

# **EQUAL – Thème Égalité des chances**

***Pascale Vielle/UCL – Facilitatrice du débat***

***Mai 2006***

---

## **1. La promotion de l'égalité des chances dans l'Union européenne**

Le thème de l'égalité des chances, singulièrement entre les femmes et les hommes, est, depuis la signature du Traité de Rome, une priorité pour les Etats membres de l'Union européenne et un thème d'actualité dans toutes les sociétés industrialisées. Cette attention portée à l'égalité des femmes et des hommes s'explique en partie par l'objectif général de l'Union européenne qui consiste à promouvoir la croissance économique et la compétitivité, à améliorer l'emploi et à renforcer la cohésion sociale. Il s'agit d'un élément clé de l'approche mise en oeuvre par l'Union européenne pour relever les nouveaux défis en matière de politiques économique, sociale et d'emploi, qui s'inscrit dans la stratégie européenne plus générale pour la croissance et l'emploi. En effet, les femmes et les hommes tiennent une place centrale dans l'économie européenne et dans sa capacité à affronter la concurrence sur les marchés internationaux. Pourtant, le taux d'emploi des femmes en âge de travailler demeure inférieur à celui des hommes. En 2004, dans les vingt-cinq Etats- membres actuels de l'UE, le taux d'emploi des femmes était en 2004 de 55,7% contre 70,9 pour les hommes. D'un point de vue économique, il s'agit là d'un potentiel inexploité considérable qui pourrait donner une impulsion importante à l'économie européenne. Parallèlement, la participation inférieure des femmes au marché du travail les expose à un risque plus important de pauvreté et d'exclusion sociale, risque qui concerne essentiellement les femmes de plus de cinquante ans.

Plus récemment, le Conseil européen de Lisbonne en 2000 et le livre vert sur les défis démographiques en 2005 ont mis en lumière les mutations démographiques sans précédent, liées au vieillissement, qui affectent l'Europe. Le vieillissement persistant de la population de l'Union menace la pérennité des systèmes européens de protection sociale. Favoriser la participation des femmes au marché du travail, et améliorer la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, pourrait simultanément contribuer à assurer la pérennité financière des systèmes de pension, permettre aux femmes de devenir économiquement indépendantes et de percevoir à titre personnel de meilleures retraites, mais aussi assurer que la participation des femmes et des hommes au marché du travail ne fait pas obstacle à la natalité.

Pour aborder la question de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, l'Union s'appuie sur une panoplie d'instruments. Les traités, d'abord, constituent une base d'action depuis 1957 (égalité de rémunération). Ce ne sont pas moins de cinq dispositions qui, aujourd'hui, consacrent de façon explicite l'égalité des femmes et des hommes comme un principe fondamental de l'Union (articles 2, 3, 13, 137, 141). S'appuyant sur les traités, l'Union a adopté depuis les années 70 treize directives en rapport avec l'égalité entre les femmes et les hommes. Celles-ci concernent essentiellement le domaine de l'emploi, à l'exception d'une directive de 2004 relative à l'égalité d'accès en matière de biens et services.

Depuis la Conférence mondiale sur les femmes organisées à Pékin en 1995, l'Union a mis en œuvre une nouvelle stratégie transversale consistant à intégrer la dimension du genre (*gender mainstreaming*) dans toutes ses activités. En pratique, il s'agit d'évaluer l'impact des politiques sur la vie et la situation des femmes et des hommes, en vue de promouvoir l'égalité entre les sexes. Cette stratégie a davantage progressé dans les domaines de l'emploi et de l'inclusion sociale que dans d'autres. Ainsi, l'Union œuvre en faveur d'une progression des taux d'emploi des femmes dans le cadre de ses objectifs économiques et sociaux plus généraux fixés à Lisbonne 2000. Les chefs d'Etat et de gouvernement se sont engagés à atteindre l'objectif de 60% de taux d'emploi pour les femmes d'ici 2010. Un objectif de 50% de taux d'emploi a également été fixé pour les travailleurs de plus de cinquante ans. Le Conseil européen de Stockholm (mars 2001) a ajouté deux objectifs intermédiaires : le taux d'emploi global et celui des femmes devaient atteindre respectivement 67% et 57 % d'ici 2005. La stratégie européenne pour l'emploi est un cadre fixant des orientations communes pour la politique de l'emploi et permettant à l'UE de poursuivre ces objectifs politiques communs. L'élimination des écarts entre les femmes et les hommes est un objectif explicite

