



LA PLACE DES FEMMES DANS L'UNION EUROPÉENNE : UN DÉFI ET UN ENJEU PERSISTANTS

Une étude de Ghislaine TOUTAIN
Directrice des relations extérieures de la Fondation Jean-Jaurès

pour la Fondation européenne d'études progressistes
Janvier '09

I | L'UNION EUROPÉENNE ET L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

A > Un corpus juridique très important...

B > ...qui n'a pas encore permis d'assurer une réelle égalité entre les femmes et les hommes

II | LE MOUVEMENT FÉMINISTE EUROPÉEN : DIVISION ET UNITÉ

III | UN PROJET DE SOCIÉTÉ

A > Une exigence éthique et démocratique

B > Une application concrète

1- Emploi et conciliation: un enjeu stratégique

a) Une démarche complexe

b) Les principaux instruments de la conciliation

- la question des modes de garde

- le congé parental, de maternité et de paternité

2- Egalité et parité dans la prise de décision et dans la vie politique

a) Une participation des femmes aux décisions qui reste minoritaire

b) La responsabilité des partis politiques

3- Les violences faites aux femmes

4- Les droits reproductifs et sexuels

C > Conclusion générale

1- L'exigence de la concrétisation de l'égalité

2- Un défi et un enjeu persistants

IV | UN CHAMP D'ACTION ET DE RÉFLEXION POUR LA FEPS

A > Quelle « nouvelle frontière » pour le féminisme aujourd'hui en Europe ?

B > Pour un parlement européen paritaire

ANNEXE

Ghislaine TOUTAIN, journaliste, ancienne députée au Parlement français, est directrice des relations extérieures de la Fondation Jean-Jaurès (France).

L'Union européenne compte 260 millions de femmes. Depuis sa création par le traité de Rome en 1957, son article 119, devenu depuis l'article 141 du traité des Communautés européennes, consacre l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Cet article a permis, au fil des traités, d'élargir la base juridique qui fonde la politique d'égalité conduite par l'Union. En 1997, le traité d'Amsterdam fait de cette égalité l'un des principes fondamentaux du droit communautaire. Pour sa part, la Charte des droits fondamentaux réaffirme l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe et oblige à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

Pourtant, l'Europe reste mal aimée des femmes. Le rapport de l'Eurobaromètre publié en janvier 2007 démontre que les Européennes se montrent plus méfiantes et moins concernées que les hommes à son égard. Certes, malgré des avancées sensibles, les Européennes continuent de subir, à des degrés divers selon les Etats membres, des inégalités et des discriminations souvent très fortes dans toutes les sphères de la vie sociale - emploi, sphère politique, droits reproductifs, violences.

I. L'UNION EUROPÉENNE ET L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

A > Un corpus juridique égalitaire très important ...

Cette méfiance à l'égard de l'Union européenne peut, cependant, paraître d'autant plus étonnante que depuis le milieu des années 70, l'Union s'est montrée beaucoup plus « féministe » que les Etats membres. Elle a élaboré au fil des années un corpus juridique (pas moins de treize directives) et des programmes d'action accompagnés de financements (cf. annexe 1) très importants destinés à inciter les Etats membres à mettre en œuvre l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Si le point de départ est bien l'exigence d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les directives adoptées ensuite concernent aussi bien l'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi et la formation professionnelle que la sécurité sociale, la santé, le congé parental et l'éducation.

De même, si la politique familiale n'est pas un domaine d'intervention explicitement identifié au niveau européen, l'Union édicte des directives et des recommandations qui relèvent du champ de la politique familiale mais qui toutes tendent à l'égalité entre les

femmes et les hommes. Ainsi considère-t-elle que la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale est un élément central de cette égalité. La stratégie de Lisbonne a d'ailleurs fait de la conciliation un objectif permettant le développement de l'emploi féminin. On retrouve cette préoccupation dans la Feuille de route pour 2006-2010 (cf. annexe p.26) comme dans le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, approuvé par les Etats membres lors du Conseil européen des 23 et 24 mars 2006. De même, l'Union fait des recommandations concernant les liens entre la parentalité et la garde d'enfant sur l'emploi des femmes.

L'approche par le «*gender mainstreaming*» (article 3 du traité d'Amsterdam) qui a vu le jour dans les années 1995 et qui s'est affirmée depuis constitue une stratégie centrale de l'Union pour que le principe d'égalité des femmes et des hommes soit garanti et réalisé dans les faits. Il s'agit d'une approche transversale en matière d'égalité femmes/hommes qui permet d'intégrer cette exigence dans toutes les politiques et activités communautaires. Mais ce concept est en fait peu mis en œuvre concrètement par les Etats membres, ou de façon inégale, essentiellement parce qu'il n'est pas toujours bien compris. Ainsi, si cette notion est très

largement assimilée en Suède, elle l'est beaucoup moins dans d'autres pays du Nord (Danemark et Pays-Bas notamment. Cela ne veut pas dire que des actions qui relèvent de cette approche n'yaient pas été engagées, mais la compréhension du concept est souvent mal distinguée de la problématique plus générale de l'égalité entre les sexes. En fait, le «*gender mainstreaming*» ne se substitue pas aux politiques d'égalité mais les complète.

Parmi les autres pays dans lesquels l'intégration de la dimension de genre paraît bien comprise d'une large partie des responsables figurent le Luxembourg, la Belgique, l'Allemagne, la France, l'Irlande, le Portugal et la Grèce. Dans les autres Etats membres, l'impression dominante est que ce concept est bien intégré par les responsables directement en charge des politiques publiques de l'emploi et des questions d'égalité, tout en restant un peu flou. Enfin, dans les milieux «féministes», on redoute aussi les effets de dilution de l'exigence d'égalité entre les femmes et les hommes dans des politiques plus globales.

Si une base juridique manque pour que l'Union puisse adopter des directives et des recommandations dans le domaine de la démocratie paritaire, de la violence faite aux femmes, de la prise de décision, des droits reproductifs ou encore des femmes migrantes, des programmes d'action dans ces domaines sont mis en œuvre, comme Daphné pour lutter contre les violences contre les femmes, les enfants et les adolescents, dont la troisième édition est en préparation (daphné III, 2007-2013).

L'ensemble de ces recommandations, directives et programmes d'action, dont on ne donne ici que les grandes lignes car ils sont connus et ne sont pas l'objet direct de cette étude, a sûrement eu pour premier effet de permettre l'évolution des mentalités des populations et l'adoption de législations égalitaires par les Etats membres, que ce soit

en Italie, en Espagne, en Grèce et dans les dix Etats membres issus de l'ex bloc soviétique qui ont dû transposer dans leurs législations existantes «l'acquis communautaire égalitaire». En France, par exemple, la loi sur la parité dans la sphère politique votée en 2000 ne l'aurait peut-être pas été sans l'Europe qui prône l'émergence d'une démocratie paritaire en son sein. On pense aussi à la loi espagnole sur l'égalité professionnelle du 22 mars 2007.

Ces directives et recommandations ont également pour objectif d'harmoniser les situations très disparates des Etats membres dans ces domaines, liées à leur histoire, à leur vision plus ou moins conservatrice du rôle des femmes dans la société comme à leur culture d'égalité encore hésitante.

L'Union européenne a ainsi fixé des normes minimales en matière de congé de maternité, de protection des femmes enceintes au travail, de congé de maternité et de paternité etc. Ainsi, le Royaume Uni et l'Irlande, dont les législations étaient floues sur ce point, ont dû appliquer le congé minimal prévu par le droit communautaire. Il faut noter enfin que le droit communautaire en matière d'égalité femmes/hommes ne se limite pas aux seules directives. Il est constitué aussi de l'abondante jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes. L'ensemble constitue un cadre juridique global et intégré.

B > ...qui n'a pas encore permis d'assurer une réelle égalité entre les femmes et les hommes

Malgré ce bilan juridique et ces programmes d'action très importants qui se sont renforcés au fil du temps, et qui ont permis des progrès quantitatifs significatifs¹, dans aucun des vingt-sept Etats membres l'égalité et la parité ne sont encore réalisées totalement, dans certains moins encore que dans d'autres. Globalement, dans l'UE à 27, dans le domaine de l'emploi, les chiffres

parlent d'eux-mêmes. Tout d'abord, le taux d'emploi des femmes, s'il a progressé depuis 2001, passant de 54,3% en 2001 à 57,2% en 2006, demeure toujours inférieur à celui des hommes (70,9% en 2006). Ce potentiel d'emploi considérable pourrait donner une impulsion sensible à l'économie européenne, notamment dans la période de crise que nous traversons, tout en assurant aux femmes un revenu, une meilleure retraite et une indépendance économique qui les inclut dans la société, alors que beaucoup de femmes seules ou de plus de plus de cinquante ans sont exposées à un risque de pauvreté ou d'exclusion. Rappelons que la stratégie de Lisbonne vise un taux d'emploi des femmes de 60% en 2010. Même discrimination sur le front du chômage. En 2006, le taux de chômage moyen des Européennes était de 9% contre 7,6% pour les hommes.

Malgré le principe affirmé depuis 1957 de l'égalité de rémunération et les efforts de l'Union pour le mettre en oeuvre, l'écart de rémunération moyen entre les femmes et leurs homologues masculins est de 15 %. La répartition des emplois et des secteurs d'emploi par sexe explique, pour l'essentiel, cet écart. Par exemple, 30,4% des Européennes occupent des emplois à temps partiel moins bien rémunérés contre seulement 6,6 % des Européens.

On retrouve les mêmes discriminations concernant la participation des femmes aux processus de décision: la part des femmes dans l'encadrement plafonne à 33 %, souvent confrontées à un « plafond de verre » dans l'évolution de leur carrière alors qu'elles constituent 58% des diplômés de l'Union (41% des diplômés titulaires d'un doctorat. Elles ne sont pas plus de 10 % dans les conseils d'administration et à peine plus de 3 % au sein des directions générales des grandes entreprises. La Commission reconnaît d'ailleurs que « *les indicateurs de rémunération, de ségrégation du marché du travail et de présence des femmes aux postes*

décisionnels ne signalent aucun progrès significatif depuis plusieurs années »². Il en va d'ailleurs de même dans la sphère politique, où la progression est également lente. Si les femmes représentaient, en 2004, 33% des députés européens, elles ne sont en moyenne que 23 % dans les assemblées élues des Etats membres.

Sur le plan qualitatif, la question de la conciliation vie professionnelle-vie familiale est considérée comme cruciale par l'Union européenne pour permettre aux femmes et aux hommes de se réaliser comme ils le souhaitent. Une fois encore, les chiffres parlent d'eux-mêmes: le taux d'emploi des femmes ayant des enfants à charge est de 62,4% contre 91,4% pour les hommes. L'une des raisons de cette situation est liée à la question centrale des modes de garde. Depuis des années, l'Union recommande aux Etats membres de prendre ce problème à bras le corps, avec des résultats très inégaux mais globalement insuffisants. Les femmes continuent d'assumer l'essentiel des tâches familiales. Le droit au congé parental est le plus souvent considéré comme un droit pour les seules femmes.

