélène Masson, Avril 2003

Ce sera une autre Europe

Alain Lamassoure, Mars 2003

**Justice, police et sécurité
dans l'Union européenne**

Hubert Haenel, Février 2003

Un président pour l'Europe

Pierre Lequiller, Janvier 2003

Pour l'Europe réunie

Jean-Dominique Giuliani,
Novembre 2002

**La fonction publique
française en Europe**

Eugénie Rabourdin, Juin 2002

**Adresse européenne
à Monsieur le Président
de la République française**

Dominique Reynié, Mai 2002

**L'héritage du fédéralisme ?
Etats-Unis/Europe**

Thierry Chopin, Mars 2002

**L'Europe : un espace pour
la recherche et l'innovation**

Gérard Tobelem et Nicolas Georges,
Mars 2002

**Les moyens
de la sécurité publique**

Éléments d'analyse comparative
Février 2002

La fiscalité écologique

Paul Nomidès, Février 2002

La taxe Tobin :

Revue de la pensée magique

Olivier Storch, Janvier 2002

**La famille,
une idée neuve en Europe**

Béatrice Houchard, Septembre 2001

La fracture numérique

Olivier Storch, Janvier 2001

**Pour une politique culturelle
européenne**

Jean-Miguel Pire, Octobre 2000

Reconnue d'utilité publique par décret en date du 18 février 1992, la **Fondation Robert Schuman** a pour mission de :

- promouvoir l'idéal européen ;
- soutenir tous ceux qui œuvrent pour la démocratie en Europe et dans le monde ;
- contribuer, par tous les moyens, au débat européen et à l'évolution de l'Union ;
- établir des liens et des coopérations avec toutes les institutions qui poursuivent les mêmes buts ;
- favoriser l'étude de la pensée européenne par l'attribution de bourses, le développement de programmes de recherche et le soutien aux publications qui concernent la construction européenne, son passé et son avenir.

Elle est présidée par Monsieur Jean-Dominique Giuliani.

29, bd Raspail - 75007 Paris

Tél. : 33 1 53 63 83 00

Fax : 33 1 53 63 83 01

www.robert-schuman.org

Directeur de la publication : Pascale JOANNIN

p.joannin@robert-schuman.org

Achévé d'imprimer en mai 2004