de la stratégie européenne pour l'emploi. Lors de l'évaluation des programmes de réforme nationaux, la Commission européenne identifie les écarts entre les sexes (écart de taux d'emploi, de rémunération, ségrégation sur le marché du travail, différences dans les modalités permettant de concilier la vie professionnelle et la vie privée). Enfin, la méthode ouverte de coordination, mise en œuvre depuis le sommet de Lisbonne, vise à construire une Union européenne plus favorable à l'inclusion. Elle constitue un élément essentiel pour la réalisation de la stratégie de l'Union qui vise une croissance économique durable et une plus grande cohésion sociale. La perspective du genre constitue un aspect clé du programme d'inclusion sociale, les Etats membres s'engageant à intégrer cette dimension à tous les niveaux du processus politique. La Commission européenne évalue le degré d'application de ce principe dans les plans d'action nationaux des Etats membres.

La stratégie du *gender mainstreaming* est complétée par des actions spécifiques en faveur du sexe sous-représenté, destinées à remédier aux politiques ayant un impact différent sur les femmes et les hommes. Enfin, une série de programmes financiers supportent, soit de manière transversale, soit de manière spécifique, les initiatives destinées à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes.

Les travaux récents du Conseil et de la Commission, notamment à l'occasion de l'adoption du Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et de la Feuille de route 2006-2010, ont mis l'accent sur les conditions de réalisation d'une égalité effective entre les femmes et les hommes : une meilleure synergie entre l'ensemble des acteurs concernés (institutions européennes, Etats membres, partenaires sociaux, société civile, chercheurs), une détermination politique, mais aussi la participation essentielle des hommes à la mise en œuvre du changement en faveur d'une société plus démocratique et égalitaire dans tous les secteurs de la société.

## 2. L'apport d'EQUAL à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes

Une fois posé ce tableau d'ensemble, reste à examiner quel peut être l'apport d'EQUAL pour mieux cerner le phénomène de la discrimination et de l'inégalité sexuelles à l'échelle européenne et surtout contribuer à y remédier de manière structurelle. EQUAL s'inscrit dans le cadre de la stratégie adoptée par l'Union européenne afin de créer des emplois plus nombreux et meilleurs et de faire en sorte que personne ne soit privé de l'accès à ces emplois. Sa mission est de promouvoir une vie professionnelle plus inclusive, en combattant la discrimination et l'exclusion basée sur une série de critères, et notamment sur le sexe. EQUAL est mis en oeuvre par le biais des Etats membres et est financé par le Fonds social européen. Les autorités nationales sont responsables de la mise en oeuvre des programmes d'initiative communautaire sur leur territoire.

L'initiative EQUAL constitue un laboratoire d'idées au service de la Stratégie européenne pour l'emploi et du processus d'inclusion sociale et permet depuis 2001 d'expérimenter de nouveaux moyens de lutte contre les discriminations et inégalités dont peuvent être victimes tant les personnes dans l'emploi que celles qui cherchent un emploi. EQUAL est conçu comme un laboratoire d'essai, tant sous l'angle de l'innovation en termes de pratiques et de partenariats que sous celui de leur transférabilité à d'autres contextes thématiques, nationaux et/ou sectoriels. EQUAL se distingue dès lors des programmes principaux du Fonds social européen par sa dimension de laboratoire (principe d'innovation) et par l'accent mis sur la coopération active entre Etats membres.

La démarche globale d'EQUAL en termes d'approche intégrée et de favorisation des partenariats entre les divers acteurs concernés et leur « empowerment » respectif, ne peut qu'être fructueuse pour cerner et mettre en oeuvre les processus d'élimination des discriminations sexuelles et de promotion de l'égalité des femmes et des hommes. En effet, l'égalité des chances entre les femmes et les hommes constitue un axe prioritaire du programme EQUAL, qui se traduit plus spécifiquement par deux thèmes : « concilier la vie familiale et la vie professionnelle » (G) et « réduire les écarts entre les hommes et les femmes » (H). Nul ne conteste plus aujourd'hui le rôle déterminant de la conciliation de la vie privée et professionnelle, pour les hommes comme pour les femmes, dans la réduction des