Ce tableau non exhaustif et très général témoigne de la situation discriminatoire à l'égard des femmes qui perdure dans la société européenne. Si elle s'explique principalement par la domination encore très forte du modèle patriarcal traditionnel dans l'UE, il faut toutefois nuancer cette réalité qui présente des disparités sensibles selon les Etats membres. Ces disparités sont de nature diverse.

D'une part, certains Etats membres se sont plus mobilisés que d'autres et depuis plus longtemps pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, le « modèle scandinave » est-il connu pour ses performances dans ce domaine. Le taux d'emploi des femmes atteint 73,4% au Danemark, 70,7% en Suède, 67,3% en Finlande contre 34,9% à Malte. Mais on trouve aussi

des taux élevés dans les Etats baltes (65% en Estonie, 62% en Lettonie), survivance de l'ancien régime communiste (cf. infra), ce qu'on ne retrouve cependant ni en Pologne (48,2%) ni en Hongrie (51,1%). Les mêmes disparités existent dans la sphère politique, où, là encore, les Etats scandinaves arrivent en tête pour la représentation des femmes dans les assemblées élues.

En Suède, les femmes représentent 47% des parlementaires, en Finlande 37,5%, au Danemark 37,5%, aux Pays-Bas 36,7%, en Italie 11,5%, en Grèce 8,7%, en Lettonie 21%, 20,2% en Pologne 19,3% en Slovaquie. Malte et la Grèce ferment la marche avec respectivement 9,2% et 8,7%. Ce sont là les exemples les plus significatifs mais des différences importantes existent dans d'autres domaines, notamment celui de l'avortement et du droit des femmes à disposer de leur corps, des violences ou encore de la garde d'enfants. Dans ce dernier domaine, c'est la France qui fait figure d'avant-garde, loin devant l'Allemagne notamment.

Ces disparités tiennent d'autre part aussi au fait que les Européennes n'ont pas toutes le même vécu de la conquête de l'égalité. Les Européennes de l'Est dont les pays ont rejoint l'Union en 2004 ont connu une égalité formelle sous le régime communiste - en particulier sur le plan de l'emploi et de la rémunération et sur celui des modes de garde des enfants- qui n'a pas résisté au passage à l'économie de marché. Après la chute du Mur, le système patriarcal est revenu en force dans ces nouveaux Etats membres. Si, pour les femmes, dont la situation s'est brutalement dégradée, certains vestiges de leur passé communiste ont été maintenus au début (moindre taux de chômage, réseaux importants de garde d'enfants, plus grande présence dans les domaines scientifiques), leur situation se rapproche aujourd'hui de celle des Européennes de l'Ouest, sur le fond et dans la forme, tout en demeurant globalement plus difficile. C'est pourquoi, au total, désormais, ce qui divise les Européennes, quelles que

soient leur histoire et leur approche initiale de l'égalité, est moins fort que ce qui les unit.

A l'Ouest, la conquête de l'égalité - non encore achevée - a suivi d'autres chemins dans les sociétés démocratiques, qui n'ont cependant pas poussé la démocratie jusqu'à y intégrer complètement les femmes qui ont dû attendre, pour certaines, la seconde moitié du 20ème siècle (les Françaises, 1944, les Belges et les Italiennes quelques années plus tard) pour avoir le droit de voter. En revanche, d'autres l'ont obtenu dès les premières années du siècle, les Finlandaises en 1906, les Danoises en 1915, les Anglaises et les Allemandes en 1918, les Espagnoles en 1931. Ces avancées et ces retards de l'histoire des femmes - et de l'histoire tout court - expliquent en partie les avancées et les retards d'aujourd'hui.

Par ailleurs, sous l'impulsion de l'arrivée des femmes sur le marché du travail à partir des années 60 et de la montée en puissance de mouvements féministes « de libération des femmes», dans les années 70, des conquêtes historiques ont été acquises comme, en France, la légalisation de la contraception (loi Neuwirth 1967, la dépénalisation de l'avortement loi Veil 1975, une refonte du divorce et des lois sur l'égalité professionnelle 1983). Dans d'autres Etats membres, notamment ceux du Nord de l'Europe, les femmes ont conquis une meilleure représentation dans la sphère politique parce que leurs mouvements de libération se sont plus portés sur le champ politique qu'en France. Elles ont également pénétré certains secteurs économiques, comme le domaine scientifique, qui demeure très majoritairement masculin dans la plupart des autres Etats, à l'exception des Etats membres ex-communistes.

II. LE MOUVEMENT FÉMINISTE EUROPÉEN: DIVISION ET UNITÉ

D'autre part, il faut noter, pour ajouter à

la complexité du sujet, que le mouvement féministe européen est loin d'être unifié. Historiquement, deux grands courants l'ont traversé, qui perdurent aujourd'hui. L'un, très majoritaire dans les Etats de culture anglo-saxonne, représente l'approche « essentialiste » qui renvoie à une nature des femmes en tant que telle. Le second, particulièrement vigoureux en France, dit « universaliste », affirme que les droits doivent être communs aux hommes et aux femmes. Ces deux courants se sont affrontés en France lors du vote de la loi sur la parité en 2000. D'autres points de désaccord divisent les féministes en Europe. Certaines (les Allemandes notamment) sont favorables à la légalisation de la prostitution au nom de la liberté des femmes de disposer de leur corps et considèrent qu'elle peut être un travail comme un autre alors que d'autres (les Françaises et les Suédoises particulièrement) sont abolitionnistes. Certaines, notamment en France, centrent leur combat sur la laïcité, estimant que fondamentalismes religieux et droits des femmes sont antinomiques alors que d'autres, au nom de la « tolérance », sont opposées à l'interdiction du voile islamique à l'école.

Enfin, il est certain que le mouvement féministe dans son ensemble a perdu de sa vigueur au cours des dernières années, certes en raison de son manque d'unité mais aussi parce que, malgré tout, des avancées significatives de la situation des femmes dans la société européenne ont été obtenues, notamment dans l'emploi et dans la vie politique. Si bien que les jeunes générations se sentent moins disposées que leur aînées à poursuivre le combat, du moins dans les mêmes termes parce que les termes du combat ont changé. Ainsi, par exemple, alors que les notions d'égalité entre les femmes et les hommes, de famille et de politique familiale ont longtemps été considérées comme antinomiques, donc inconciliables, aussi bien par les mouvements féministes que par les éléments conservateurs de la

société mais aussi par de nombreux partis de gauche et sociaux-démocrates, pour des raisons différentes certes, désormais, même si des résistances continuent à se manifester, de façon plus ou moins feutrée, la recherche de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et familiale pour les femmes et pour les hommes est devenue un thème important du débat public européen.

Là est peut-être la nouveauté du féminisme européen de demain : contrairement aux mouvements féministes radicaux des années 70, qui rejetaient les hommes et le dialogue avec la puissance publique, désormais la mixité de la société est revendiquée par les jeunes générations et de nombreuses associations féminines comme un moyen d'atteindre l'égalité et la parité.

Pour autant cependant, la vigilance reste de mise. Comme la démocratie, les acquis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes peuvent à tout moment être remis en cause. Malgré les législations nationales égalitaires qui ont été renforcées ou initiées sous l'impulsion du droit communautaire, non seulement dans aucun des vingt-sept Etats membres, l'égalité et la parité ne sont réalisées totalement, mais des questions, comme celles de l'avortement ou du salaire maternel, celle du rôle des femmes au sein de la famille (garde du jeune enfant notamment) ou encore du poids de la religion continuent, dans de nombreux Etats membres, à mettre un frein à l'émergence d'une culture d'égalité imprégnant tous les secteurs d'activité de la société.

Aujourd'hui, on peut considérer que les combats à venir portent sur trois domaines principaux: la défense (pour certaines il s'agit encore de conquête) des droits acquis qui concernent notamment le droit de disposer de son corps, l'extension des droits politiques dans le cadre de la mise en œuvre d'une démocratie paritaire et la lutte contre les discriminations professionnelles et salariales

appuyée sur une meilleure prise en compte - pour les femmes et les hommes - des aspirations des unes et des autres à conduire de front une vie professionnelle et une vie familiale et privée équilibrée.

On a cependant l'impression, non démentie par la Commission européenne qui appelle, dans le rapport déjà cité, à redoubler d'effort, que le mouvement s'essouffle un peu. Il n'y a aucune raison de s'étonner de ce « creux » qu'il semble traverser. Tout au long de son histoire, il a alterné moments glorieux et reflux. Aujourd'hui, il a besoin d'être relancé, revisité même à l'aune des aspirations des jeunes générations et de l'évolution des sociétés civiles des Etats membres et de la société européenne dans sa globalité qui demandent une nouvelle approche, une « nouvelle frontière » au féminisme européen. La crise financière, économique et sociale qui touche le monde actuellement - et qui n'épargne pas l'Europe - va sûrement contribuer à accélérer cette démarche si on veut préserver dans toute la mesure du possible les fondements mêmes du modèle social européen.

III - UN PROJET DE SOCIÉTÉ

Désormais, en effet, pour les 500 millions d'Européens, l'enjeu de la mise en oeuvre concrète de l'égalité entre les femmes et les hommes dépasse la seule cause des femmes, même si ces dernières restent encore les premières concernées pour l'instant. En effet, non seulement les questions qu'elle pose se situent au cœur de l'organisation sociale et de la croissance économique mais elles sont au croisement d'enjeux plus larges en terme de démographie, d'emploi et de cohésion sociale. Autrement dit, en terme de projet de société. Et ce pour plusieurs raisons.

A > L'égalité entre les femmes et les hommes est d'abord une exigence éthique et démocratique.

Depuis sa création, l'Union européenne s'est construite sur des valeurs humanistes, fondées sur la paix, la démocratie, la justice sociale, le progrès économique et l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette exigence d'égalité est un thème récurrent au sein des institutions européennes. Elle a fait de l'Union l'entité politique la plus avancée au monde sur ce principe.

Il s'agit de poursuivre la construction d'une société européenne plus démocratique, en approfondissant son caractère égalitaire et paritaire. On sait que le degré de démocratie atteint par une société se mesure à la place qu'elle fait aux femmes. Il est clair que sur ce plan, les vingt-sept sociétés nationales qui composent la société européenne dans son ensemble ont encore un long chemin à faire pour parvenir à ce que les femmes occupent, dans tous les domaines, une place égale à celle qu'occupent les hommes.

