



# Guide pour l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes



dans les politiques d'emploi,  
d'inclusion sociale  
et de protection sociale



Commission européenne





**Guide pour l'intégration de  
la dimension d'égalité entre  
les femmes et les hommes  
dans les politiques d'emploi,  
d'inclusion sociale et de protection sociale**

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances  
Unité G.1

Manuscrit terminé en avril 2008

Ni la Commission européenne ni aucune personne agissant au nom de la Commission n'est responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication.

© Photo de couverture: 123 F

Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.

Un numéro unique gratuit (\*):

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

© Communautés européennes, 2008  
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2008

ISBN 978-92-79-09268-8  
DOI 10.2767/206

*Printed in Luxembourg*

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

# PRÉFACE

En Europe, la promotion de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes est au cœur des politiques sociales et économiques. En dépit des progrès accomplis ces dernières années, les inégalités entre les femmes et les hommes subsistent dans un certain nombre de domaines.

Le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes (57,2 % contre 71,6 % en 2006) et les femmes sont encore surreprésentées dans certains secteurs et professions moins valorisés et moins rémunérés (l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève à 15 %). Les femmes sont aussi plus souvent employées à temps partiel (31,4 % contre 7,8 % en 2007) et elles sont sous-représentées aux postes de cadres dans les entreprises et de décideurs dans les sphères politiques et économiques. Les femmes sont par ailleurs plus exposées au risque de pauvreté, et plus particulièrement les femmes retraitées (5 points de pourcentage d'écart entre femmes et hommes), les mères célibataires et les femmes appartenant à certains groupes défavorisés, tels que les minorités ethniques et les immigrés.

Dans la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>1</sup>, la Commission s'est engagée à mener une série d'actions durant la période 2006-2010, afin de progresser plus vite et de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes. Les actions proposées par la feuille de route englobent six domaines d'action prioritaires: assurer une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes; favoriser la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle; promouvoir une représentation égale dans la prise de décision; l'éradication de toute forme de violence fondée sur le genre et de la traite des êtres humains; l'élimination des stéréotypes de genre et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques externes et de développement. La feuille de route met également en exergue la nécessité d'améliorer la gouvernance et réaffirme 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. Le pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes adopté par le Conseil européen du printemps 2006 a également encouragé les États membres à améliorer l'intégration des questions touchant à l'égalité entre les femmes et les hommes.

La feuille de route mentionne expressément que l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques ne doit pas se limiter à promouvoir la mise en œuvre de mesures spécifiques visant à aider les femmes mais elle doit aussi mobiliser toutes les politiques et mesures générales dans l'objectif spécifique de réaliser l'égalité en tenant compte, activement et ouvertement, dès leur phase de planification, de leurs effets éventuels sur la situation respective des femmes et des hommes (dimension de genre). Cela signifie qu'il faut examiner d'une manière systématique les mesures et les politiques en tenant compte de l'effet qu'elles pourraient avoir lors de leur définition et mise en œuvre<sup>2</sup>.

1 COM(2006) 92.

2 COM(96) 67.

Dans la feuille de route, au titre du domaine d'action prioritaire visant à réaliser une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes, la Commission s'est engagée à contrôler et renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi et dans la méthode ouverte de coordination pour l'inclusion sociale et la protection sociale, en préparant notamment des manuels sur l'égalité femmes/hommes à l'intention des acteurs impliqués dans ce processus.

Le présent guide constitue la réponse apportée par la Commission pour respecter ses engagements. Il contient des explications aisément compréhensibles de la notion d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que des conseils pratiques destinés aux décideurs politiques sur la manière de la mettre en œuvre, d'une part, dans le domaine de l'emploi et, d'autre part, dans les politiques relatives à l'inclusion sociale et à la protection sociale. La méthode générale peut toutefois être appliquée à tout domaine politique et va au-delà du calendrier dans lequel ce guide s'inscrit.

Le guide propose une méthode en quatre étapes qui peut être aisément suivie par les décideurs politiques: s'organiser; connaître les différences fondées sur le sexe; évaluer l'incidence politique et remanier les stratégies. Il convient toutefois de noter que les deux premières étapes nécessitent un fonctionnement efficace des structures organisationnelles spécifiquement destinées à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que l'existence de mécanismes visant à garantir la disponibilité de statistiques ventilées par sexe. La réussite des deux dernières étapes dépendra, quant à elle, de la mise en œuvre quotidienne de cette méthode et de la volonté politique de l'appliquer.

La Commission espère que le présent manuel servira de guide efficace pour tous les acteurs concernés, notamment ceux qui travaillent activement sur les politiques d'emploi, d'inclusion sociale et de protection sociale dans les États membres et qu'il les aidera à mieux mettre en œuvre l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans ces politiques et, partant, à mieux satisfaire les besoins des citoyens qu'ils soient hommes ou femmes.

# TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE.....	3
<b>GUIDE POUR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES D'EMPLOI.....</b>	<b>7</b>
1. Introduction .....	8
2. Définir l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes.....	10
3. Les quatre étapes de l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes .....	12
4. Intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques d'emploi .....	17
4.1. Les politiques actives du marché du travail .....	17
4.2. Les politiques relatives aux salaires et à l'évolution professionnelle .....	20
4.3. Les politiques relatives à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée .....	22
4.4. Les politiques de «flexicurité».....	24
<b>GUIDE POUR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES D'INCLUSION SOCIALE ET DE PROTECTION SOCIALE .....</b>	<b>29</b>
1. Contexte .....	30
2. Intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes: définir la méthodologie.....	31
3. Intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques d'inclusion sociale et de protection sociale .....	34
3.1. Vue d'ensemble.....	34
3.2. Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.....	35
3.3. Moderniser les régimes de retraite .....	39
3.4. Améliorer les soins de santé et les soins de longue durée .....	42





**Guide  
pour l'intégration  
de la dimension  
d'égalité  
entre les femmes  
et les hommes  
dans les politiques  
d'emploi**

# 1. INTRODUCTION

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental, une valeur commune de l'Union européenne et une condition nécessaire pour atteindre les objectifs européens de croissance, d'emploi et de cohésion sociale. L'un des défis majeurs de l'Union européenne est d'augmenter l'emploi des femmes, d'améliorer leur situation sur le marché du travail et de supprimer les écarts entre les sexes.

Au cours des dernières années, des progrès importants ont été réalisés concernant la situation professionnelle des femmes. Le taux d'emploi des femmes a connu une hausse importante (de 51,4 % en 1997 à 57,1 % en 2006) et s'approche désormais de l'objectif de Lisbonne (60 % en 2010). Cette avancée ne doit pas occulter la situation clairement défavorable aux femmes sur le marché du travail où des inégalités notables subsistent entre les femmes et les hommes.

L'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes au niveau européen demeurait proche des 15 % en 2006. De plus, la ségrégation entre les sexes sur le marché du travail et les inégalités observées dans les conditions d'emploi s'avèrent persistantes, ce qui se traduit par un écart salarial important et constant entre les deux sexes. Les femmes sont souvent contraintes de choisir entre maternité et carrière, compte tenu du manque de services de garde d'enfants et d'horaires de travail flexibles, des stéréotypes persistants et du partage inégal des responsabilités familiales avec les hommes. Les avancées réalisées par les femmes, y compris dans certains domaines clés de la stratégie de Lisbonne, par exemple dans l'éducation et la recherche, ne se reflètent pas pleinement dans la position des femmes sur le marché du travail. Il s'agit là d'une utilisation irrationnelle des ressources humaines que l'Union européenne ne peut se permettre.

L'égalité entre les femmes et les hommes a constitué, dès le départ, un des objectifs essentiels de la stratégie européenne pour l'emploi. C'est également un instrument indispensable pour atteindre les objectifs de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi. Les lignes directrices pour l'emploi, utilisées durant le cycle 2005-2008 de la stratégie de Lisbonne, soulignent que l'intégration et la promotion de l'égalité entre les sexes doivent être garanties dans toutes les actions entreprises. Elles attirent également l'attention sur la nécessité de mener des actions spécifiques pour renforcer la participation des femmes et réduire les écarts entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de chômage et de salaire.

Cette double approche (actions spécifiques et intégration de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes) a été renforcée dans le pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes adopté par le Conseil européen en mars 2006. Ce pacte encourage les États membres:

- à favoriser le travail des femmes et à réduire les inégalités entre hommes et femmes et à étudier tous les moyens permettant de rendre les systèmes d'aide sociale plus favorables à l'emploi des femmes;

- à adopter des mesures visant à promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée pour tous (objectifs de Barcelone en matière d'accueil des enfants, d'infrastructures de prise en charge pour les autres personnes dépendantes, d'encouragement du congé parental);
- à renforcer la gouvernance via l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en incitant les États membres à intégrer dans leur programme national de réforme la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cependant, les questions de l'égalité entre les sexes et de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes n'ont guère acquis de visibilité en ce qui concerne les programmes nationaux de réforme 2005 et 2006 et il semblerait que la reconnaissance du rôle des femmes, la visibilité de leur travail et l'égalité entre les sexes ne soient guère mises en relief<sup>3</sup>. Par exemple, le rapport conjoint de 2007 sur la situation de l'emploi indique que: «Dans le cadre du pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les États membres ont été invités à tenir compte du principe de l'égalité entre les sexes dans leurs rapports de mise en œuvre. En dépit de cela, la promotion de l'emploi des femmes et l'intégration systématique dans les politiques du principe de l'égalité entre hommes et femmes sont rarement mises en relief»<sup>4</sup>.