inégalités de genre sur le marché du travail. Depuis de nombreuses années, la Commission stimule les initiatives originales en la matière et encourage l'échange des meilleures pratiques. Les enseignements de ces expériences sont aujourd'hui tirés dans le cadre d'une révision en préparation de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord cadre sur le congé parental. Le thème de la réduction des écarts entre les hommes et les femmes sur le marché du travail permet de s'attacher à l'élimination de l'ensemble des facteurs qui continuent de faire obstacle, en dépit de l'interdiction des discriminations, à l'égalisation substantielle de la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail. Des facteurs tels la ségrégation horizontale et verticale, ou le cantonnement des femmes dans des formes d'emploi précaires comme le temps partiel, se reflètent, notamment, dans l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui s'élève encore en moyenne à 14% pour l'ensemble des Etats membres.

Deux appels à propositions ont eu lieu: le premier en 2001, le second en 2004. Lors du premier appel à projets, 197 projets ont été sélectionnés en matière d'égalité des femmes et des hommes, dont 77 projets sur le thème G et 120 sur le thème H. Lors du second appel à projets, 311 projets ont été sélectionnés en matière d'égalité des femmes et des hommes, dont 123 projets sur le thème G et 186 sur le thème H. Les PDD de la première vague, et potentiellement ceux de la seconde, constituent une source d'informations et d'enseignements non négligeable sur laquelle capitaliser pour mieux appréhender, sous plusieurs angles, les initiatives destinées à concilier la vie familiale et la vie professionnelle, ou plus généralement à réduire les écarts entre les femmes et les hommes.

## **3. Les projets présentés au colloque du 30 mai 2006**

L'application des critères d'innovation, de transférabilité et de résultats concrets nous a conduits, en concertation avec la Commission, à retenir quatre projets : MIRROR (Finlande), LIFT (Irlande), TEMPO FM (France) et IBERIOTT (Belgique). Ces quatre projets illustrent la variété des expériences menées et des facettes abordées dans la réduction des inégalités et reflètent la diversité des contextes nationaux et sectoriels présents dans l'axe prioritaire égalité des chances.

### **3.1 Le contexte et les objectifs des projets retenus**

Trois des projets retenus (MIRROR, LIFT et TEMPO FM) tentent d'apporter à un problème de ségrégation – en général identifié comme source de difficultés de recrutement - des réponses adéquates et adaptées à chaque situation. Deux concernent le secteur ou l'entreprise (MIRROR et TEMPO FM), le troisième les syndicats, acteurs stratégiques de la mise en œuvre de l'égalité.

Le projet finlandais MIRROR et le projet français TEMPO FM s'appuient sur une volonté commune des partenaires sociaux de promouvoir les femmes dans des secteurs où celles-ci demeurent sous-représentées et qui se trouvent confrontés à des difficultés de recrutement : les nouvelles technologies, en Finlande, et la pâtisserie et la confiserie en France. Le projet - MIRROR se concentre sur la lutte contre les stéréotypes de genre liés aux métiers des nouvelles technologies. L'objectif est d'amener les jeunes filles à entreprendre des études dans ce domaine en revoyant les méthodes pédagogiques. Par ailleurs, à contre-courant de la plupart des initiatives prises actuellement dans ce domaine, qui s'appuient sur des systèmes de « marrainage » – mais dans la droite ligne des recommandations de la Commission européenne qui met l'accent sur la participation des hommes à la mise en œuvre de l'égalité -, le projet développe un modèle de tutorat dans lequel les étudiants masculins sensibilisent, informent et accompagnent les candidates aux études et étudiantes. Ce processus est de nature à assurer un renversement des stéréotypes tant auprès des étudiants que des étudiantes.

Alors que le secteur de la pâtisserie/confiserie continue de perdre des emplois et des entreprises, le projet TEMPO FM propose d'expérimenter des solutions susceptibles de lever les contraintes qui dissuadent nombre de personnes de s'y engager. TEMPO FM doit logiquement améliorer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes puisqu'il porte sur les deux fonctions du secteur (fabrication et vente) et vise à dégager plus de temps pour tout le personnel. Le projet témoigne d'un investissement important tant de la part des employeurs que des syndicats qui ont mené d'une part une action concertée de recherche d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle au travers de la rationalisation et de l'organisation du travail et, de l'autre, une étude commune sur la mise en place d'expérimentations et d'outils. Il s'est concrétisé notamment par la mise en place d'une structure très attendue de regroupement d'employeurs en vue de mutualiser une série de moyens.