Un chantier immense s'ouvre ainsi devant elles pour que se réalise une part de ce « rêve européen » que de très nombreuses Européennes appellent de leurs vœux. En 2004, un séminaire de la fondation Jean Jaurès³ avait demandé à des Européennes quel était leur « rêve » pour l'Europe de demain. Pour toutes, il résidait dans l'émergence d'un nouveau modèle de civilisation, meilleur pour tous, femmes et hommes. La philosophe française **Dominique Méda** avait ainsi expliqué qu'elle rêvait d'une Europe féminine promouvant l'identité plurielle que portent les femmes culturellement. Mais elle avait surtout insisté sur la nécessité de valoriser un modèle basé sur la « déspecialisation » des rôles, promouvant des êtres complets, femmes et hommes, à la fois citoyens, parents et travailleurs, en opposition à un modèle où les femmes se plieraient au modèle masculin actuel, qui valorise le seul travail. On retrouve dans cette approche cette « nouvelle frontière » du féminisme européen qui repose plus que par le passé, sur les réponses apportées à des questions concrètes: quelle politique

familiale? quels congés parentaux? quelle organisation du travail? quelle orientation pour les filles? quelle qualité de l'emploi pour les femmes et pour les hommes ?

B > Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes doit s'appliquer concrètement dans tous les domaines de la vie sociale - emploi, sphère politique, droits reproductifs, éducation, violences.

1- Emploi et conciliation: un enjeu stratégique

Si le droit à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et privée ne fait pas partie des objectifs de la politique du traité relatif aux Communautés européennes (CE), cette question n'est pas étrangère au droit communautaire. D'une part, ce droit fait partie de la Charte des droits fondamentaux de l'Union. D'autre part, plusieurs domaines de l'action communautaire ont une incidence sur ce thème, qu'il s'agisse du principe d'égalité de traitement professionnel entre les femmes et les hommes ou de la directive sur le temps de travail. En ce sens, on peut dire la question de la conciliation est l'une des grandes questions dont l'Union s'est saisie au cours des vingt dernières années.

En 2000, la stratégie de Lisbonne a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes - et notamment l'égalité professionnelle - une condition nécessaire pour assurer la croissance, l'emploi et la cohésion sociale au sein de l'UE. Pour y parvenir, on l'a vu, l'Union a élaboré un important dispositif juridique et mis en place de nombreux programmes d'action. La Commission européenne adresse régulièrement aux Etats membres des recommandations pour qu'ils soient appliqués.

De leur côté, de nombreux Etats membres disposent depuis longtemps de dispositifs égaux législatifs⁴ visant à l'égalité de

rémunération, d'accès à la formation, de développement de carrière etc. plus ou moins appliqués dans la réalité. Malgré des avancées significatives, les Européennes continuent de connaître des discriminations et des inégalités dans l'emploi qui perdurent, voire s'aggravent dans l'Union des 27 (cf. pages 3 et 4).

Les raisons de cette situation sont nombreuses. Elles tiennent, bien sur, à la persistance des stéréotypes et à la force des rôles sociaux traditionnels qui continuent de peser sur les femmes, et particulièrement sur le travail des femmes, dont le salaire, par exemple, est le plus souvent encore considéré comme un salaire d'appoint. Elles tiennent aussi au fait que dans toute l'Union, les femmes continuent d'assumer 80% des charges domestiques et familiales, en particulier les soins et l'éducation des enfants. C'est très largement à elles qu'il revient de concilier les exigences contradictoires de l'entreprise, de la famille et des temps sociaux. Le système social dans son ensemble tarde encore à prendre en compte les conséquences de cette situation qui non seulement pénalise les femmes mais prive la société tout entière du facteur d'enrichissement, de croissance et d'emploi que constitue le grand nombre de femmes qui demeurent ou deviennent inactives en raison des difficultés qu'elles rencontrent à concilier ce qui est encore pour beaucoup d'entre elles, dans de nombreux Etats membres, notamment post-communistes mais pas seulement, l'inconciliable.

a) Une démarche complexe

C'est pour cette raison que la question de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les femmes, mais aussi pour les hommes, est devenue un thème central du débat européen. On touche là une démarche innovante qui peut modifier en profondeur la structure de la société en faisant émerger un modèle sociétal plus équilibré, plus moderne, plus humaniste car plus égalitaire. Elle est certes complexe car elle suppose l'action d'acteurs multiples

(Etat, collectivité territoriales, entreprises, partenaires sociaux) qui n'ont pas forcément les mêmes objectifs ni les mêmes intérêts ou préoccupations et qui, en outre, n'ont pas l'habitude de travailler ensemble. Mais c'est précisément parce que la conciliation n'est pas du seul ressort de la sphère privée que l'ensemble des acteurs est concerné et doit agir de concert pour promouvoir un réel partage des responsabilités sociales.

C'est la raison pour laquelle cette démarche se met lentement en place, bien qu'elle ne soit pas entièrement neuve. Depuis plusieurs années déjà, l'Union a pris de nombreuses initiatives pour sa mise en œuvre à travers des programmes d'action communautaires (comme Equal), les fonds structurels (objectif 3 du Fonds social européen comprenant un axe sur la conciliation) ou des directives (notamment celle sur le congé parental reprenant un accord sur l'initiative des partenaires sociaux).

Des Etats membres ont eux aussi pris des mesures diverses pour faciliter la conciliation. La France a eu recours à des interventions publiques sous forme de prestations, de fiscalité et de services aux familles. Notons que cette intervention a été traversée par des préoccupations et des mesures contradictoires, comme le financement de congés parentaux longs (l'APE, créée en 1985), notamment pour faire face au chômage croissant à partir des années 80. Dans les pays nordiques comme la Suède, qui fut pionnière dans ce domaine, la promotion de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale s'est plus inscrite dans un projet d'amélioration des conditions de vie des citoyens.

En revanche, dans la plupart des entreprises européennes, notamment les petites et moyennes, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale commence seulement depuis quelques années à constituer un élément de leur politique de ressources humaines. En France, en avril

2008, une trentaine de grandes entreprises viennent de s'engager sur une «*Charte de la parentalité en entreprise*» avec pour objectif de faire reconnaître la parentalité au sein des entreprises par la mise en place de bonnes pratiques et d'un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales. Preuve, s'il en est, qu'au niveau des entreprises françaises, un long chemin reste à faire, d'autant que, par ailleurs, les dispositifs légaux en matière de congés familiaux ou de réduction individuelle de temps de travail pénalisent ceux (ou plutôt celles) qui y ont recours sur le plan de l'emploi et du déroulement de carrière, peu d'entreprises investissant dans les services aux familles (crèches d'entreprises notamment).

Il est certain, en tout cas, que les Etats membres vont devoir conduire des politiques incitatives pour que les entreprises adoptent des pratiques plus favorables aux familles. Des expériences de labellisation sont menées Autriche (label famille), en France (label égalité professionnelle prenant en compte la conciliation), et au Royaume-Uni (label diversité). La question est posée d'un label européen - la France le propose sur l'égalité professionnelle - et plus largement de la mobilisation des dispositifs de responsabilité sociale des entreprises (chartes d'entreprises, accords internationaux, mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE ou de l'ONU à l'attention des multinationales, notation sociale pour les fonds d'investissement...) à la faveur notamment de l'initiative européenne Equal.

Ces questions de l'égalité professionnelle et de la conciliation ne figure pas non plus encore de façon centrale dans les priorités de revendication des organisations syndicales. Certes, elles ont été confrontées à des problèmes d'emploi majeurs à partir des années 70. Mais surtout, peut-être, le fait que les femmes soient relativement absentes de leurs directions ne les a pas incitées à s'en préoccuper particulièrement. L'étude⁵

qu'a conduite **Rachel Silvéra**, chercheuse à l'ISERES, entre septembre 2001 et septembre 2004 dans le cadre d'un programme européen intitulé «*Mainstreaming and Unions*» (MSU), portant sur six pays européens (Autriche, Belgique, Danemark, France, Italie, Pays-Bas) analyse la façon dont «l'acteur syndical» prend en compte le «*gender mainstreaming*».

Le résultat de ces travaux est plutôt pessimiste. Ils démontrent que cette approche égalitaire et de conciliation est loin d'être généralisée dans les pratiques syndicales pour trois raisons essentielles. Tout d'abord, de nombreux syndicats restent influencés par le modèle industriel masculin et ne prennent pas bien en compte l'évolution du marché du travail.

Ensuite, les formes de négociation entre les partenaires sociaux et l'Etat sont déterminantes pour se saisir ou non de la question de l'égalité. Enfin, le système de fonctionnement des syndicats demeure fondé sur un modèle masculin de militantisme (réunions longues et tardives etc.), peu compatible avec le temps des femmes. Dans les pays post-communistes, l'ampleur des mutations économiques ne conduit pas les syndicats à prendre en charge les lourdes attentes sociales qu'elles entraînent et qui, en aucun cas, ne font l'objet, de leur part, d'une approche de genre.

Une avancée cependant: en mars 2005, dans le contexte du dialogue social européen, des partenaires sociaux ont adopté un cadre d'actions pour l'égalité des sexes centré sur quatre priorités: analyser les rôles masculins et féminins, promouvoir l'accession des femmes aux postes de décision, favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, réduire l'écart de rémunération entre les sexes. C'est une démarche assez nouvelle, car jusqu'à présent le manque d'intérêt des partenaires sociaux pour se saisir de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dominait largement en Europe.

b) les principaux instruments de la conciliation

Un certain nombre d'instruments facilitant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ont été avancés par l'UE et existent dans nombreux Etats membres. On insistera particulièrement sur les questions centrales des modes de garde et du congé parental.

La question des modes de garde revient comme un leitmotiv dans le débat sur la conciliation. C'est en effet en grande partie de l'existence des structures de garde des enfants que dépend l'accès des parents - et notamment des femmes - à un emploi rémunéré. Dès 1992, l'Union européenne a adopté une recommandation concernant la garde d'enfants avec pour objectif principal la conciliation fondée aussi sur la participation accrue des hommes dans l'exercice de leurs responsabilités familiales. Or, seize ans après, l'offre globale de structures de garde des très jeunes enfants (mais aussi d'activités proposées pendant le temps extra-scolaire aux enfants et pré-adolescents et de prise en charge des adolescents) dans l'Union européenne ne répond toujours pas aux besoins des parents.