Il apparaît également que les programmes nationaux de réforme des États membres ne rendent pas compte de certaines avancées accomplies en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est en conséquence crucial, tant pour la Commission que pour les États membres, de remanier la façon de considérer la question de l'intégration de l'égalité femmes/hommes dans la stratégie de Lisbonne, conformément au traité et aux engagements politiques de l'Union européenne.

Dans sa feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010), la Commission européenne a fixé comme priorités principales l'indépendance économique des femmes et des hommes et la conciliation entre la vie professionnelle, la vie privée et la vie familiale. À cette fin, la Commission européenne s'est engagée à suivre l'évolution de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et à la renforcer dans la stratégie pour la croissance et l'emploi, à adopter la communication visant à lutter contre l'écart des salaires, à encourager la création d'entreprises par les femmes, à soutenir les efforts des États membres en matière d'amélioration des services d'accueil et de soins, etc.

Plus particulièrement, la Commission a prévu de **«préparer, en 2007, des guides sur l'égalité femmes/hommes à destination des acteurs concernés» par le processus de Lisbonne**. L'objectif visé est d'apporter une aide méthodologique aux États membres et de les aider à mieux intégrer les questions touchant à l'égalité entre les sexes dans leur programme national de réforme.

3 Rubery J., Grimshaw D., Smith M. et Donnelly R. (2006). *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy*. Rapport de synthèse du coordinateur préparé pour l'unité «Égalité» de la Commission européenne. Université de Manchester.

4 JER (2007). Rapport conjoint sur l'emploi 2006/2007. Conseil de l'Union européenne, Bruxelles.

Le présent manuel a été élaboré en fonction d'un rapport rédigé par le groupe d'experts sur le genre, l'inclusion sociale et l'emploi (EGGSIE) qui met son savoir-faire au service de la Commission européenne en ce qui concerne la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport (qui doit être finalisé) dresse le bilan de l'intégration de l'égalité entre les sexes dans les politiques d'emploi<sup>5</sup> et vise à présenter des exemples concrets de cette intégration réalisée ces dernières années dans les trente pays concernés [EU-27 et pays de l'Espace économique européen (EEE) et l'Association européenne de libre-échange (AELE)]. Il révèle que les pays européens ont lancé diverses initiatives présentant un intérêt incontestable du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes. Parallèlement, il souligne que l'intégration du principe de l'égalité entre les sexes est un processus à long terme qui en est à sa phase initiale. L'objectif du présent manuel est de progresser vers une meilleure mise en œuvre du principe d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques d'emploi et, en conséquence, dans la stratégie de Lisbonne.

Ce manuel contient une définition du principe d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes et propose une méthode en quatre étapes devant être appliquée dans chaque domaine politique concerné (s'organiser; comprendre les différences femmes/hommes; évaluer l'incidence de la politique et remanier la politique). La méthode est ensuite appliquée à quatre domaines principaux qui ont été choisis de façon à couvrir largement tous les types de politiques d'emploi et toutes les lignes directrices pour l'emploi: les politiques actives du marché du travail; les politiques relatives aux salaires et à l'évolution professionnelle; les politiques relatives à la conciliation (entre la vie professionnelle, privée et familiale) et les politiques de «flexicurité».

## 2. DÉFINIR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'intégration de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est souvent perçue comme un principe novateur qui ne se limite pas à la politique «traditionnelle» relative à l'égalité des chances.

La Commission européenne a adopté en 1996 le principe d'intégration de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, non pas pour qu'elle se substitue à la politique relative à l'égalité des chances mais pour qu'elle la complète. Il s'agit, de ce fait, d'une approche intégrée; l'intégration des questions touchant à l'égalité entre les femmes et les hommes ne se limite pas à promouvoir l'égalité dans la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes et elle englobe la mobilisation de toutes les mesures et politiques d'ensemble en vue de garantir l'égalité en tenant compte de façon

<sup>5</sup> Plantenga J., Remery C. et Rubery J. *Gender mainstreaming of employment policies: a comparative review of thirty European countries*, Commission européenne. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.

active et visible de leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes (prise en compte de la dimension femmes/hommes) dès la phase de la conception. Cela signifie qu'il faut examiner systématiquement les actions et politiques et prendre en considération leurs effets possibles dans leur définition et leur mise en œuvre<sup>6</sup>.

Selon le Conseil de l'Europe, l'intégration de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes peut être décrite comme: «la réorganisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des politiques afin qu'à tous les niveaux et à toutes les étapes, les acteurs normalement associés aux décisions politiques intègrent la dimension d'égalité dans toutes les politiques à toutes les étapes et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques»<sup>7</sup>.

Il peut également être intéressant de définir l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes en établissant une distinction entre trois types de stratégies d'égalité femme/homme: ajustement, personnalisation et transformation<sup>8</sup>:

- L'ajustement fait référence aux mesures visant à établir d'une manière officielle l'égalité entre les femmes et les hommes, par exemple la législation en matière d'égalité de traitement et les mécanismes garantissant l'application des lois. On citera comme exemple au niveau de l'Union européenne les directives concernant l'égalité de rémunération et de traitement dans le cadre de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion et des conditions de travail. L'ajustement est en fait l'une des stratégies les plus anciennes de promotion de l'égalité des chances.
- La deuxième stratégie est la personnalisation. L'égalité de traitement ne produisant pas automatiquement une égalité de résultat, des mesures et des aménagements de discrimination positive favorables aux femmes peuvent s'avérer nécessaires. On citera par exemple les programmes d'action positive pour les femmes et la création d'infrastructures d'accueil des enfants. Dans cette approche de personnalisation, les femmes sont censées s'intégrer dans une situation de statu quo qui, en soi, n'est pas remise en cause.
- La troisième stratégie, la transformation, franchit une étape supplémentaire en remettant en cause le statu quo et en supposant qu'il est nécessaire de transformer les institutions et/ou les organisations pour instaurer l'égalité femmes/hommes. Dans cette perspective, l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes consiste à faire en sorte que les politiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, que sont les mesures relatives à l'égalité et à l'action positive, soient dotées d'une capacité de transformation.

6 Commission européenne (1996). *Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires*. COM(96) 67 final.

7 Conseil de l'Europe (1998). *L'approche intégrée entre les femmes et les hommes: cadre conceptuel, méthodologie et présentation des bonnes pratiques*. Strasbourg, 1998.

8 Rees (1998). Voir également Stevens et Van Lamoen (2001).

En termes de politique d'emploi, l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes implique que la politique tient expressément compte des inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

### 3. LES QUATRE ÉTAPES DE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Ces dernières années, bon nombre de manuels indiquant «comment intégrer la notion d'égalité entre les femmes et les hommes» ont été élaborés en se focalisant souvent sur des domaines précis et/ou en s'adressant à des groupes cibles spécifiques. Au niveau européen, on citera l'exemple du guide EQUAL sur l'intégration de l'égalité entre les sexes, rédigé à l'attention des parties prenantes aux programmes nationaux EQUAL<sup>9</sup>. Un autre exemple plus récent est le manuel sur l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes, fruit du travail du comité suédois d'aide à l'intégration de l'égalité entre les sexes<sup>10</sup>. La plupart des manuels proposent un cadre de travail ou définissent différentes étapes. Par exemple, le guide de l'intégration de la dimension de genre contient un cadre utile pour l'intégration des questions touchant à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les universités<sup>11</sup>. Ces manuels distinguent quatre séries d'instruments: 1) indicateurs et suivi; 2) mise en œuvre et organisation; 3) sensibilisation et appropriation et 4) mise à l'épreuve et évaluation de la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes. De plus, des informations utiles peuvent être obtenues dans les guides qui décrivent les différentes étapes d'un processus d'évaluation de l'impact sur les femmes et les hommes<sup>12</sup>. Sur la base de la documentation disponible et en tenant compte du domaine spécifique et des acteurs concernés, il a été établi une liste de contrôle de l'intégration de l'égalité entre les sexes dans les politiques d'emploi, comportant quatre étapes (voir le tableau 1).

Les sections ci-après contiennent une description détaillée des quatre étapes susvisées. Les exemples concrets qui sont donnés proviennent de l'application (dans le rapport d'experts déjà cité) de cette méthode à quatre types de politiques pour l'emploi: les politiques actives du marché du travail, les politiques salariales et d'évolution professionnelle, les politiques de conciliation et les politiques de «flexicurité».

9 Commission européenne (2004). *Guide EQUAL de l'intégration de la dimension de genre*. Bruxelles. Le document peut être téléchargé sur: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/gendermain\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_fr.pdf).

10 Jämstöd (2007). *Gender mainstreaming manual*. Rapports officiels du gouvernement suédois SOU 2007:15. Stockholm: Edita Sverige AB. Le document peut être téléchargé sur: <http://sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>.

11 Stevens I. et van Lamoen I. (2001). *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*. Leuven/Apeldoorn: Garnat-Uitgevers.