Compte tenu de son objet même, le projet LIFT est l'un des seuls projets retenus dans lequel ne sont représentés que les syndicats. Il est destiné à supporter les initiatives d'ICTU – *Irish Congress of Trade Unions* - qui encouragent l'égalité de genres dans les syndicats, en assurant que ces initiatives soient intégrées dans l'agenda plus large des syndicats. LIFT se fonde sur l'idée que les femmes ont la capacité d'apporter une valeur ajoutée aux stratégies syndicales de recrutement et de rétention de leurs membres en promouvant des questions plus larges liées aux conditions de travail des femmes et des hommes. Des méthodes innovantes et plus flexibles doivent permettre d'inclure les femmes, qui doivent pouvoir exploiter leur potentiel en atteignant des rôles stratégiques et représentatifs dans le mouvement tant au niveau national que des organisations. Le projet s'inscrit dans un contexte politique réel et fait l'objet de nombreux débats et d'une prise en compte permanente au sein du mouvement syndical. Les structures du projet impliquent la participation directe au processus de tous les groupes cibles y compris les cadres dirigeants. ICTU, porteur du projet, s'assurera qu'une formation appropriée et un soutien seront apportés aux membres féminins intermédiaires et seniors; permettra l'émergence de nouvelles méthodes d'organisation au sein des structures syndicales existantes; fournira une aide non négligeable aux syndicats affiliés pour gérer ces changements de manière stratégique.

Le quatrième projet (IBERRIOTT) vise pour sa part à redéfinir d'une manière neutre du point de vue du genre la notion de qualité de vie au travail. Il ne s'agit pas ici, contrairement aux projets précédents, de lutter contre un phénomène de ségrégation, mais plutôt de cerner la

manière dont l'entreprise rencontre les aspirations de conciliation des temps professionnels et privés des travailleurs, tant masculins que féminins. C'est sans conteste l'originalité de l'interrogation de départ, de la méthode retenue et de l'outil appliqué qui ont déterminé la sélection du projet. L'application rigoureuse d'une approche et d'une méthode genrées, tant dans le questionnement que dans la méthode appliquée ont conduit au développement d'un outil à la fois élaboré, simple d'usage, offrant un indicateur de qualité de vie dans l'entreprise qui prend en considération les différents temps de vie d'un et d'une travailleuse, et permettant la recherche de solutions en situation. L'outil est aisément transférable dans d'autres secteurs et contextes nationaux.

### **3.2 Tour d'horizon et évaluation des solutions et méthodes retenues en termes de transférabilité**

C'est sans surprise que l'on constatera que la qualité des projets retenus repose sur une approche systématique et rigoureuse du « double rail » qui conjugue la mise en œuvre de la méthode de *gender mainstreaming* (recension en termes de genres, analyse statistique sexuée, définition d'objectifs, élaboration de projets pour atteindre les objectifs fixés, évaluation, redéfinition des objectifs et des moyens) et l'adoption de mesures spécifiques en faveur du sexe sous-représenté (système de tutorat, soutien de réseaux de femmes). C'est sans surprise également que l'on découvre que nombre de solutions envisagées mettent l'accent sur l'organisation du travail (qui peut aller jusqu'à la création de groupements d'employeur pour mettre en place des formules de remplacement du personnel, comme dans le projet TEMPO FM) ou du temps de travail (en particulier IBERRIOTT), et sur la lutte contre les stéréotypes (MIRROR et LIFT). La plupart des projets investissent en outre dans la sensibilisation des managers, y compris au plus haut niveau, et de l'ensemble du personnel, y compris masculin. C'est particulièrement frappant pour le projet LIFT qui se déroule dans le monde syndical. La leçon est donc tirée de la difficulté de faire progresser l'égalité au moyen d'approches *bottom up*.