C'est ce que révèle un rapport publié le 3 octobre 2008 par la Commission européenne. Ce rapport constate que la plupart des Etats membres n'atteignent pas les objectifs relatifs à la disponibilité de structures d'accueil des enfants (pour 90 % des enfants entre trois ans et l'âge scolaire et pour un tiers des enfants de moins de trois ans), que les dirigeants européens ont eux-mêmes fixés à Barcelone en 2002, objectifs qui s'inscrivent dans la stratégie pour la croissance et l'emploi de l'Union. Si quelques autres s'en rapprochent, seuls cinq Etats membres de l'UE (Danemark, Pays-Bas, Suède, Espagne, Belgique) ont dépassé l'objectif visé en matière de services de garde d'enfants de moins de trois ans.

Cinq autres s'en approchent: le Portugal, le Royaume-Uni, la France, le Luxembourg et la Slovénie. Huit ont tenu leurs engagements en ce qui concerne les enfants plus âgés: la Belgique, le Danemark, la France, l'Allemagne, l'Irlande, la Suède, l'Estonie et l'Italie.

En fait, il n'existe pas de «modèle européen» en la matière. Chaque Etat membre a sa propre «culture» sur cette question. En Allemagne, en Italie, au Royaume Uni (malgré des progrès) ou encore en Espagne, l'insuffisance des structures de garde est liée à la conception traditionnelle du rôle de la mère dans les premières années de vie de l'enfant qui fait encore sentir ses effets. La garde a donc été considérée comme une affaire privée dans laquelle l'Etat n'a pas à intervenir. On évoque souvent le surnom de «mères corbeaux» données en Allemagne aux femmes qui font garder leurs jeunes enfants !

A nouveau, c'est en Europe du Nord que cette question est le mieux gérée. La Suède fut pionnière pour les politiques d'égalité des sexes fondée sur la conciliation entre travail et vie familiale. La France présente une situation médiane et originale, avec un réseau de garde des jeunes enfants (crèches et écoles maternelles) relativement important, même s'il est encore insuffisant (73 % des enfants de moins de trois ans sont gardés hors de leur famille au Danemark, 53 % en Suède et seulement 30 % en France), inégalement réparti sur le territoire et, pour certaines structures, plus accessibles aux ménages aisés qu'aux plus modestes. La situation est encore différente dans les ex-pays communistes, qui ont connu un système performant de garde d'enfants qui s'est en partie effondré avec le Mur de Berlin pour laisser la place à des structures d'accueil au prix élevé et souvent inadaptées aux nouvelles exigences de l'économie de marché. Autre aspect pénalisant: le rapport de la Commission constate aussi que dans de très nombreux Etats, les centres de garde ne fonctionnent qu'à temps partiel (Pays-Bas et Royaume Unie, notamment).

Ces disparités entre Etats membres et l'insuffisance criante des structures d'accueil des enfants ont conduit l'Union à proposer de co-financer la création de structures abordables, de qualité et adaptées aux rythmes des parents et des enfants à concurrence d'un demi-milliard d'euros jusqu'en 2013, en particulier pour faciliter l'accès des femmes au marché du travail. Cela sera-t-il suffisant pour inciter les Etats à s'engager résolument dans cette direction? Le coût de création de ces structures est très élevé et pèse sur les budgets de l'Etat et des collectivités territoriales. Cependant, une certaine prise de conscience de l'importance de la question commence à se faire jour, notamment sous la pression des jeunes couples bi-actifs. La France a annoncé, à la suite du rapport de Michèle Tabarot⁶, vouloir créer un **droit opposable à la garde d'enfant** d'ici à 2010. En Allemagne, un débat anime la société allemande sur la nécessité d'accroître les structures de garde, notamment dans les Lander de l'Ouest. On touche là le cœur d'une nouvelle organisation sociale à mettre en œuvre pour équilibrer le fonctionnement global des sociétés.

Cette obligation d'accroître dans les meilleures conditions possibles les modes de garde dans l'Union européenne doit d'autant plus être largement encouragée qu'elle répond à d'autres exigences. Tout d'abord, elle peut contribuer, en leur facilitant l'accès à l'emploi, à réduire la pauvreté des ménages monoparentaux, qui affichent un taux de pauvreté nettement plus élevé (32 %) que l'ensemble des ménages avec enfant (17 %). Par ailleurs, dans le contexte de ralentissement démographique que connaît aujourd'hui l'Europe, la mise à disposition de structures d'accueil adéquates constitue une incitation à la concrétisation des projets familiaux. Les États membres dont le taux de natalité est le plus élevé (France et Irlande) sont ceux qui ont adopté le plus grand nombre de mesures pour faciliter la conciliation des

obligations familiales et professionnelles des parents et dont le taux d'emploi des femmes est également élevé. Enfin, le vieillissement de la population européenne implique de développer l'emploi des femmes comme celui des jeunes et seniors. Cet accroissement de la population active devrait permettre de mieux équilibrer le financement de la protection sociale grâce à un nombre accru de contributeurs.

Le congé parental a été instauré dans l'UE par une directive de 1996, qui met en œuvre l'accord-cadre entre les partenaires sociaux sur le congé parental du 14 décembre 1995. Il institue un droit individuel à un congé parental d'au moins trois mois pour tous les parents jusqu'à ce que l'enfant ait atteint un certain âge (défini par les Etats) accordé aux femmes et aux hommes pour une naissance ou l'adoption d'un enfant. Il vise ainsi à encourager les hommes à assumer une part égale de responsabilités familiales, dont on a vu qu'elles étaient encore très largement assumées par les femmes dans la quasi-totalité des Etats membres. Bien avant cette directive, de nombreux Etats disposaient déjà de ce type de dispositif (la Suède dès 1974, suivie par l'Italie, la Finlande en 1978, le Danemark, la Grèce et le Portugal en 1984, la France en 1985, ainsi que l'Allemagne et la Belgique).

La mise en œuvre de la directive de l'Union européenne sur le congé parental exigeait de tous les Etats membres (quinze à l'époque) qu'ils adaptent leurs politiques et leurs structures nationales, mais ne prévoyait pas si le congé parental devait ou non être rémunéré. Dans certains pays, les ajustements furent limités (Finlande, France, Portugal, Espagne et Suède). Certains, comme la France, l'Irlande et les Pays-Bas, révisèrent leurs réglementations internes pour se placer à peine au-dessus des exigences minimales de l'Union européenne. D'autres, comme l'Autriche, l'Allemagne, l'Italie, le Portugal et le Luxembourg adoptèrent des réformes plus audacieuses que ce qu'envisageait la directive.

Ce type de dispositif a été considéré, notamment par les mouvements de femmes, plus comme une incitation à retirer les femmes du marché du travail après la naissance d'un enfant pour lutter contre le chômage que comme un instrument de conciliation et d'incitation des hommes à partager les responsabilités familiales. En France, les féministes l'ont assimilé à un «salaire maternel». Force est de constater que très peu d'hommes y ont recours encore aujourd'hui - et ce, dans tous les Etats membres, à l'exception peut-être (limitée en fait) de la Suède. Sûrement pour des raisons financières - il n'est pas ou peu rémunéré selon les Etats - mais aussi, une fois encore, en raison de la force des stéréotypes négatifs qui frappent les hommes à la maison ! Autre aspect de débat: des études démontrent que le congé parental est plus utilisé par des femmes qui ont un faible niveau d'éducation et qui occupent des postes subalternes. Le congé parental peut aussi contribuer à accroître plutôt qu'à réduire les inégalités au niveau socio-économique et entre les sexes.

Pour autant, il faut rappeler que dans la pratique, le congé parental produit des effets différents selon le service demandé, la durée du congé, le fait d'être ou non rémunéré, les modalités de bénéfice (à plein temps ou à temps partiel) et la possibilité de le prendre en une seule fois après le congé de maternité ou en plusieurs fois par intermittence. En outre, le congé parental, en passe d'ailleurs d'être renégocié entre les partenaires sociaux depuis septembre 2008, n'est que l'un des moyens de concilier vie professionnelle et vie familiale. S'il est associé au congé de maternité et de paternité, il permet à chacun des parents de disposer de temps libre pour s'occuper de leur(s) enfant(s).

Mais il en est un peu du **congé de paternité** comme du congé parental. Si 61% des pères français le prennent, seuls 16% (en moyenne) font de même en Europe. Les différences sont

sensibles entre les Etats membres. En Suède, 80% des pères en profitent, alors qu'il est quatre fois plus long qu'en Belgique ! Quant au **congé de maternité**, il ne relève pas directement de la conciliation. Mais la Commission européenne vient de proposer de le faire passer de 14 à 18 semaines, au nom de la conciliation. Treize Etats membres répondent déjà à cette extension (Bulgarie, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Pologne, Roumanie, Slovaquie et Royaume Uni). Les nouvelles dispositions iront dans le bon sens pour les Françaises, les Autrichiennes, les Hollandaises, les Luxembourgeoises et les Cypristes (seize semaines), les Belges (15 semaines) et les Allemandes (14 semaines). Mais on ne voit pas bien en quoi ces nouvelles dispositions favorisent la conciliation. Déjà, le gouvernement allemand rechigne et estime même que ces dispositions jouent contre l'emploi des femmes. En Grèce, où les employeurs poussent les femmes enceintes à démissionner, l'application de cette nouvelle directive, si elle est adoptée, s'annonce difficile.

Pour conclure, on voit que la question de la conciliation de la vie professionnelle et de la familiale et privée, sous ses multiples facettes, se situe au cœur du projet européen de société à promouvoir dans les années à venir. En effet, elle ne se limite pas à l'articulation vie professionnelle-vie familiale pour les femmes. D'une part, elle remet en cause les stéréotypes réducteurs qui concernent aussi bien le rôle des femmes et des hommes, des pères et des mères dans la société et dans l'entreprise pour aller vers l'égalité et la parité, c'est-à-dire vers la modernité et une démocratie approfondie. D'autre part, elle est en prise directe sur le nécessaire équilibre des différents temps (personnel, familial, professionnel, social, civique) des femmes, des hommes et des enfants.

C'est le sens du rapport de la Commission européenne de 2006 sur l'égalité entre les

femmes et les hommes où on peut lire notamment: *«une attention particulière doit être accordée à la conception d'une méthode globale pour favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, tant pour les hommes que pour les femmes»*. Cette approche rejoint les aspirations des nouvelles générations d'actifs, et notamment des jeunes hommes les plus qualifiés, attachés à un meilleur équilibre des temps de vie dans un contexte marqué par la précarisation des conditions d'emploi et les mutations du travail que la crise financière, économique et sociale actuelle risque de renforcer. Elle correspond aussi à l'accès croissant des femmes aux fonctions de responsabilité dans les entreprises et les services publics, même si perdure le phénomène du «plafond de verre». Cette revendication d'une meilleure articulation des temps qu'on sent monter dans la société européenne constitue un enjeu pour la qualité de vie des citoyens européens.