12 Voir par exemple: Rubery J. et Fagan C. (2000). *Gender impact assessment and European Employment Policy*. Le document peut être téléchargé sur: [http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA\\_Report.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf).

## Tableau 1 — Les quatre étapes de l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes

**S'organiser.** Le point central de la première étape tient à la mise en œuvre et à l'organisation ainsi qu'à la sensibilisation et à l'appropriation.

**Comprendre les différences entre les femmes et les hommes.** La deuxième étape consiste à décrire les inégalités femmes/hommes en matière de participation, de ressources, de normes, de valeurs et de droits, et d'évaluer les tendances sans intervention politique.

**Évaluer l'incidence de la politique.** La troisième étape consiste à analyser l'incidence potentielle sur l'égalité femmes/hommes de la politique relative à la participation, aux ressources, normes, valeurs et droits.

**Remanier la politique.** La quatrième étape consiste à identifier comment la politique pourrait être reformulée pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

### Étape 1 — S'organiser

La mise en œuvre et l'organisation, la sensibilisation et l'appropriation peuvent être considérées comme autant de préalables importants à l'intégration réussie des questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. La mise en œuvre et l'organisation de l'intégration de l'égalité femmes/hommes font référence au processus visant à offrir un fondement structurel et culturel à la notion d'égalité des chances<sup>13</sup>. Il s'agit donc de formuler des objectifs, d'élaborer un plan, de définir un budget et de préciser les responsabilités des différents acteurs concernés. Concernant le budget, il faut prévoir des ressources suffisantes pour la mise en œuvre. De plus, l'utilisation de connaissances approfondies spécifiques (externes) peut être envisagée. L'intégration de la notion d'égalité entre les femmes et les hommes implique par ailleurs que l'ensemble des acteurs de la politique d'emploi tienne compte de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Il est nécessaire de prévoir une formation pour sensibiliser à la notion d'égalité femmes/hommes et pour l'enseigner. De même, il importe que les acteurs concernés considèrent que l'intégration de l'égalité femmes/hommes fait partie de leurs prérogatives et responsabilités. Il faut par conséquent «favoriser l'appropriation» mais différentes stratégies peuvent être adoptées. Dans certains cas, on peut exiger que l'équipe s'«approprie» la problématique mais dès lors que la prise de conscience est faible, il peut s'avérer nécessaire de désigner d'emblée dans l'équipe ou l'unité chargée de la mise au point de la stratégie une personne possédant les connaissances spécifiques.

13 Stevens I. et van Lamoen I. (2001). *Manual on Gender mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers, p. 52.

## Étape 2 — Comprendre les différences entre les femmes et les hommes

L'étape suivante du processus d'intégration de l'égalité entre les sexes est la collecte de données pertinentes sur la place des femmes et des hommes. Il est indispensable de décrire la situation réelle pour pouvoir évaluer le niveau d'(in)égalité et définir les domaines prioritaires. De plus, le suivi de la situation permet d'obtenir après un certain temps des informations sur les tendances en matière d'(in)égalité entre les sexes. La Commission européenne<sup>14</sup> a identifié, en 1998, quatre dimensions de l'évaluation de l'inégalité entre les femmes et les hommes: la participation; les ressources; les normes et les valeurs et les droits<sup>15</sup>. Il est important d'envisager la situation initiale d'un point de vue dynamique et pas seulement statique.

### Participation

La participation concerne la composition femmes/hommes du groupe/de la population considérée par la politique et implique la nécessité de réunir des informations de base, telles que le nombre d'hommes et de femmes en situation de chômage, handicapés ou travaillant selon un contrat de travail flexible. Dès lors que les mesures politiques définissent des groupes spécifiques de personnes vulnérables, l'éventuelle incidence différentielle sur les hommes et sur les femmes doit également être prise en compte. Ces dernières années, des progrès considérables ont été réalisés quant à la disponibilité des statistiques ventilées par sexe et cette avancée simplifie la première étape. Bien que les statistiques paraissent claires, il importe également de tenir compte des questions de mesure. Par exemple, le chômage peut être mesuré de plusieurs façons. Selon la méthode employée, les différences entre hommes et femmes peuvent aller de faibles à très élevées.

### Ressources

Des différences entre les femmes et les hommes peuvent également apparaître en ce qui concerne l'accès/la distribution des ressources, telles que le temps, l'espace, l'information et l'argent, le pouvoir politique et économique, les qualifications, les transports, l'utilisation des services publics, etc. En particulier, la répartition inégale des responsabilités en matière de garde et de prise en charge a un impact majeur sur la répartition des ressources. Par exemple, concernant les politiques actives du marché du travail, il faut tenir compte du fait que les femmes sont les principales responsables de l'éducation des enfants. L'accès aux infrastructures d'accueil pour les enfants est donc très important pour permettre en particulier aux femmes de participer aux programmes. Dans le domaine des politiques de conciliation, une des questions essentielles a trait au paiement ou non des congés. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les catégories professionnelles qui subissent davantage l'influence des

14 Commission européenne (1998). *A guide to Gender Impact Assessment*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.

15 Rubery J. et Fagan C. (2000). *Gender impact assessment and European Employment Policy*. Le document peut être téléchargé sur: [http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA\\_Report.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf).

dispositions nationales relatives au salaire minimal et elles sont par conséquent affectées d'une manière disproportionnée par les décisions relatives au taux de relèvement des salaires minimaux lorsque celui-ci est plus ou moins élevé que le taux moyen de hausse salariale.

### **Normes et valeurs**

Les normes et les valeurs influencent les rôles et la répartition du travail selon le sexe, ainsi que le comportement et les attitudes des femmes et des hommes. Elles interviennent également en partie dans les inégalités entre les qualités ou les caractéristiques masculines ou féminines. Il est indispensable d'identifier le rôle joué par les mesures politiques dans le renforcement des normes et valeurs sociales qui maintiennent l'inégalité femmes/hommes. Les politiques relatives à l'impôt et aux prestations sociales sont, par exemple, souvent fondées sur le modèle familial dans lequel l'homme assure l'essentiel des moyens d'existence. La progression vers des modèles plus individualisés peut, quel que soit l'impact sur les taux de participation, avoir une valeur symbolique importante. Parallèlement, une politique axée sur un partage plus égalitaire du travail rémunéré et non rémunéré — dans lequel les hommes jouent expressément un rôle dans la prise en charge et les soins — peut également contribuer à définir un ensemble de normes et de valeurs plus équitables.

### **Droits**

Les droits concernent la discrimination sexuelle directe ou indirecte, les droits de l'homme et l'accès à la justice dans un environnement juridique, politique ou socio-économique. Par exemple, les programmes actifs du marché du travail sont-ils ouverts aux inactifs (aux personnes souhaitant réintégrer le marché du travail et non pas uniquement aux allocataires sociaux) ainsi qu'aux chômeurs indemnisés? Si la réponse est négative, les femmes seront moins nombreuses que les hommes à pouvoir bénéficier d'une aide pour réintégrer le marché de l'emploi. À cet égard, il faut également tenir compte du fait que même lorsque les femmes bénéficient officiellement des mêmes droits que les hommes, l'absence d'infrastructures adéquates peut restreindre la capacité des femmes à exercer ces droits pour saisir les opportunités qui leur sont offertes. De même, le fait de conférer aux hommes le droit de bénéficier des mesures de conciliation ne suffit pas nécessairement à promouvoir l'égalité femmes/hommes dans les métiers de prise en charge et de soins.

## **Étape 3 — Évaluer l'incidence de la politique**

La troisième étape exige qu'on évalue l'incidence potentielle sur les femmes et les hommes de cette politique relative à la participation, aux ressources, normes, valeurs et droits. Concernant la participation, il faut notamment veiller à tenir compte des aspects quantitatifs et qualitatifs. Par exemple, les programmes visant à la création d'emplois peuvent concerner les femmes plus particulièrement. Cela peut être jugé positif du point de vue de l'égalité femmes/hommes. Néanmoins, dès lors que la qualité du travail est problématique (par exemple en termes d'horaires de travail et de salaire), ces programmes peuvent accentuer les inégalités femmes/hommes. Concernant l'accès aux ressources, il est crucial de tenir compte de l'impact

non seulement sur les ressources du ménage mais également sur les ressources individuelles. Au niveau des normes et valeurs sociales, les politiques de conciliation doivent englober les questions touchant à la participation des hommes aux tâches ménagères. Si seules les femmes utilisent les politiques de conciliation, les inégalités seront renforcées en ce qui concerne la répartition du travail non rémunéré entre les femmes et les hommes et cela pourrait renforcer les normes sociales à cet égard. Concernant les droits, il est pertinent d'inclure le droit à la prise en charge et aux soins aux personnes et le droit à avoir un emploi.