La combinaison des techniques énumérées ci-dessus constitue sans aucun doute un facteur clé de réussite des micro-politiques d'égalité et la question de la transférabilité suppose de prendre en considération l'ensemble des méthodes retenues dans chaque projet, plutôt qu'un outil ou un produit isolé. Mais l'on retiendra aussi, parmi les éléments déterminants de la réussite des projets, l'identification rigoureuse des problèmes, ainsi que la sensibilisation et la formation des acteurs, étapes obligées dans une perspective de *gender mainstreaming*. Cette phase préparatoire des projets, qui peut parfois paraître longue et fastidieuse dans la mesure où elle ne donne pas lieu à des produits ou des résultats immédiats, est toutefois indispensable à leur réussite et à la mise en œuvre structurelle ultérieure des solutions. Enfin, l'implication de TOUS les acteurs clés, y compris masculins, apparaît comme un facteur incontestable de succès. A l'exception du projet LIFT, qui ne concerne que l'acteur syndical, on soulignera que les différents projets reposent sur un diagnostic commun des partenaires sociaux, une volonté partagée de résoudre le problème et un investissement humain et politique considérables.

### **3.3. Bilan critique**

Ce qui frappe dans les quatre projets retenus, c'est la centralité de la question de l'aménagement du temps de travail et de l'articulation des temps professionnels et privés dans la mise en œuvre de solutions innovantes. Qu'il s'agisse de remédier à une situation de ségrégation professionnelle horizontale ou verticale, ou encore d'évaluer la qualité de l'emploi pour les femmes et les hommes, le facteur temps apparaît central dans la réflexion et les propositions.

La réflexion autour de l'organisation des temps s'accompagne, dans tous les cas, d'un travail important sur la remise en cause des stéréotypes de genre : sensibilisations, formations, manuels, contribuent à bousculer les représentations ancrées dans la culture des secteurs et des organisations. MIRROR apparaît à cet égard comme le plus radical des quatre projets puisqu'il va jusqu'à investir la composante masculine du secteur de la responsabilité de parrainer les futures recrues féminines.

Une approche de genre bien comprise et l'application rigoureuse du *gendermainstreaming* constituent, on l'a montré plus haut, des facteurs clés de réussite des projets et contribuent au caractère structurel des solutions mises en œuvre. Mais de ce point de vue, si IBERRIOTT et

MIRROR se démarquent avec netteté en assumant pleinement un postulat universaliste (s'il faut tenir compte des différences de perceptions et de représentations du masculin et du féminin auprès des acteurs masculins et féminins, les solutions à développer doivent convenir à tous), on peut questionner la pertinence d'approches plus « différentialistes » comme celles de LIFT et TEMPO FM qui s'appuient sur l'hypothèse d'attentes et de besoins féminins différents de ceux des hommes, et – dans le cas de LIFT – sur la supposition que l'arrivée de femmes modifiera l'agenda et la culture de l'organisation. Si ces deux derniers projets permettront probablement d'augmenter la proportion de femmes dans l'organisation ou le secteur, on peut se demander s'ils ne sont pas de nature à reproduire une ségrégation sexuelle, horizontale et verticale, à l'intérieur de ceux-ci : les femmes présentées comme différentes et complémentaires étant orientées vers des fonctions ou des positions différentes de celles des hommes. Si dans un premier temps, ce point de vue est susceptible de contribuer à féminiser des secteurs ou organisations profondément marqués par une culture masculine, l'objectif plus fondamental de remise en cause des rôles traditionnels de genre risque, dans une telle hypothèse, de ne pouvoir être atteint sur le moyen ou long terme.

Enfin, on notera que des tensions éventuelles liées aux motivations des partenaires sont de nature à faire obstacle à une modification substantielle et/ou structurelle de la culture ou de l'organisation. Les modes de réorganisation du temps de travail sont loin – on le sait – de faire consensus entre les organisations de travailleurs et d'employeurs. Le concept même de « flexibilité », au cœur de la réorganisation est susceptible de faire l'objet d'interprétations différentes pour les uns et les autres. Cette remarque vaut également pour le projet LIFT dans lequel l'acteur syndical, seul présent, est appréhendé comme employeur de son propre personnel. De même le projet TEMPO FM révèle la difficulté de mettre en œuvre des solutions innovantes dans les très petites entreprises, singulièrement dans les petites entreprises artisanales.

En dépit de ces résistances et difficultés, la volonté commune de dégager des solutions efficaces semble, dans tous les cas, avoir permis de mettre en œuvre un changement propice à faire progresser l'égalité. L'ampleur et le caractère durable de ce changement devront être vérifiés dans le temps et sa consolidation fait l'objet, dans plusieurs cas, d'un projet dans le cadre du deuxième appel.