Initiés dans les années 80 en Italie sous la pression des mouvements féministes à la recherche d'une meilleure harmonie de «leurs vies» quotidiennes, des **«bureaux des temps»** ont éclos dans les grandes villes italiennes, bientôt suivies par les pays nordiques, l'Allemagne et l'Espagne. Ce n'est qu'au début des années 2000 que la France (la ville de Rennes notamment, mais aussi Grenoble, Paris, Poitiers, Nancy etc.) a rejoint ce mouvement qui consiste à réunir autour d'une table employeurs et salariés, institutions, services et usagers. L'objectif est de repenser l'organisation des temps de la ville pour tenir compte des rythmes souvent décalés des uns, des unes et des autres en fonction de la position sociale et des revenus de chacun. A Rennes, ce concept novateur a bénéficié d'un financement européen dans le cadre du projet Equal *«Rennes, égalité des temps»* destiné à lutter contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Notons que les femmes ne sont pas les seules bénéficiaires de ce type d'action. Des études réalisées en France définissent

quatre catégories de populations rencontrant des problèmes importants de gestion du temps, qu'on retrouve dans les villes qui mettent en œuvre des politiques temporelles: certes des mères de famille, notamment celles avec enfants en bas âge, confrontées aux difficultés de concilier vie professionnelle et vie familiale, mais aussi des personnes peu diplômées, fragiles socialement, habitant souvent des quartiers excentrés des villes et rencontrant des difficultés d'accès aux services, des jeunes, désirant vivre une période riche en activités et demandeurs d'horaires d'ouverture des services allongés, des cadres, enfin, associant temps de travail élevé et demande importante de services, notamment culturels, et souhaitant, comme les jeunes, une ville plus ouverte.

L'équilibre des temps de vie s'inscrit ainsi dans les fondamentaux du modèle européen, marqué par des modes de régulation privilégiant la solidarité, la démocratie et la négociation sociale. La prise en charge collective des besoins liés à la flexibilité du temps de travail et l'articulation des temps sociaux implique la mise en œuvre de processus de régulation, permettant aux différents acteurs d'exprimer leurs attentes et de les responsabiliser pour qu'ils trouvent ensemble des solutions. Elle implique aussi une approche de «*gender mainstreaming*» permettant d'intégrer à tous les niveaux de responsabilité les préoccupations des femmes, à qui on doit reconnaître cette capacité en matière de gestion du temps, elles qui assurent plusieurs temps de vie à la fois dans une seule journée!

2- Egalité et parité dans la prise de décision et dans la vie politique

Voilà un autre chantier au cœur de ce projet de société que cette étude tente de décrire. L'émergence d'une démocratie paritaire est en effet un objectif majeur à atteindre si on veut construire une société véritablement

démocratique, où les deux composantes de l'Humanité - les femmes et les hommes - soient représentées de façon égalitaire et paritaire dans toutes les instances de décision publiques et politiques afin qu'elles disposent d'une jouissance complète et égale de la citoyenneté. Notamment, la présence significative des femmes dans les assemblées élues, locales, nationales et européenne, comme dans les exécutifs de ces assemblées et au sein des gouvernements, participe à la définition d'une culture de l'égalité entre les sexes qui doit imprégner une société moderne et humaniste.

a) Une participation des femmes aux décisions qui reste minoritaire

Dans aucun pays du monde une telle démocratie n'est encore réalité. Les pays les plus avancés sont ceux du Nord de l'Europe. Mais au sein même de l'Union européenne, coexistent des situations très diverses en matière d'égalité et de parité dans la sphère politique. Un seul exemple: la Finlande compte 60% de femmes dans son gouvernement, la Roumaine aucune⁷.

Dans ce domaine, contrairement à la question de l'égalité professionnelle, l'Union ne dispose pas de base juridique pour émettre des directives qui imposent la parité dans le droit des Etats membres. Toutefois, la Commission reprend depuis longtemps dans ses objectifs et pour les 27 Etats qui la composent la nécessité de faire émerger une *démocratie paritaire*, selon le concept forgé par le Conseil de l'Europe lors du colloque qu'il organise à Strasbourg en 1989. Ce concept fait vite écho. C'est à cette période qu'en Europe, dans plusieurs pays proches sur le plan sociologique - le Royaume Uni, la France, le Portugal notamment - l'incongruité d'un monde où les femmes sont exclues des décisions qui engagent l'ensemble de la collectivité apparaît au grand jour. Cette prise de conscience va se renforcer au cours des années 90, relayée par les associations

féminines et les mouvements féministes qui, en France notamment, contrairement aux années 70/80, vont porter leur combat sur le champ politique.

De son côté, en 1990, la Commission européenne crée deux instances, la Commission pour l'égalité des chances et le Lobby européen des femmes. Le troisième programme pour l'égalité des chances (1990-1995) permet aussi de mettre sur pied en novembre 1992 le réseau européen «*Les femmes dans la prise de décision*», qui va organiser le premier sommet européen «*Femmes et pouvoir*» à Athènes. A cette occasion, une déclaration qui revendique «*l'égalité de participation des femmes et des hommes à la prise de décision publique et politique*», va être adoptée le 3 novembre 1992, ainsi qu'une Charte, qui sera signée par Simone Veil et Edith Cresson pour la France. Ce premier sommet sera suivi par ceux de Rome en 1996 et de Paris en avril 1999. Ce réseau sera supprimé par la suite mais la réflexion sur la question de la parité dans les instances de décision était lancée.

La période 1996-2000 va voir sa montée en puissance qui se concrétise en 1996 par la recommandation formelle du Conseil de l'UE à l'attention des Etats membres portant sur la promotion d'actions positives pour parvenir à une participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé ainsi que dans la sphère politique. La participation équilibrée des femmes et des hommes signifie, dans le cadre de cette recommandation, que la représentation de chacun des deux sexes dans la vie publique ou politique ne doit pas être inférieure à 40%. Quelques années plus tard, l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux adoptée le 7 décembre 2000 stipule que «*l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines*».

Ces avancées, au moins sur le plan

des principes, ont entraîné en Europe une attention particulière à la question de la parité, notamment dans le champ politique. L'exemple français est caractéristique à cet égard. C'est à l'adhésion du corps social à cette démarche et à sa mobilisation que la loi sur la parité en politique a pu être votée en France en 2000, sous l'impulsion du Premier ministre socialiste Lionel Jospin. Malgré ses lacunes au niveau des assemblées nationales, elle a permis une participation désormais quasi égale des femmes dans les assemblées locales (48% en moyenne), et aussi dans la plupart des exécutifs locaux (même si la loi est muette sur ce sujet), alors qu'elle stagnait aux alentours de 20% auparavant. Outre ses effets quantitatifs, cette loi a permis d'inscrire la nécessité de la parité dans les esprits, même si elle ne se traduit pas encore totalement dans les faits. Elle a aussi permis la montée en crédibilité de très nombreuses nouvelles élues qui ont fait chanceler l'univers politique masculin et «ringardiser» les propos sexistes. Elle a connu aussi un grand retentissement au niveau européen, par son caractère inédit, mais elle ne semble pas encore avoir permis le vote de lois semblables dans les autres Etats membres, à part en Belgique qui s'est dotée en 2002 d'une loi proche de celle de la loi française et en Espagne (loi de 2007 sur l'égalité qui impose une représentation de chaque sexe d'au moins 40% et de 60% au maximum). Mais, globalement au sein de l'Union, la participation des femmes au pouvoir politique demeure minoritaire, en moyenne aux alentours de 24% (16% en 1997)⁸. La situation au niveau des gouvernements nationaux est à l'image des parlements, malgré des progressions sensibles mais inégales au cours des dix dernières années.

Les chiffres sont connus et parlent d'eux-mêmes (cf. pages 4 et 5): seule la Suède a fait de la parité une réalité avec, en 2007, 47% de femmes au parlement. La Finlande se place en seconde position (42%), suivie des Pays-Bas (39%) et du Danemark (37%). Malte ferme la marche avec 9% de députées. Dans la

majorité des Etats membres, la représentation égale des femmes et des hommes dans leurs assemblées élues et notamment au parlement tarde à se mettre en place. Certains Etats issus du bloc communiste, comme la Hongrie (11%) et la République tchèque (15%), ont même vu cette représentation considérablement reculer par rapport à ce qu'elle était sous l'ancien régime (au-dessus de 20%).

De son côté, le Parlement européen compte 31% de députées élues aux élections de 2004, soit un pourcentage supérieur à la moyenne des parlements nationaux. On est encore loin de la parité. Sur ce plan, l'enjeu des élections européennes de juin 2009 est donc très important. Le résultat du point de vue de la parité témoignera de la poursuite - ou non - de la progression des Européennes dans les assemblées élues et donc dans la société européenne.

b)- La responsabilité des partis politiques

Les raisons de cette résistance à la participation des femmes à la prise de décision dans la sphère politique, mais qu'on rencontre aussi dans le monde associatif, syndical, et même universitaire et culturel, sont du même ordre que celles qui s'opposent encore à ce que les femmes franchissent le «plafond de verre» dans le monde professionnel (rappelons qu'elles ne sont que 3% à la tête des plus grandes entreprises européennes). Elles bousculent les schémas patriarcaux traditionnels qui imprègnent encore, pour certaines fortement, les sociétés européennes. Mais elles comportent une dimension supplémentaire qui porte sur la remise en cause des rapports de hiérarchie et surtout des rapports de pouvoir. Les hommes ont vu - et voient encore pour nombre d'entre eux- dans l'intrusion importante des femmes dans «leur cercle privé» un partage des postes redouté et aussi la nécessité d'aborder des questions jusque là éludées et de repenser des schémas ancestraux si bien rôdés à leur convenance.

Il en va ainsi notamment des modes d'exercice du pouvoir politique (réunions longues et tardives, lourdeur des pratiques militantes qui exigent une grande disponibilité, violence des rapports au sein des partis politiques) qui rendent difficile pour les femmes de suivre le rythme en raison leur «double journée» de travail, (cf. pages 10,11 et 12). Le renouvellement des responsables et des postes, et donc leur féminisation, sont ainsi bloqués. La responsabilité des partis politiques, de l'échelon local aux instances nationales, au cours des dernières décennies, dans leur résistance à prendre les mesures qui assurent la participation des femmes à la vie politique est donc écrasante.