Lors de l'évaluation de l'impact d'une politique, il peut s'avérer important de faire la distinction entre des groupes spécifiques d'hommes et de femmes, par exemple les groupes ethniques minoritaires, les parents et les personnes sans enfant, les groupes d'âge, les groupes définis en fonction du niveau d'éducation et de l'origine régionale, etc. Même si les mesures visant à accroître le taux de participation peuvent être efficaces chez les femmes du groupe principal, par exemple, les femmes appartenant aux groupes ethniques minoritaires peuvent quant à elles avoir besoin de mesures spécifiques. De plus, une évaluation politique fiable doit inclure les effets indirects. Les modifications des rapports entre les sexes tant à l'extérieur qu'à l'intérieur du marché du travail peuvent être un des effets indirects à rechercher. Le fait de mettre l'accent sur le travail à temps partiel pourrait, par exemple, aboutir à long terme au renforcement de la division de la main-d'œuvre en fonction du sexe sur le marché du travail et ailleurs, puisque les femmes sont plus nombreuses dans les secteurs offrant des emplois flexibles. Cet exemple montre également qu'il importe de différencier les effets à court et à long terme.

#### **Étape 4 — Remanier la politique**

Lorsque l'évaluation de la politique révèle un impact négatif ou globalement neutre sur l'égalité des sexes, il est indispensable d'établir comment reformuler la politique pour favoriser l'égalité femmes/hommes. La nécessité de la reformulation est particulièrement forte lorsque les différences entre les femmes et les hommes sont grandes et ont une incidence forte sur la vie des femmes. La reformulation n'entraîne pas nécessairement des changements de fond. Par exemple, en ce qui concerne les politiques actives du marché du travail, une mesure très simple mais très efficace consiste à autoriser toutes les personnes inactives à en bénéficier. Il est relativement simple d'offrir aux parents qui travaillent des infrastructures de soutien. D'autres questions appellent des réponses plus complexes. Par exemple, la réduction de la ségrégation entre les sexes verticale et horizontale exige des politiques plus globales. La reformulation peut également exiger d'adopter une approche pluridimensionnelle couvrant plusieurs domaines politiques ou services administratifs. Par exemple, le service public pour l'emploi peut avoir à coopérer activement avec l'organisme chargé de la mise à disposition d'infrastructures d'accueil pour les enfants pour permettre aux femmes à la recherche d'un emploi de faire appel à ceux-ci pour les aider dans leurs démarches. L'intégration de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes exige l'adoption d'une démarche conjointe dans laquelle la politique d'emploi n'est pas

isolée des politiques relatives aux services sociaux et à l'accueil des enfants, d'une part, et des politiques relatives à l'impôt et aux prestations sociales, d'autre part.

## 4. INTÉGRATION DE LA DIMENSION D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES D'EMPLOI

Afin de fournir des exemples concrets, la méthode en quatre étapes décrite précédemment a été appliquée à quatre types de politiques pour l'emploi: les politiques actives du marché du travail; les politiques relatives aux salaires et à l'évaluation professionnelle, les politiques de conciliation et les politiques de «flexicurité». Ces quatre types de politiques ont été choisis pour couvrir l'ensemble des politiques de l'emploi, bien que certains aspects puissent être couverts dans plusieurs domaines précités. Ces domaines sont normalement suffisamment vastes pour pouvoir être appliqués aux lignes directrices pour l'emploi, quelle que soit la portée des éventuels changements pouvant survenir dans l'avenir.

Dans les sections suivantes, chacun de ces domaines politiques est défini, son incidence possible en termes d'égalité femmes/hommes est discutée et un tableau spécifique réunit une liste de questions pertinentes devant être posées dans le processus d'intégration du principe d'égalité entre les sexes.

Les tableaux et analyses présentés ci-après ont été élaborés sur la base du rapport rédigé par le groupe d'experts sur l'intégration de l'égalité femmes/hommes dans les politiques d'emploi<sup>16</sup> que nous avons déjà cité. Ce rapport présente également quelques exemples concrets de cette intégration dans les quatre domaines politiques développés dans les États membres ou les pays de l'EEE et de l'AELE. Le lecteur est donc invité à consulter ce rapport qui contient une présentation plus exhaustive des interactions entre chaque domaine politique et l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est à noter que certaines de ces étapes (en particulier la dernière qui dépend fortement des résultats des trois premières) sont parfois analogues d'un domaine politique à l'autre.

### 4.1. Les politiques actives du marché du travail

Appliquant la stratégie européenne pour l'emploi, les États membres ont redoublé d'efforts pour améliorer la situation des groupes et des individus en marge du marché du travail. Les politiques actives du marché du travail constituent à cet égard un instrument important. Comme le définit le

<sup>16</sup> Plantenga J., Remery C. et Rubery J. *Gender mainstreaming of employment policies: a comparative review of thirty European countries*, Commission européenne. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.

rapport 2006 sur l'emploi en Europe<sup>17</sup>, les politiques du marché du travail sont des interventions publiques destinées à des groupes particuliers sur le marché du travail et, en tant que telles, elles se distinguent des politiques générales pour l'emploi dont notamment les mesures de réduction des coûts salariaux. Les politiques actives du marché du travail visent à accroître les possibilités d'emploi ou à améliorer les perspectives de revenus pour les personnes/groupes au chômage qui ont des difficultés à accéder au marché du travail (ibid.). Les services publics de l'emploi jouent un rôle important à cet égard en facilitant l'intégration des chômeurs et autres chercheurs d'emploi dans le marché du travail (par exemple, placement, orientation et conseil). En outre, les mesures actives incluent la formation, la mobilité professionnelle et l'emploi partagé, les primes à l'emploi, l'intégration de groupes spécifiques, la création directe d'emplois et les incitations à la création d'entreprises<sup>18</sup>.

Pour encourager l'égalité entre les femmes et les hommes, les principes de l'égalité des chances devraient être intégrés au fonctionnement du service public pour l'emploi (SPE). À cet égard, la désignation d'un responsable spécifique de l'égalité des chances doté des connaissances nécessaires est une méthode efficace. Il semble également essentiel que les agents du SPE soient sensibilisés à la question de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes et qu'ils apprennent à l'intégrer dans leur pratique professionnelle. Il est également important d'intégrer la question de l'égalité entre les sexes dans la politique relative aux services publics pour l'emploi pour faire en sorte que les programmes actifs du marché du travail soient ouverts à l'ensemble des personnes inactives et non pas uniquement aux bénéficiaires d'allocations sociales et que les femmes et les hommes puissent y accéder en toute égalité. Cela exige également de tenir compte des besoins spécifiques des groupes défavorisés. (Voir dans le tableau 2 la liste des questions relatives à l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques actives du marché du travail.)

## **Tableau 2 — Intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques actives du marché du travail**

### **Étape 1 — S'organiser**

- Des lignes directrices ou des objectifs ont-ils été établis en ce qui concerne l'égalité des chances?
- Tous les acteurs concernés sont-ils sensibilisés aux questions d'égalité femmes/hommes?

<sup>17</sup> Commission européenne (2006), *Employment in Europe — 2006*, p. 120.

<sup>18</sup> Ibid.

- Existe-t-il une répartition claire des responsabilités?
- Existe-t-il des formations sur les questions touchant à l'égalité femmes/hommes et/ou est-il possible de faire appel à des ressources externes?

## **Étape 2 — Comprendre les différences entre les femmes et les hommes**

- Toutes les statistiques pertinentes sont-elles ventilées par sexe?
- Quelle est la répartition femmes/hommes des groupes cibles?
- Quelle est la répartition femmes/hommes des groupes défavorisés tels que les jeunes en situation de décrochage scolaire, les parents isolés, les personnes en congé de longue durée, les chômeurs de longue durée, les minorités ethniques?
- Quelles sont les tendances pertinentes en la matière?

## **Étape 3 — Évaluer l'incidence de la politique**

- Les femmes et les hommes jouissent-ils d'un accès équitable aux politiques actives du marché du travail, y compris la formation?
- Existe-t-il des mesures en faveur des inactifs ainsi que des chômeurs?
- Existe-t-il des mesures permettant de répondre aux besoins de groupes spécifiques, par exemple ceux des parents isolés (en créant des services de garde d'enfants), des personnes handicapées (en permettant l'accès aux services sociaux et à une aide technique) ou des femmes souhaitant retravailler après un congé de longue durée (par l'accès à la formation)?
- Les politiques actives du marché du travail favorisent-elles l'accès des femmes aux postes de haute qualité et non traditionnels?
- Les femmes et les hommes bénéficient-ils d'une manière équitable des incitants à la création d'entreprises ou d'autres services offerts par les services publics pour l'emploi?

## **Étape 4 — Remanier la politique**

- Compte tenu des résultats des étapes 1, 2 et 3, identifier de quelles façons la politique peut être remaniée pour promouvoir l'égalité femmes/hommes. Il faut tenir compte du fait que l'intégration de l'égalité femmes/hommes exige une approche davantage intégrée couvrant plus d'un domaine politique ou département.