Les partis sont les principaux animateurs de la vie politique. Ce sont eux qui investissent les candidats aux différentes élections. Ce sont eux qui exercent le pouvoir politique. Les organisations de droite ont été les plus réticentes - et le restent dans de nombreux Etats membres européens. Si les partis sociaux-démocrates en général, et particulièrement en Autriche, en Allemagne et dans les pays scandinaves notamment ont eu recours, dès la fin des années 80, à l'adoption de quotas élevés, qui ont permis une présence significative des femmes dans leurs instances et dans les assemblées élues, d'autres ont été moins ouverts. Le parti socialiste français a longtemps rechigné à adopter ce système. Et quand il l'a fait, il l'a très peu mis en pratique. Il a fallu attendre la loi sur la parité de 2000 (cf. supra) pour que la place des femmes au sein de ses instances comme dans les élections commence à s'améliorer. La démarche paritaire a permis d'échapper à celle des quotas auxquels la France est philosophiquement rétive. Depuis, le PS français est proche de la parité dans ses instances et au niveau de ses candidats, mais pas au niveau de ses élus nationaux. Il vient d'élire une femme à sa tête.

Certes, sous la pression des opinions

publiques, des associations de femmes, des recommandations de l'Union et des exemples de bonnes pratiques de certains Etats membres, des progrès sensibles ont été accomplis par les partis politiques européens au cours des dernières années. Pour autant, bien des organisations politiques européennes de droite mais aussi de gauche - il en va de même des organisations syndicales patronales et ouvrières - ne se mobilisent toujours pas vraiment pour adopter des dispositions internes (quotas) pour promouvoir la place des femmes. Certes, on sait que la méthode des quotas suscite des réserves dans son principe, même chez les femmes. Elle est souvent considérée comme stigmatisante vis à vis des femmes, qui seraient choisies en fonction de leur sexe et non de leurs compétences. Pourtant, ce système est l'un des instruments principaux des politiques de réalisation de l'égalité en Europe, même si on peut lui préférer désormais la «parité», imposée ou non par une loi, que la plupart des Etats membres hésitent encore à adopter. Il n'est donc pas à rejeter systématiquement. Mais son utilisation dépend de l'état des mentalités dans un pays donné ou de sa culture politique.

Il revient aux femmes elles-mêmes de s'engager massivement dans les organisations politiques et d'y conduire une action déterminée pour prendre toute leur part à tous les niveaux de prise de décision, de la base au sommet. L'une des clés de la réussite réside dans la force de leur solidarité. En Finlande, en Allemagne et en Norvège, par exemple, cette solidarité a joué à plein et leur a permis d'obtenir des quotas qui ont vite atteint 40%. En France, les femmes se sont montrées beaucoup moins solidaires, ce qui explique leur faible poids dans leurs partis et le temps mis pour obtenir une représentation significative.

En conclusion, comme dans le domaine professionnel, un long chemin reste encore à parcourir pour que les Européennes

accèdent à part égale aux prises de décision dans tous les domaines de la vie sociale. Particulièrement dans la sphère politique, où dans trop d'Etats membres (Grèce, Roumanie, Hongrie, République tchèque, Malte, Irlande, Chypre notamment) les femmes n'accèdent encore que difficilement aux fonctions de responsabilité. Toutefois, au niveau européen, une prise conscience existe et un mouvement est lancé qui ne s'arrêtera pas. D'abord, des principes et des recommandations pour la parité et l'égalité existent sur lesquelles les femmes peuvent s'appuyer. La Commission européenne est fortement sensibilisée sur cette question. Elle a d'ailleurs mis en place depuis 2004 une base de données comparables sur les femmes et les hommes dans la prise de décision très utile.

Ensuite, le Parlement européen est lui aussi vigilant, notamment à travers la Commission des droits de la femme et l'égalité des genres qui publie régulièrement des rapports sur tous les sujets concernant les femmes, et notamment leur place dans la sphère politique. L'une de ses vice-présidentes, **Zita Gurmai**, était présente en juin dernier lors du lancement du réseau européen pour favoriser l'accession des femmes aux responsabilités. Regroupant des femmes de toute l'Europe occupant des postes décisionnaires, il se fixe pour objectif *«d'accroître le nombre de femmes participant aux processus de décision dans les domaines politique et économique»*. La création de ce réseau figure au nombre des actions-clé prévues par la feuille de route 2006-2010 de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Il devrait permettre de poser à nouveau la question centrale qui a conduit certains Etats à repenser le fonctionnement de la démocratie: *«Une démocratie sans les femmes est-elle une démocratie? »*.

3-Les violences faites aux femmes

On peut aussi poser une autre question: *«une démocratie où les femmes sont victimes*

de violences est-elle une démocratie» ? Pendant très longtemps - et même encore actuellement dans de très nombreux pays du monde - les violences de tous ordres - humiliation, mutilation, domination, négation - faites aux femmes ont constitué un tabou. Elles restaient tapies dans un secret jalousement gardé, au sein de la sphère privée. Il aura fallu tout le courage de la parole des victimes pour lever petit à petit (en partie) ce tabou et pour comprendre ce qui se passe et y apporter un début de réponse. Dans la plupart des Etats membres comme au niveau européen, les statistiques manquent pour connaître la réalité de l'ampleur du phénomène, notamment la violence domestique (violence conjugale et inceste).

En France, on estime que tous les trois jours, une femme meurt sous les coups de son mari ou de son compagnon. Toutes formes de violences confondues, ce sont près de 1,1 million de femmes de 18 à 60 ans qui en ont été victimes en 2006. A l'occasion du 9ème anniversaire de «Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes», le 25 novembre dernier, le Mouvement français pour le planning familial (MFPF) a rappelé que les coups ne sont pas les seules violences auxquelles les femmes doivent faire face. Chaque année en France, environ 100 000 femmes sont victimes de viol, et la plupart ne portent pas plainte. Le harcèlement moral ou sexuel au travail, mais aussi dans la rue, dans les transports, les mariages forcés, sont autant de violences qui détruisent la condition féminine.

Ces souffrances ne sont pas seulement physiques ou sexuelles. Elles s'accompagnent souvent de violences psychologiques, verbales ou économiques. Elles touchent les femmes de tous âges, y compris les fillettes, de tous milieux sociaux, de toutes origines ethnique et culturelle. Il faut évoquer aussi les femmes victimes de mutilations sexuelles, de crimes d'honneur, qui paient de leur corps et de leur vie l'idée que les traditions devraient échapper

à toute règle de droit. Il faut parler aussi les femmes victimes de réseaux de traite des femmes, de prostitution⁹, d'exploitation pornographique.

Il faut aussi parler des femmes victimes de viols de guerre et de viols génocidaires sur lesquelles la présidence française de l'UE a mis l'accent. Il faut aborder toutes les formes de violence, y compris les plus sensibles, car il s'agit souvent de la confrontation de millions de femmes à leur propre mort.

Dans l'Union européenne, une femme sur cinq a été, au moins une fois dans sa vie, victime de la violence de son compagnon. 25% de tous les crimes de violence enregistrés concernent un homme ayant agressé sa femme ou sa partenaire. Notamment, la violence contre les femmes est revenue en force dans les Etats membres ex-communistes avec la résurgence du système patriarcal traditionnel et constitue un véritable fléau auquel les femmes sont confrontées, même si l'Europe de l'Ouest n'est pas épargnée. Un autre fléau est l'existence de réseaux de prostitution et de traite des femmes venus d'Europe de l'Est qui concerne l'Union européenne dans son ensemble.

Si l'Union ne dispose pas de base juridique pour édicter des directives dans ce domaine comme dans celui de la prise de décision, depuis 1996, elle a mis en place une approche globale et pluridisciplinaire en matière de prévention et de lutte contre la traite des êtres humains impliquant l'ensemble des acteurs concernés - les ONG et les autorités sociales, judiciaires, policières et responsables de l'immigration. De la même façon, depuis 1997, un programme spécifique intitulé *Daphné*, vise à prévenir et à combattre la violence envers les enfants, les jeunes et les femmes et à protéger les victimes et les groupes à risque. Il s'adresse essentiellement aux ONG d'aide aux victimes de la violence ou actives dans la prévention et la lutte contre la violence. Ce programme en est à sa troisième édition:

DAPHNE I et II ont financé plus de 500 projets, dont la moitié à l'attention des femmes victimes de violence. En 2007, 14 millions d'euros ont été alloués au programme DAPHNE III pour la période 2007-2013.

Ces programmes renforcent les lois contre les violences faites aux femmes dont de nombreux Etats membres se sont dotés. Ainsi, la loi-cadre relative aux mesures de protection intégrale contre la violence de genre adoptée par le parlement espagnol en le 28 décembre 2004 fait référence en la matière. Cette loi d'avant-garde, inédite en Europe, permet d'appréhender des situations auxquelles les femmes devaient faire face et qui n'avaient pas fait l'objet d'un traitement juridique spécifique. Désormais, la violence subie par les femmes n'est plus un « délit invisible ». En France, le parlement a adopté le 23 mars 2006 une loi renforçant la prévention et la répression des violences conjugales. Pour autant, ces lois et ces programmes, aussi utiles soient-ils, ne peuvent, du seul fait de leur existence, mettre un terme à cette insupportable atteinte à la liberté des femmes, à leur citoyenneté et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il faut rappeler que les violences faites aux femmes ne constituent pas seulement une série d'actes individuels. Elles sont aussi le produit d'une domination structurelle des hommes sur les femmes qui perdure dans la société européenne. La violence, comme la crainte qu'elle engendre, participe de cette domination. En réalité, qu'il s'agisse de l'égalité professionnelle, de la parité ou de la sexualité, il s'agit, pour les femmes, d'avoir accès à leurs droits et à leur autonomie. Tous les droits sont liés. Le projet de société que dessine progressivement cette étude doit notamment définir les dominations à déconstruire et les stéréotypes à abattre pour le rendre cohérent car il concerne la société tout entière.

La commission des droits de la femme et de l'égalité des genres du parlement européen,

dans son rapport 2008¹⁰, partage cette analyse. En effet, elle pointe en deuxième position de ses préoccupations la question des violences faites aux femmes. Elle considère que « *la violence faite aux femmes est un obstacle majeur à l'égalité entre les femmes et les hommes et constitue la violation des droits de l'homme la plus répandue, sans distinction de barrières géographiques, économiques ou sociales, et que le nombre de femmes qui en sont victimes est alarmant* ». Elle souligne « l'importance de la lutte contre les violences faites aux femmes dans le contexte de l'égalité entre les femmes et les hommes et, sur cette base, invite les États membres et la Commission à engager une action concertée dans ce domaine » et « demande instamment à la Commission d'envisager de nouvelles mesures pour lutter contre les violences faites aux femmes ».

On ne peut que se réjouir de cet appel et souhaiter qu'il soit entendu. Car il n'existe pas encore de mesure européenne contraignante sur cette question.

4 - Les droits reproductifs et sexuels

La notion de droits reproductifs et sexuels a été définie et ratifiée à la conférence internationale sur la population et le développement qui s'est tenue au Caire en septembre 1994 et lors de la quatrième conférence mondiale sur les femmes à Pékin en 1995. Elle implique l'accès des femmes à toutes les méthodes de contraception et à des services de santé de bonne qualité ainsi que la liberté de la femme de disposer de son corps, face à l'Etat, à son compagnon ou à sa famille. Les droits reproductifs représentent une quatrième génération des droits, après les droits civils, politiques et sociaux. Ce sont des droits universels.