## 4.2. Les politiques relatives aux salaires et à l'évolution professionnelle

Il n'est pas possible d'instaurer l'égalité entre les femmes et les hommes sans garantir des salaires égaux et l'égalité des chances mais, en pratique, les possibilités de réduire les écarts de rémunération entre les sexes sont aussi étroitement liées aux problèmes de la ségrégation entre les sexes et des interruptions de carrière. La réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes est une problématique significative du programme politique européen. Depuis 1999, elle fait partie de la stratégie européenne pour l'emploi et les initiatives politiques se sont multipliées au fil des ans. En 2003, il a été demandé aux États membres de formuler des objectifs à cet égard «afin de réaliser, à l'échéance 2010, une réduction substantielle des écarts salariaux entre les femmes et les hommes dans chaque État membre par l'adoption d'une approche pluridisciplinaire traitant les facteurs sous-jacents à l'écart de rémunération, parmi lesquels la ségrégation sectorielle et professionnelle entre les sexes, l'éducation et la formation, la classification des emplois et les systèmes salariaux, l'amélioration de la sensibilisation et de la transparence» (décision du Conseil de 2003, JO L 197, p. 20). La suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes est également un objectif de premier plan de la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010. Selon la feuille de route, la persistance de ces écarts résulte d'une discrimination directe à l'encontre des femmes et d'inégalités structurelles, telles que la ségrégation entre les sexes dans certains secteurs, métiers et modalités de travail, l'accès à l'éducation et à la formation, les évaluations subjectives, les systèmes salariaux et les stéréotypes.

L'écart entre les salaires est dû à des causes complexes et, pour cette raison, l'approche préconisée en la matière doit être pluridimensionnelle, l'intégration de l'égalité femmes/hommes dans les politiques relatives aux salaires exige l'adoption d'un éventail de mesures. En premier lieu, les pays peuvent mettre en œuvre une politique relative à l'égalité des salaires afin de lutter contre la discrimination en raison du sexe s'exprimant d'une manière directe ou indirecte au niveau des salaires. Citons à titre d'exemple une (nouvelle) législation, l'existence et la diffusion d'informations et d'initiatives relatives à l'évaluation de l'emploi. À cet égard, le développement d'une infrastructure appropriée est également important. En deuxième lieu, la politique relative à l'égalité des chances peut contribuer à réduire l'écart salarial entre hommes et femmes. Étant donné que l'interruption de la carrière professionnelle demeure un facteur essentiel de l'écart salarial qui existe d'une manière générale entre les femmes et les hommes, il est indispensable de permettre aux femmes de suivre un parcours professionnel sans interruption. À cet égard, les mesures pertinentes concernent les infrastructures d'accueil pour les enfants et les possibilités de congé parental, ainsi que celles qui favorisent l'absence de ségrégation horizontale et verticale, entre les sexes, sur le marché du travail. La politique en matière de conciliation étant abordée dans la section suivante, nous nous concentrerons ici sur les politiques de lutte contre la ségrégation entre les sexes dans le domaine de l'emploi. En troisième lieu, l'intégration des questions touchant à l'égalité entre les sexes peut être intégrée dans les stratégies d'ensemble relatives aux salaires visant à réduire les inégalités

salariales et à améliorer la situation des bas salaires et/ou des emplois confiés en majorité aux femmes. Dans la plupart des pays, on considère que les négociations salariales relèvent de la responsabilité des partenaires sociaux et cela contribue à compliquer plus encore la situation. Les gouvernements peuvent souhaiter ne pas intervenir. Le rapport rédigé par le groupe d'experts précité traite donc aussi des bonnes pratiques au niveau des partenaires sociaux. (Voir dans le tableau 3 la liste des questions permettant de contrôler l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques salariales et d'évolution professionnelle.)

### **Tableau 3 — Intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques salariales et d'évolution professionnelle**

#### **Étape 1 — S'organiser**

- Des lignes directrices ou des objectifs ont-ils été établis en ce qui concerne les politiques d'égalité salariale et d'évolution de carrière?
- Tous les acteurs concernés sont-ils sensibilisés aux questions d'égalité femmes/hommes?
- Existe-t-il une répartition claire des responsabilités?
- Existe-t-il des formations en matière d'égalité femmes/hommes et/ou est-il possible de recourir à des ressources externes?

#### **Étape 2 — Comprendre les différences entre les femmes et les hommes**

- Toutes les statistiques pertinentes sont-elles ventilées par sexe?
- Quelle est la répartition des hommes et des femmes dans la structure salariale?
- Les femmes sont-elles plus nombreuses que les hommes dans les catégories professionnelles percevant une faible rémunération?
- Quelles sont les principales tendances dans ce domaine?

#### **Étape 3 — Évaluer l'incidence de la politique**

- La législation en matière d'égalité salariale est-elle efficace pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes?
- Existe-t-il une (nouvelle) législation obligeant les partenaires sociaux à négocier au sujet de l'égalité de rémunération?
- Les entreprises sont-elles tenues d'étudier et d'analyser régulièrement les pratiques salariales?
- Des mesures d'évaluation professionnelle sont-elles utilisées régulièrement?
- Les femmes souhaitant retravailler ont-elles accès à la formation?
- Les politiques encouragent-elles l'absence de ségrégation entre les sexes (horizontale et verticale) en ce qui concerne les métiers et le marché du travail?

- Les politiques salariales sont-elles destinées à réduire l'inégalité salariale et à améliorer la rémunération des fonctions à bas salaires et/ou principalement confiées aux femmes?

#### **Étape 4 — Remanier la politique**

- Compte tenu des résultats des étapes 1, 2 et 3, identifier de quelles façons la politique peut être remaniée pour promouvoir l'égalité femmes/hommes. Tenir compte du fait que l'intégration de l'égalité femmes/hommes exige une approche davantage intégrée et couvrant plus d'un domaine politique ou département.

### **4.3. Les politiques relatives à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée**

Selon la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes, la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale est un des six domaines d'action prioritaires pour l'égalité des sexes: «les services et les structures s'adaptent trop lentement à une situation dans laquelle à la fois les femmes et les hommes travaillent. Peu d'hommes prennent un congé parental ou travaillent à temps partiel (7,4 % contre 32,6 % pour les femmes); ce sont les femmes qui assument principalement la charge des enfants et d'autres personnes dépendantes. Les hommes devraient être encouragés à assumer des responsabilités familiales, notamment par des incitants au congé parental et de paternité, et à profiter des mêmes droits à congé que les femmes». La politique relative à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ne sert pas seulement à renforcer l'égalité entre les sexes, elle est également une condition nécessaire à l'accomplissement des objectifs européens pour la croissance, l'emploi et la cohésion sociale. En réalité, la nécessité de créer une économie flexible, utilisant le potentiel de la main-d'œuvre, l'évolution des modèles familiaux et la pression démographique due au vieillissement de la population ont été de nature à inscrire l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale au cœur du programme social européen.

Les politiques relatives à la conciliation entre la vie professionnelle et privée peuvent être définies comme les stratégies visant à soutenir directement la conciliation entre la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée. Aussi peuvent-elles englober un éventail de politiques allant des services de garde d'enfants aux possibilités de congé, aux modalités flexibles de travail et autres politiques de conciliation, dont notamment les indemnités financières pour les partenaires qui travaillent<sup>19</sup>. L'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les stratégies de conciliation est un fait établi dans la mesure où la plupart des gouvernements européens reconnaissent que les responsabilités familiales ont une incidence sur la vie professionnelle des femmes. Néanmoins, des différences s'observent entre les pays en ce qui concerne les réponses politiques apportées et l'intérêt implicite ou explicite qui est porté à l'égalité entre les sexes. Certains pays encouragent la prestation de services publics et privés, d'autres améliorent les opportunités de travail à temps partiel. D'autres encore considèrent que les questions

<sup>19</sup> Plantenga J. et Remery C. (2005). *Reconciliation of work and private life*. Étude comparative de trente pays européens. Commission européenne. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, p. 25.

touchant à l'aménagement de la vie professionnelle et privée concernent les femmes, tandis que certains pays reconnaissent que les hommes ont un rôle à jouer dans les responsabilités familiales (et sont favorables aux systèmes de congé parental ou tentent de les améliorer). (Voir dans le tableau 4 la liste des questions permettant de contrôler l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques de conciliation.)

## **Tableau 4 — Intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée**

### **Étape 1 — S'organiser**

- Des lignes directrices ou des objectifs ont-ils été fixés en ce qui concerne les politiques de conciliation?
- Tous les acteurs concernés sont-ils sensibilisés aux questions d'égalité femmes/hommes?
- Existe-t-il une répartition claire des responsabilités?
- Existe-t-il des formations en matière d'égalité femmes/hommes et/ou est-il possible de recourir à une expertise extérieure?

### **Étape 2 — Comprendre les différences entre les femmes et les hommes**

- Toutes les statistiques pertinentes sont-elles ventilées par sexe?
- Des dispositions en matière de congé sont-elles prévues pour répondre à la question de la prise en charge des personnes âgées?
- Quelle est la répartition femmes/hommes en matière de congés?
- Quel est le taux de couverture des services de garde d'enfants par tranche d'âge?
- Quelles sont les tendances dans ce domaine?

### **Étape 3 — Évaluer l'incidence de la politique**

- Quelle est l'incidence des congés en termes de comportement sur le marché du travail?
- Les dispositions en matière de congé parental favorisent-elles ou découragent-elles la présence des parents sur le marché du travail?
- Les politiques favorisent-elles un partage équitable des responsabilités familiales?
- Y a-t-il un engagement avéré pour répondre aux besoins en matière d'accueil des enfants et pour mettre à disposition des infrastructures d'accueil pour les enfants de qualité et abordables?
- Les horaires des services d'accueil des enfants sont-ils compatibles avec un emploi à plein temps?
- Existe-t-il des infrastructures d'accueil des enfants pour les personnes participant à un programme d'apprentissage tout au long de la vie?