L'Union européenne n'a pas de compétence sur les questions de santé, auxquelles elle relie celle des droits reproductifs et sexuels. Ils

sont donc du seul ressort des Etats membres. Aujourd'hui encore, aucun texte européen ne fait de référence explicite à la santé en matière de sexualité et de reproduction. Seul un rapport de la Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres de juin 2002¹¹ signé par **Anne Van Lancker** a abordé cette question et a recommandé aux Etats membres de légaliser l'avortement. Il n'a pas été suivi d'effet... Car c'est sur cette question de l'avortement que les divergences sont les plus fortes et les points de vue difficilement conciliables.

Ainsi, dans deux Etats membres - l'Irlande et Malte- l'IVG est interdite. En Espagne, à Chypre et en Pologne, le recours à l'IVG reste très restreint. Le Portugal a dû attendre le référendum de juillet 2007 pour qu'elle soit légalisée. En Lituanie et en Slovaquie, les lobbies catholiques intégristes mènent de vigoureuses campagnes pour son interdiction. Même dans la plupart des Etats membres où la législation est libérale (et où, d'ailleurs, les conditions requises pour procéder à une IVG sont très différentes), des problèmes subsistent: lacunes en matière d'information et d'éducation sexuelle, manque d'implication des pouvoirs publics et des professionnels de santé, désengagement des fonds publics pour les centres agréés. Ainsi en France où l'avortement est dépénalisé depuis la loi Veil de 1975, rares sont ceux qui défendent vraiment le droit à l'avortement alors que les anti-IVG relèvent régulièrement la tête.

Par ailleurs, dans les Etats membres post-communistes, où l'avortement est encore souvent utilisé comme méthode principale de contraception, il est parfois pratiqué dans des conditions sanitaires et d'hygiène précaires, et l'accès aux méthodes de contraception modernes est restreint en raison de leur coût excessif et de leur rareté (la plupart doivent être importés). La conséquence de ces réglementations et pratiques répressives est le développement des avortements illégaux, effectués à l'étranger ou dans des conditions

dangereuses pour la vie des femmes, comme en France il y a trente ans.

Même si dans les pays de l'ancienne Europe des Quinze, le taux d'avortement moyen est parmi les plus bas du monde, essentiellement grâce à l'utilisation des moyens de contraception et à un minimum d'éducation sexuelle, on constate des différences sensibles entre Etats membres. En France, le taux d'avortement est resté élevé (aux alentours de 200 000 par an) comme en Angleterre et en Suède, alors qu'au Danemark, en Allemagne et en Italie ainsi que dans la plupart des pays d'Europe orientale le nombre d'interruptions de grossesse tend à diminuer.

En réalité, la santé des femmes n'est garantie qu'à la condition d'associer à la fois une législation libérale en matière d'avortement, l'engagement efficace des services de santé publique, la disponibilité et l'accessibilité des moyens de contraception, enfin la responsabilisation et l'information des femmes et des hommes. La difficulté majeure qu'on rencontre pour mettre en œuvre ce projet, a souligné la présidente du Mouvement français pour le Planning familial, **Françoise Laurant**, lors d'un grand colloque à Paris qui a réuni en septembre dernier les planning familiaux européens, réside dans le fait que ces questions ne sont pas considérées comme un droit des femmes mais comme une mesure sociale ou relevant de la santé. Or, il s'agit bien de droits, qui constituent, au même titre que les droits civiques et sociaux, un élément essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ils ne concernent pas seulement la protection de la santé des femmes, mais aussi leur dignité et leur liberté.

Les forces conservatrices et religieuses, particulièrement dans les Etats membres post-communistes mais pas seulement, portent continuellement atteinte aux droits sexuels et reproductifs des femmes et entravent l'accès aux services de santé et à l'information. Peut-

être plus que les autres droits, les droits reproductifs sont difficiles à conquérir comme à préserver. Ils peuvent être remis en cause à tout moment. Dans le rapport déjà cité (cf. page 19) sur l'égalité entre les femmes et les hommes, le paragraphe 9 indique que la Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres du parlement européen « *note qu'il est important que les femmes aient le contrôle de leurs droits sexuels et reproductifs pour assurer leur autonomie; soutient, de ce fait, les mesures et actions visant à améliorer l'accès des femmes aux services de santé sexuelle et reproductive et à les informer de leurs droits et des services disponibles* ».

On aurait pu attendre une prise de position plus ferme sur un sujet aussi central, notamment concernant l'avortement, qui n'est pas même mentionné, contrairement au rapport de 2002. La vigilance s'impose plus que jamais.

C > CONCLUSION GENERALE

D'autres éléments déterminants pour la concrétisation de l'égalité entre les sexes mériteraient d'être développés, notamment ceux qui touchent à l'éducation et aux stéréotypes. On a vu tout au long de cette étude combien le système d'organisation sociale fondé sur le patriarcat imprègne encore fortement les sociétés européennes, même les plus avancées sur la question des rapports entre les femmes et les hommes. Le grand savant Einstein disait souvent qu'il est plus difficile de lutter contre les préjugés que de désintégrer l'atome! Il avait raison. Les stéréotypes perdurent dans l'inconscient collectif et constituent l'un des éléments qui a freiné et continue de freiner la mise en oeuvre plus rapide et concrète de l'égalité entre les femmes et les hommes. La Commission européenne, très préoccupée par cette question, estime que « *leur élimination est l'une des priorités de la Feuille de route 2006-*

2010 et du cadre d'action des partenaires sociaux européens pour l'égalité »¹².

Ce sont eux aussi qui sont en grande partie à l'origine des différences d'orientation scolaire entre les filles et les garçons qu'on constate depuis des décennies : aux unes, les Lettres, les sciences humaines, le tertiaire, la santé, toutes filières qui débouchent sur des métiers moins bien rémunérés et cantonnés dans un nombre restreint de secteurs économiques; aux autres, les disciplines scientifiques et techniques, qui permettent souvent des carrières diversifiées et riches en perspective de promotion. Pourquoi une telle ségrégation qui n'évolue pratiquement pas, alors même que le niveau de formation moyen des filles et des femmes dans l'Union européenne est désormais supérieur à celui des garçons ? En réalité, les filles et les garçons obéissent aux mêmes rôles et aux mêmes stéréotypes de sexe dans leur choix de filières, ainsi, d'ailleurs, que ceux et celles qui les orientent. On touche là un champ d'étude (déjà largement couvert par les chercheurs) et surtout d'action fondamental car il prend à la source le problème de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces actions de longue haleine constituent le cœur de la culture européenne et du projet de société en construction.

1- L'exigence de la concrétisation de l'égalité

Plus prosaïquement, la question est désormais posée de savoir comment faire passer dans les faits l'ensemble du dispositif égalitaire décrit dans ces pages, dont se sont dotés l'Union européenne et ses Etats membres. Tout le monde s'accorde à reconnaître que, malgré ses insuffisances - et cette étude les a pointées - dans certains domaines, il constitue une base indispensable pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, la mixité et la parité dans la société. Mais force est de reconnaître aussi que ses instruments ne fonctionnent pas

parfaitement et que des inégalités et des discriminations continuent de peser fortement sur les femmes dans tous les secteurs de la vie sociale.

Plus contrariant encore peut-être: les progrès réalisés par les femmes, notamment dans les domaines de l'éducation et de la santé, n'ont trouvé d'avancée du même ordre ni dans la qualité des emplois qui leur sont offerts ni dans les responsabilités à hauteur de leur formation qui leur sont proposées dans la vie publique. C'est l'analyse qui ressort d'ailleurs du rapport établi par la Banque mondiale et l'OCDE pour la réunion de la Commission du statut de la femme (CSW) de l'ONU en 2008. Elle reflète parfaitement la situation actuelle des Européennes.

Il y a donc urgence à mettre en oeuvre de façon concrète tous les instruments de l'égalité. Ils se situent à plusieurs niveaux.

Au niveau institutionnel, la Commission européenne doit d'abord s'assurer que ses directives sont transcrites dans des délais raisonnables dans le droit national. Il est également très important que chaque Etat membre dispose d'instances spécifiquement chargées des droits des femmes, de leur défense et de leur mise en oeuvre au niveau gouvernemental (ministère, secrétariat d'Etat, service) et parlementaire (délégation, commission). Il peut s'agir aussi d'observatoires, comme en France, l'Observatoire de la parité, créé en 1995. Désormais, presque tous les Etats membres disposent de ce genre de structures¹³, plus ou moins importantes, plus ou moins pérennes, plus ou moins bien dotées en moyens humains et financiers fonction de l'importance qu'ils accordent à cette question. Ainsi, en France, est-on passé d'un secrétariat d'Etat à la condition féminine en 1974 à un ministère des droits de la Femme en 1981 pour aujourd'hui ne disposer que d'un simple service au ministère du Travail, d'ailleurs un temps menacé de disparition. En République

tchèque, le ministère du Travail et des Affaires sociales a mis en place un département pour l'égalité des chances et une commission interministérielle.

Au niveau européen, deux Unités chargées des droits des femmes - l'Unité pour l'égalité femmes/hommes et l'Unité action contre les discriminations : questions juridiques - assistent la Commission. De plus, créé en 2007, l'**Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes** a pour mission « *de fournir une assistance technique aux institutions communautaires, en particulier à la Commission et aux autorités des Etats membres, notamment pour la récolte, l'analyse et la dissémination d'informations et de données objectives, fiables, et comparables sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et ce afin d'assurer la mise en oeuvre effective de la politique Communautaire dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes* ». Seul problème : l'Institut n'a toujours pas de directeur (trice) ! Enfin, le parlement européen compte une Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres, qui publie de nombreux rapports et émet des avis sur la situation des femmes dans l'UE.

Au niveau de la société civile, il faut souligner l'apport du formidable tissu associatif féminin et féministe que compte l'UE, et que rassemble le Lobby européen des femmes (LEF), fondé en 1990. Le LEF est une organisation non gouvernementale qui compte plus de 2000 organisations de femmes en Europe, représentées au sein du Lobby par les coordinations nationales (30 en 2008)¹⁴. Il « *travaille à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'élimination de toutes les formes de discrimination envers les femmes, au respect des droits humains des femmes, ainsi qu'à l'éradication de la violence envers les femmes, enfin, à la prise en considération systématique de l'égalité femmes-hommes dans toutes les politiques de l'Union européenne* ». Le Lobby vient

d'élire à sa tête une nouvelle présidente, Brigitte Triems.