## Étape 4 — Remanier la politique

- Compte tenu des résultats des étapes 1, 2 et 3, identifier de quelles façons la politique peut être remaniée pour promouvoir l'égalité femmes/hommes. Tenir compte du fait que l'intégration de l'égalité femmes/hommes exige que l'on adopte une approche davantage intégrée couvrant plus d'un domaine politique ou département.

### 4.4. Les politiques de «flexicurité»

La flexicurité est devenue un cadre de référence important dans le débat sur la modernisation des marchés du travail en Europe. Le concept de flexicurité a pris de l'essor après la publication, en 2003, du rapport du groupe de travail pour l'emploi, présidé par Wim Kok, sur la création d'emplois supplémentaires en Europe<sup>20</sup>. Ce rapport indique que pour stimuler l'emploi et la productivité, l'Europe doit accroître la capacité d'adaptation de ses employés et de ses entreprises. La souplesse dans l'organisation du travail est une condition particulièrement nécessaire pour éviter l'émergence d'un marché du travail à deux vitesses dans lequel les personnes faisant partie du marché du travail bénéficieraient d'une forte protection par rapport à l'emploi tandis qu'un nombre croissant de personnes n'en faisant pas partie seraient recrutées selon des dispositions contractuelles assurant une protection moindre. En juin 2007, la Commission a adopté une communication sur la flexicurité qui contribuera aux réformes instaurées par les États membres<sup>21</sup>.

Il est important d'observer que la flexicurité n'implique pas l'adoption de mesures entièrement nouvelles; sa nouveauté réside plutôt dans l'association de mesures introduites simultanément dans le domaine de la flexibilité et de la sécurité. Wilthagen, rapporteur du groupe d'experts européens sur la flexicurité, donne la définition suivante: «Une stratégie qui tente, de façon synchronisée et délibérée, d'améliorer, d'une part, la flexibilité des marchés du travail, l'organisation du travail et les relations du travail et, d'autre part, la sécurité — sécurité de l'emploi et sécurité sociale — notamment pour les groupes les plus vulnérables à l'intérieur et à l'extérieur du marché du travail»<sup>22</sup>. Cette définition établit clairement qu'une approche totalement intégrée de la flexicurité va au-delà de la définition restrictive des politiques relatives à la flexibilité du marché et à la sécurité des travailleurs. Y sont également incluses les politiques actives du marché du travail, dont la recherche d'emploi active, les possibilités d'emploi et l'apprentissage tout au long de la vie. L'essentiel est de trouver un équilibre entre les politiques afin d'augmenter l'adaptabilité des travailleurs et des lieux de travail. Ainsi, l'approche de la «flexicurité» implique que l'on passe du modèle de la sécurité de l'emploi (conserver le même emploi tout au long de la vie) à un modèle de sécurité professionnelle (disposer de possibilités et de capacités à occuper un emploi tout au long de la vie)<sup>23</sup>.

20 Commission européenne (2003). *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*. Rapport du groupe de travail pour l'emploi présidé par Wim Kok.

21 Commission européenne (2007). *Vers des principes communs de flexicurité: des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*, SEC(2007) 861.

22 Wilthagen T. et Tros F. (2004). *The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market*. In *Flexicurity: conceptual issues and politique implementation in Europe*. *Transfer, European review of labour and research*, 10(2).

23 EMCO (2006). *Flexicurity*. Groupe de travail EMCO sur la flexicurité, mai 2006.

Compte tenu des liens entre la flexicurité, l'égalité entre les sexes et les différentes positions adoptées dans le cadre du débat actuel, l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques de flexicurité est de la plus haute importance. À cet égard, l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes implique que l'on reconnaisse la tension qui existe entre l'objectif de promotion de la flexibilité et celui de la sécurité de l'emploi, ainsi que le rôle pivot de la dimension femmes/hommes pour en déterminer les résultats sur le marché du travail. Plus précisément, l'intégration de l'égalité entre les sexes dans les politiques de flexicurité permettrait<sup>24</sup>:

- de reconnaître le rôle de la dimension femmes/hommes dans le renforcement des inégalités liées au travail flexible et dans l'élaboration de modèles de travail flexibles;
- de répondre aux besoins des travailleurs en ce qui concerne la conciliation du travail et de la vie familiale, tout en reconnaissant les risques liés à l'extension des horaires de travail et au fait qu'il s'agit d'une mesure antisociale;
- d'appuyer le retrait progressif des horaires et du travail atypiques afin d'éviter les risques d'un confinement à long terme et la concentration des femmes dans un travail précaire.

(Voir dans le tableau 5 la liste des questions permettant de contrôler l'intégration de l'égalité femmes/hommes dans les politiques de flexicurité.)

## **Tableau 5 — Intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques de flexicurité**

### **Étape 1 — S'organiser**

- Des lignes directrices ou des objectifs ont-ils été établis en ce qui concerne les politiques de flexicurité?
- Tous les acteurs concernés ont-ils conscience des questions d'égalité femmes/hommes?
- Existe-t-il une répartition claire des responsabilités?
- Existe-t-il des formations appropriées en matière d'égalité femmes/hommes et/ou est-il possible de recourir à des compétences externes?

### **Étape 2 — Comprendre les différences entre les femmes et les hommes**

- Toutes les statistiques pertinentes sont-elles ventilées par sexe?
- Quelle est la répartition femmes/hommes selon les contrats de travail traditionnels et atypiques?

<sup>24</sup> Rubery J., Grimschaw D., Smith M. et Donnelly R. (2006). *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy*. Rapport de synthèse du coordinateur préparé pour l'unité «Égalité» de la Commission européenne. Université de Manchester, p. 214. Le document peut être téléchargé sur: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/gender\\_ees\\_2006\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gender_ees_2006_en.pdf).

- Quelle est la répartition femmes/hommes en ce qui concerne les horaires à plein temps et à temps partiel?
- Quelles sont les tendances dans ce domaine?

### Étape 3 — Évaluer l'incidence de la politique

- Les dispositions relatives au travail flexible sont-elles compatibles avec les besoins des femmes?
- La mise au point des horaires de travail flexible est-elle compatible ou incompatible avec les responsabilités familiales?
- Les programmes/politiques s'adressent-ils aux hommes comme aux femmes?
- Les personnes ayant un contrat de travail flexible ont-elles accès à la formation?
- Existe-t-il des mesures permettant de réduire le risque de ségrégation entre les sexes lié au travail flexible et à temps partiel (par exemple le droit de reprendre un travail à temps complet)?
- Les politiques relatives à la capacité d'adaptation sont-elles compatibles avec la promotion de la suppression des écarts entre les femmes et les hommes (dont les écarts salariaux)?

### Étape 4 — Remanier la politique

- Compte tenu des résultats des étapes 1, 2 et 3, identifier de quelles façons la politique peut être remaniée pour promouvoir l'égalité femmes/hommes. Tenir compte du fait que l'intégration de l'égalité femmes/hommes exige que l'on adopte une approche davantage intégrée couvrant plus d'un domaine politique ou département.

## Sources

Commission européenne (1996). *Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires*. COM(96) 67 final.

Commission européenne (1998). *A guide to Gender Impact Assessment*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.

Commission européenne (2003). *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*. Rapport du groupe de travail pour l'emploi présidé par Wim Kok.

Commission européenne (2004). *EQUAL Guide on Gender mainstreaming*. Bruxelles: Commission européenne. Le document peut être téléchargé sur: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/gendermain\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_en.pdf).

Commission européenne (2006). *Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010*, COM(2006) 92 final.

Commission européenne (2006b), *Employment in Europe — 2006*, p. 120.

Commission européenne (2007). *Vers des principes communs de flexibilité: des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*, SEC(2007) 861.

Conseil de l'Europe (1998). *L'approche intégrée entre les femmes et les hommes: cadre conceptuel, méthodologie et présentation des bonnes pratiques*. Strasbourg, 1998.

EMCO (2006). *Flexicurity*. Groupe de travail EMCO sur la flexibilité, mai 2006.

Jämstöd (2007). *Gender mainstreaming manual*. Rapports officiels du gouvernement suédois SOU 2007:15. Stockholm: Edita Sverige AB. Le document peut être téléchargé sur: <http://sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>.

JER (2007). *Rapport conjoint sur l'emploi 2006/2007*. Conseil de l'Union européenne, Bruxelles.

Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Conclusions de la présidence du Conseil européen de Bruxelles (23 et 24 mars 2006), 7775/1/06/Rev 1.

Plantenga J. et Remery C. (2005). *Reconciliation of work and private life. A comparative review of the thirty European countries*. Commission européenne. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.

Plantenga J. et Remery C. (2006). *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries*. Commission européenne. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.

Plantenga J., Remery C. et Rubery J. (2007). *Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of thirty European countries*. Commission européenne. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.

Rees T. (1998). *Mainstreaming Equality in the European Union*. Londres: Routledge.

Rubery J. et Fagan C (2000). *Gender impact assessment and European employment policy*. Le document peut être téléchargé sur: [http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA\\_Report.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf).

Rubery J., Grimshaw D., Smith M. et Donnelly R. (2006). *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy*. Rapport de synthèse du coordinateur préparé pour l'unité «Égalité» de la Commission européenne. Université de Manchester. Le document peut être téléchargé sur: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/gender\\_ees\\_2006\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gender_ees_2006_en.pdf).