2- Un défi et un enjeu persistants

L'ensemble de ces structures - institutionnelles et associatives - poursuit le même objectif: élaborer des politiques en faveur de l'égalité entre les sexes et faire passer dans les faits l'égalité inscrite dans le droit en levant, dans la mesure du possible, les obstacles qui s'y opposent. On dispose donc d'un nombre important de leviers d'action pour y parvenir. Et pourtant, cette exigence demeure, au sein de l'Union, **un défi et un enjeu persistants**. Relever ce défi implique bien sûr une volonté forte de la part des responsables politiques européens et nationaux. Il implique aussi un engagement de la société dans son ensemble et particulièrement des premières concernées : les femmes.

Or, soit par méconnaissance des dispositifs législatifs ou réglementaires, notamment européens, soit par négligence ou par résignation, elles ne se saisissent pas suffisamment des outils mis à leur disposition. Or c'est par leur mobilisation là où elles se trouvent dans les entreprises, dans les partis politiques, dans les syndicats, dans les municipalités, dans les associations qu'elles pourront peser davantage pour faire valoir et respecter leurs droits.

Certes, le chantier de la réalisation concrète de l'égalité femmes-hommes est complexe et exige de lourds efforts de la part des acteurs concernés. En effet, d'une part il s'agit d'intervenir sur tous les fronts : le marché du travail, les modes de garde, toutes les formes de violence, la participation à la prise de décision, la parité dans la sphère politique etc. D'autre part il impose de faire le lien entre ces différents domaines d'action : par exemple, comment améliorer la situation des femmes dans l'emploi et dans la vie publique si un réseau de garde d'enfants abordable et

de qualité n'est pas à la hauteur des besoins, si le partage des tâches domestiques entre les femmes et les hommes est inexistant, si les dispositions sur le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental ne sont pas adaptées, si les entreprises rechignent toujours à intégrer la parentalité dans une gestion équilibrée et moderne de leurs ressources humaines ?

IV. UN CHAMP D'ACTION ET DE RÉFLEXION POUR LA FEPS

On pourrait ainsi multiplier les exemples de ce qui fonde, in fine, la conception globale d'un projet de société progressiste, que doivent porter les partis politiques qui se réclament de la gauche et de la social-démocratie en Europe. A cet égard, les fondations politiques sociales-démocrates ont là un champ d'investigation et de propositions d'actions passionnant. Particulièrement la **Fondation européenne d'études progressistes**¹⁵ qui présente l'avantage, de par sa vocation même, d'être à l'intersection de l'Union européenne, des Etats membres, des fondations nationales sociales-démocrates et du parti socialiste européen (PSE).

Soucieuse d'intégrer dans sa mission de réflexion et de synthèse au niveau européen la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs d'activité – et particulièrement dans l'emploi et dans la sphère politique - la FEPS pourrait retenir deux grands thèmes de travail au cours des mois à venir, sous forme de deux séminaires, qui pourraient d'ailleurs être organisés en partenariat avec des fondations amies ou des associations de femmes, comme le Lobby européen des femmes.

1- Quelle « nouvelle frontière » pour le féminisme aujourd'hui en Europe ?

Il serait très intéressant de conduire une

première réflexion de fond sur l'état du féminisme européen aujourd'hui: forces et faiblesses, division et unité, quelle « nouvelle frontière ? ». Il s'agirait de réunir des penseurs et des «penseuses» (philosophes, universitaires, chercheurs) de la question féminine européenne, issus de sept ou huit Etats membres représentatifs des principaux courants féministes en Europe (France, d'Angleterre, de Hongrie, de Lituanie, d'Espagne, d'Allemagne et de Suède). La question centrale et novatrice qui pourrait servir de ligne conductrice, outre l'exposé des différences d'analyse et la recherche d'une vision commune du féminisme européen d'aujourd'hui, serait de définir ce que peut être la «culture d'égalité» dans une société démocratique et la façon de la faire vivre. A cet égard, l'Institut européen du genre, récemment mis en place, constituera sûrement un point d'appui essentiel.

Ce débat devrait se tenir sur deux heures, en février 2009, en fin d'après-midi et être ouvert au public quand il sera totalement opérationnel.

2- Pour un Parlement européen paritaire

L'émergence d'une démocratie paritaire européenne est l'une des lignes de force actuelle de l'UE. Les élections européennes de juin 2009 vont constituer à cet égard un test pratique, alors que le Parlement européen élu en juin 2004 compte 31 % de femmes. On est loin de la parité! Il en va d'ailleurs de même dans les instances exécutives de l'UE. Ainsi, la Commission européenne compte seulement 9 femmes sur 27 commissaires.

La FEPS pourrait travailler sur ce thème avec le Lobby européen des femmes¹⁶ qui s'est déjà saisi de cette question, à partir de la préparation des listes dans chaque Etat membre et faire un point avec le PSE pour s'assurer que chaque parti social-démocrate ou socialiste envoie un nombre égal de femmes

et d'hommes au Parlement européen.

Deux mois avant l'élection, en avril 2009, la FEPS pourrait réunir ainsi des responsables de grands partis socialistes européens, des élues, des candidates, des politologues et des journalistes pour un échange d'informations et de bonnes pratiques sur l'élection européenne, et plus largement sur la démocratie paritaire en devenir au sein de l'Union européenne.



ANNEXE

1- La directive de 1975 sur l'égalité des salaires

Cette directive élargit le champ de l'art. 119 et pose le principe du salaire égal entre les femmes et les hommes pour un travail d'une valeur égale. Celle de 1976 assure aux femmes et aux hommes un traitement égal pour l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle et sur les conditions de travail. La directive de 1979 porte sur l'égalité dans le domaine de la sécurité sociale. Deux directives de 1986 portent, l'une sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les grilles de la sécurité sociale, l'autre sur la protection des femmes travaillant à leur compte pendant la grossesse et la maternité. Au total, sept directives basées sur l'art 119, regroupées dans la directive 2006 /54 du 26 juillet 2006.

La feuille de route définit six domaines d'actions prioritaires : indépendance économique égale pour les femmes et pour les hommes, conciliation vie privée-vie professionnelle, représentation égale dans la prise de décisions, éradication de toute forme de violence fondée sur le genre, élimination de stéréotypes de genre et promotion de l'égalité dans les politiques externes et de développement.

2- La Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2006-2010

Elle a été adoptée le 1er mars 2006. Elle s'inspire de l'expérience de la stratégie cadre pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2001-2005. Elle associe le lancement de nouvelles actions au renforcement des activités existantes qui ont fait leurs preuves. Elle réaffirme également la double approche de l'égalité qui consiste en la prise en compte de la dimension de genre (la promotion de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines et activités politiques) et en l'adoption de mesures spécifiques.

La Feuille de route représente l'engagement de la Commission à faire avancer le programme

sur l'égalité entre les femmes et les hommes en renforçant les partenariats avec les Etats membres et d'autres acteurs.

La Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes met en avant six domaines prioritaires pour l'action de l'UE relative à l'égalité:

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

La Feuille de route prévoit l'amélioration de la gouvernance pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour chaque domaine, elle identifie des objectifs prioritaires et des actions. Elle fera l'objet d'un rapport sur l'état d'avancement en 2008 et d'une évaluation accompagnée d'une proposition de suivi en 2010.

NOTES

1 Entre 2000 et 2006, l'emploi dans l'UE des 27 a crû de près de 12 millions de personnes, dont 7,5 millions de femmes (chiffres extraits du Rapport de la Commission au Conseil, au parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions : l'égalité entre les femmes et les hommes 2008.

2 op.cit.

3 Quelle Europe les Européennes veulent-elles ?, mars 2004 FJJ/CLEF.

4 France, Espagne, Slovaquie etc.

5 Le défi du mainstreaming pour le syndicalisme en Europe. Cette étude peut être consultée sur le site de l'Institut syndical d'Etudes et de Recherches économiques et sociales : www.iseres.org/msu.

6 Rapport sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance, par Michèle Tabarot, députée des Alpes Maritimes, juillet 2008.

7 Cf. le rapport de la Commission européenne 2007 Les femmes et les hommes dans la prise de décision, analyse de la situation et tendance qui présente une photographie exhaustive de la place des femmes dans la prise de décision en Europe.

8 op. cit.

9 Sur la prostitution, un débat traverse le mouvement féministe européen.

10 * Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, par Iratxe Garcia Perez, juillet 2008

11 Rapport de la Commission des droits de la femme, juin 2002, rapport sur la santé et les droits sexuels et génésiques, par Anne EM Van Lancker.

12 op. cit.

13 Institut de la Femme, en Espagne, Conseil pour l'égalité en Finlande, Commission pour l'égalité des chances en Grande-Bretagne

14 Chaque Etat membre compte une coordination nationale qui regroupe ses principales associations de femmes et qui est représentée au sein du LEF. En France, notamment, la Coordination française pour le Lobby européen des femmes (CLEF) regroupe 82 associations intervenant dans tous les domaines de la vie des femmes. Depuis sept ans, chaque année, en partenariat avec elle, la fondation Jean Jaurès organise, sous la responsabilité de Ghislaine Toutain, un séminaire intitulé « Femmes

d'Europe... entre elles ». Jusqu'en 2008, la CLEF était présidée par Monique Halpern. Sa nouvelle présidente est Olga Trostiansky.

15 Créée en octobre 2007 à Bruxelles, elle répond au souhait du PSE de doter l'UE d'un instrument de réflexion politique, à l'image des grandes fondations sociales-démocrates nationales, en agissant comme « un carrefour, un point de rencontre », selon son secrétaire général, Ernst Stetter.

16 Campagne 50-50 du LEF : Pas de démocratie moderne sans égalité femmes-hommes
Dans la perspective des élections européennes qui se dérouleront en juin 2009, et de la désignation de plusieurs responsables au plus haut niveau au sein de l'UE dans le courant de la même année, notamment les présidentes de la Commission et du Parlement européen, le Lobby européen des femmes lance une campagne inter partis et trans-européenne avec le soutien de Margot Wallström, vice présidente de la Commission européenne et présidente ministérielle du Council of Women World Leaders.

La campagne du LEF vise à faire pression sur les partis et les responsables politiques de manière à ce que les femmes soient représentées de manière égale sur les listes électorales pour les élections du PE 2009, au sein de la prochaine Commission européenne et à tous les postes politiques au plus haut niveau. La première étape de cette campagne du LEF consistera à rallier le soutien de personnalités politiques et de personnes en vue de tous les partis politiques et tous les pays européens, pour l'appel à l'action de la campagne.

FOUNDATION FOR EUROPEAN
PROGRESSIVE STUDIES
FONDATION EUROPÉENNE
D'ÉTUDES PROGRESSISTES



Be part of a new way of thinking at
www.feps-europe.eu