Stevens I. et Van Lamoen I. (2001). *Manual on gender mainstreaming at Universities. Equal opportunities at Universities. Towards a gender mainstreaming approach*. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers.

Wilthagen T. et Tros F. (2004). *The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market*. Dans: *Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe*. *Transfer, European review of labour and research*, 10(2).





**Guide  
pour l'intégration  
de la dimension  
d'égalité  
entre les femmes  
et les hommes  
dans les politiques  
d'inclusion sociale  
et de protection sociale**

# 1. CONTEXTE

L'égalité entre les femmes et les hommes est devenue un objectif transversal<sup>25</sup> de la méthode ouverte de coordination de la protection sociale et de l'inclusion sociale en mars 2006, lorsque le Conseil européen a adopté un nouveau cadre pour la rationalisation des trois volets que constituent l'inclusion sociale, les systèmes de pensions, les soins de santé et les soins de longue durée, par l'intermédiaire de rapports parallèles et prospectifs. Cet objectif a mis en évidence la prééminence de la notion de l'égalité entre les sexes à l'échelle du processus dans son ensemble, notion qui, jusque-là, avait fait l'objet d'une promotion séparée par volets et avait évolué à des degrés divers pour chacun d'entre eux.

## Résultats des premiers rapports rationalisés en 2006

Les États membres ont présenté la première édition de leurs rapports nationaux sur les stratégies pour la protection et l'inclusion sociales à l'automne 2006. L'évaluation par la Commission de la mise en œuvre de l'intégration de la dimension d'égalité femmes/hommes décrite dans les 27 rapports (25 États membres de l'UE, plus la Bulgarie et la Roumanie) établissait, ainsi qu'exprimé dans le rapport conjoint 2007 sur la protection et l'inclusion sociales<sup>26</sup>, que:

«De façon générale, les États membres prennent en compte, de manière plus effective que par le passé, les problèmes liés au genre et les données sont plus fréquemment ventilées par sexe. Certains d'entre eux apparaissent comme des pionniers dans la prise en compte systématique des questions de genre. Toutefois, il reste des progrès considérables à faire pour garantir que les mesures politiques tiennent mieux compte des considérations de genre dans les trois domaines de la coopération.»

## Objet du présent guide

L'égalité entre les sexes constitue tout à la fois un droit fondamental, une valeur commune à l'échelle de l'UE et une condition nécessaire à la réalisation des objectifs fixés par l'UE en matière de croissance, d'emploi et de cohésion sociale. Dans sa feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010)<sup>27</sup>, la Commission a souligné la nécessité de parvenir à une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes. En particulier, la Commission s'est engagée à **renforcer l'intégration de la dimension femmes/hommes<sup>28</sup> dans la méthode ouverte**

25 Nouveaux objectifs communs 2006 pour la méthode ouverte de coordination de la protection et de l'inclusion sociales: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/2006/objectives\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_fr.pdf).

26 Rapport conjoint 2007 sur la protection et l'inclusion sociales: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/07/st06/st06694.fr07.pdf>.

27 *Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010*. COM(2006) 92 du 1<sup>er</sup> mars 2006.

28 L'engagement en faveur de l'intégration de la dimension femmes/hommes s'est vu renforcé par le Conseil européen en mars 2006, avec l'adoption du pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce pacte met en lumière la nécessité de contribuer à mettre en œuvre les ambitions de l'UE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, telles que stipulées dans le traité, afin de réduire les écarts liés au sexe dans les domaines de l'emploi et de la protection sociale et de contribuer à relever les défis démographiques. Le pacte souligne en particulier la nécessité de renforcer la gouvernance par l'intermédiaire de l'intégration de la dimension femmes/hommes et grâce à un meilleur suivi.

de coordination (MOC) de la protection sociale et de l'inclusion sociale, ainsi qu'à fournir un guide aux divers acteurs impliqués dans le processus. Les conclusions de la présidence portugaise sur les indicateurs relatifs aux femmes face à la pauvreté<sup>29</sup>, adoptées en décembre 2007, ont également précipité la préparation de ce guide et invité les États membres à utiliser ces lignes directrices dans le cadre de la préparation de leurs rapports nationaux respectifs sur les stratégies pour la protection et l'inclusion sociales et à les diffuser aussi largement que possible.

Ce guide vise ainsi à répondre à ces demandes et aspire à devenir un outil pratique, favorisant l'intégration effective du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques relatives à l'inclusion sociale et à la protection sociale.

## 2. INTÉGRATION DE LA DIMENSION D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES: DÉFINIR LA MÉTHODOLOGIE

Ainsi que le mentionnent les objectifs transversaux de la MOC, un des objectifs des systèmes de protection sociale et des politiques d'inclusion sociale consiste à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes. Il s'agit là d'un objectif expressément stipulé dans les articles 2 et 3 du traité instituant la Communauté européenne, qui souligne l'engagement de l'Union européenne à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses activités.

### Comprendre la terminologie

La stratégie employée pour réaliser cet objectif est basée sur une double approche: l'intégration de la dimension femmes/hommes et des actions spécifiques. On entend par «*intégration de la dimension femmes/hommes*» l'intégration des questions touchant à l'égalité entre les femmes et les hommes à chacune des étapes du processus politique — élaboration, mise en place, suivi et évaluation — avec à l'esprit le souci de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. L'intégration de la dimension femmes/hommes ne constitue pas un objectif en soi, mais un moyen de parvenir effectivement à l'égalité. De même, cette approche ne s'applique pas uniquement aux femmes mais, plus globalement, à la relation entre hommes et femmes, pour leur mutuel bénéfice. Des *actions spécifiques* supplémentaires peuvent s'avérer nécessaires pour mettre un terme aux inégalités entre hommes et femmes qui ont été identifiées.

<sup>29</sup> <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/07/st13/st13947.fr07.pdf>.

## Mise en œuvre de l'intégration de la dimension femmes/hommes: une approche en quatre étapes<sup>30</sup>

Il convient de tenir compte du fait que la notion de genre constitue une différence structurelle, qui affecte l'ensemble de la population. Les décisions politiques qui semblent neutres en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes peuvent avoir une incidence différente sur les hommes et sur les femmes, même lorsqu'un effet de cet ordre n'est ni souhaité ni envisagé<sup>31</sup>.

- La première étape vers l'intégration de la dimension femmes/hommes consiste à **s'organiser**, à développer une prise de conscience et une appropriation de la problématique, ainsi qu'à mettre en place une base structurelle et culturelle pour l'égalité des chances. Cela inclut la définition d'objectifs et de cibles, l'élaboration d'un plan d'action et d'un budget, et l'attribution des responsabilités et la responsabilisation des différents acteurs impliqués. Par ailleurs, il faut également dégager des ressources suffisantes pour la mise en œuvre.
- La deuxième étape consiste à **en savoir plus sur les différences entre les femmes et les hommes**. Avant de décider si la politique considérée est ou non pertinente en ce qui concerne l'égalité femmes/hommes, il convient d'établir dans quelle mesure elle affectera la vie quotidienne d'une partie de la population ou plusieurs, et s'il existe des différences entre la situation des hommes et celle des femmes dans le champ spécifique considéré. Ce dernier élément nécessite: 1) la disponibilité de données statistiques et d'indicateurs ventilés par sexe, et 2) une analyse de ces informations qui prenne en compte l'identification des écarts entre les femmes et les hommes et des tendances dans ce domaine.
- Une fois établi le fait qu'une politique particulière est pertinente en ce qui concerne l'égalité femmes/hommes et afin d'éviter toute conséquence négative non souhaitée et d'améliorer la qualité et l'efficacité de la proposition, la troisième étape — **l'évaluation de l'incidence sur les femmes et les hommes** — peut être entreprise. Cela implique de comparer et d'évaluer la situation et les tendances du moment à l'aune de l'évolution escomptée qui résultera de la mise en œuvre de la politique proposée<sup>32</sup>.

Le but de l'évaluation de l'impact sur les femmes et les hommes consiste par conséquent à identifier, avant qu'une politique ne soit mise en œuvre, l'impact potentiel qu'elle aura sur les situations respectives des

30 Pour une présentation plus détaillée des quatre étapes de l'intégration de la dimension femmes/hommes, voir le guide de l'intégration de la dimension femmes/hommes dans les politiques pour l'emploi, 2007: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/manual\\_gend\\_mainstr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf).

31 Guide pour l'évaluation de l'impact selon le genre. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998. Le document peut être téléchargé sur: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/gender/gender\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_en.pdf).

32 Guide pour l'évaluation de l'impact selon le genre. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998. Le document peut être téléchargé sur: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/gender/gender\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_en.pdf).

femmes et des hommes, pour garantir qu'elle contribuera à l'émergence de l'égalité et à l'élimination des inégalités. Le fait de poser un éventail de questions ciblées pour analyser la situation des femmes et des hommes vis-à-vis d'une politique donnée constitue une méthode utile pour évaluer ses impacts éventuels sur l'égalité femmes/hommes. Le chapitre qui suit propose un certain nombre d'exemples spécifiques.

- Lorsqu'il est établi qu'une politique donnée a une incidence négative sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou, plus simplement, qu'elle est neutre, il est essentiel d'identifier comment elle peut être remaniée pour promouvoir l'égalité entre les sexes<sup>33</sup>. Il s'agit là de la quatrième étape de l'intégration de la dimension femmes/hommes: la **redéfinition de la politique** est particulièrement nécessaire lorsque les inégalités femmes/hommes sont particulièrement marquées. Dans certains cas, cela n'entraîne pas de changement fondamental et, dans d'autres, la tâche peut s'avérer plus complexe.

## Le rôle de l'engagement, de l'appropriation et de l'expertise

L'engagement des sphères administratives et politiques de haut niveau est indispensable à l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cycle politique et à sa visibilité dans les rapports nationaux sur les stratégies pour la protection et l'inclusion sociales.

Les États membres sont par conséquent invités à mettre en œuvre l'intégration des questions touchant à l'égalité femmes/hommes dans leurs travaux conformément à leurs responsabilités et ce, dès le démarrage du processus d'élaboration politique. L'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes devrait faire partie de l'architecture de base d'une politique donnée et non pas être intégrée en fin de parcours en même temps que les amendements. Il ne suffit pas d'énoncer des principes généraux — la stratégie relative à l'intégration de l'égalité femmes/hommes devrait être mentionnée expressément et en détail et être pertinente pour la politique considérée et totalement intégrée dans celle-ci<sup>34</sup>. Pour réussir, il est important de faire émerger un sentiment d'appropriation et de définir le rôle de chacun au sein de l'unité ou de l'équipe en charge de l'élaboration de la politique considérée. Lorsque la prise de conscience est faible, il peut s'avérer nécessaire de désigner d'emblée une personne possédant une connaissance spécifique des questions touchant à l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>35</sup> qui se chargera d'offrir des conseils sur la manière d'intégrer les questions touchant à l'égalité femmes/hommes dans les politiques.

33 Plantenga J., Remery C. et Rubery J. (2007). *Gender mainstreaming of employment policies: a comparative review of thirty European countries*. Commission européenne. Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/gend\\_mainstr07\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gend_mainstr07_en.pdf).

34 *Gender Mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for future Member States — Practical Guide*, 2003: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/gmprac\\_guide\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf).

35 *Manual for gender mainstreaming of employment policies*, 2007: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/manual\\_gend\\_mainstr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf).

Pour réussir, il faut pouvoir compter sur les unités, organismes, instituts de recherche, organisations de femmes ou experts externes. La coopération peut être facilitée par l'allocation d'un budget spécifique, consacré à la formation aux questions touchant à l'égalité femmes/hommes et à une assistance spécialisée en la matière<sup>36</sup>.

## 3. INTÉGRATION DE LA DIMENSION D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES D'INCLUSION SOCIALE ET DE PROTECTION SOCIALE

Afin de fournir aux divers acteurs un outil pratique immédiatement exploitable leur permettant d'intégrer la dimension femmes/hommes dans les politiques d'inclusion et de protection sociales, en vue de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, la section ci-après examine les diverses considérations relatives au genre qui devraient faire partie du processus d'élaboration des rapports nationaux sur les stratégies pour la protection et l'inclusion sociales. La présentation suit la structure des rapports nationaux sur les stratégies et tient compte des spécificités propres à chacun des trois volets.

### 3.1. Vue d'ensemble

Dans cette section du rapport, on demande aux États membres de fournir une évaluation de la situation sociale, de présenter l'approche stratégique globale pour laquelle ils ont opté et d'esquisser des messages transversaux.

Dans la mesure où la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un objectif transversal, cette section vise à fournir:

- **une évaluation des indicateurs statistiques relatifs aux écarts et aux inégalités entre les sexes avec, lorsque c'est possible, des références explicites aux données ventilées par sexe telles que:**
  - Quels sont les écarts entre les sexes, en matière d'emploi, de chômage, de chômage de longue durée, de risque de pauvreté (y compris en fonction des classes d'âge), de foyers sans emploi, de décrochage scolaire, d'espérance de vie sans incapacités, etc.?
  - Les sources nationales sont-elles susceptibles de fournir des informations relatives aux écarts entre les femmes et les hommes, au

<sup>36</sup> *Gender Mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for future Member States — Practical Guide*, 2003: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/gmprac\\_guide\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf).

sein de groupes défavorisés, comme les personnes handicapées, les minorités ethniques ou les immigrés?

- Les informations disponibles suffisent-elles à évaluer la situation sociale des femmes et des hommes respectivement? Faut-il prévoir de nouveaux indicateurs et élaborer des statistiques ventilées par sexes dans les domaines où ces données seraient insuffisantes?

■ **des preuves de l'intégration de la dimension d'égalité femmes/hommes et des évaluations de l'impact selon le genre, en tant qu'outil permettant de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans le cadre de l'approche stratégique globale, telles que:**

- Quelles mesures ont été ou sont prises pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes du point de vue des politiques de protection et d'inclusion sociales?

■ **en ce qui concerne la bonne gouvernance, la mention expresse des mécanismes institutionnels déjà en place permettant de favoriser l'intégration de la dimension femmes/hommes, tels que:**

- Quel organisme ou quelle unité responsable de l'égalité femmes/hommes sera chargé de préparer le projet de rapport national et comment?
- Faut-il recruter des compétences externes? Si oui, lesquelles et pour quelle partie de la tâche?
- Les différentes parties intéressées par la question de l'égalité entre les sexes sont-elles équitablement représentées au sein des divers comités/groupes de travail impliqués dans l'élaboration du rapport national? Cela peut inclure les organisations non gouvernementales (ONG), les partenaires sociaux, les autorités locales, régionales et nationales, ainsi que les chercheurs.

### 3.2. Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Bien que les écarts entre hommes et femmes se réduisent, le taux de risque de pauvreté est plus élevé chez les femmes de tous les groupes d'âge<sup>37</sup> que chez les hommes: 16 % de femmes de plus de 18 ans contre 14 % d'hommes de la même classe d'âge et 21 % de femmes de plus de 65 ans contre 16 % d'hommes<sup>38</sup>. Le risque de pauvreté augmente tout particulièrement parmi les mères célibataires et les femmes plus âgées mais il semble que les femmes issues de certains autres groupes défavorisés — comme les immigrants, les minorités ethniques, les personnes handicapées, les femmes vivant en milieu rural, au même titre

37 Il convient d'interpréter ces chiffres avec prudence, dans la mesure où ils supposent une distribution équitable des ressources du ménage, ce qui n'est pas nécessairement vrai — les chiffres peuvent, dans les faits, sous-estimer le problème pour les femmes.

38 Taux de risque de pauvreté réparti par classe d'âge et par sexe, EU-SILC 2005, indicateur transversal commun. Le chiffre vaut pour l'EU-25.

que les chômeuses de longue durée et les inactives — puissent faire face à des difficultés supérieures à celles des hommes<sup>39</sup>.

L'intégration de la dimension de l'égalité femmes/hommes a été affirmée comme une exigence clé du processus d'inclusion sociale et ce, dès son lancement, en 2000<sup>40</sup>. Cette exigence a depuis été réaffirmée et s'est vu octroyer une priorité encore plus élevée aux termes des objectifs communs<sup>41</sup> de 2002, qui établissaient la nécessité de pleinement prendre en compte l'importance de la question du genre à chaque étape de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des plans d'action nationaux, y compris l'identification des défis potentiels, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques et des mesures, la sélection des indicateurs et des cibles ainsi que l'implication des parties prenantes. Cette exigence a été répétée dans les lignes directrices 2006<sup>42</sup> communiquées aux États membres, qui ont également mis en exergue la nécessité d'établir comment la question de l'égalité femmes/hommes a été prise en compte au titre de chaque objectif politique, notamment en évaluant les implications des stratégies proposées en ce qui concerne la situation des femmes et des hommes, respectivement.

L'évaluation des rapports de 2006, présentée dans le rapport conjoint 2007 sur la protection et l'inclusion sociales<sup>43</sup>, a mis en lumière les progrès réalisés par les États membres pour mieux tenir compte de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la situation sociale et les politiques relatives à l'inclusion sociale, par rapport à la situation décrite dans les précédents rapports. Cette évaluation a cependant mis en évidence que, pour la plupart des pays considérés, il reste encore des efforts considérables à accomplir pour effectivement étendre l'intégration de la dimension d'égalité femmes/hommes à l'ensemble des politiques, par exemple en faisant en sorte que les informations statistiques disponibles sur la question des inégalités femmes/hommes puissent peser sur l'élaboration des politiques et en fournissant plus de détails sur la façon dont l'intégration de la dimension femmes/hommes est effectivement mise en œuvre.

Il convient de souligner qu'il existe toute une variété de méthodes, dotées de multiples facettes, pour lutter contre les inégalités entre les sexes en ce qui concerne la pauvreté et l'exclusion sociale. Le principal défi est de combler les écarts entre les femmes et les hommes pour s'attaquer aux priorités politiques et s'assurer que la stratégie est de facto de nature à éliminer les inégalités. **Le suivi systématique et la prise en compte des différences de genre au sein des groupes défavorisés sont par conséquent essentiels pour étendre**

39 Pour une analyse approfondie, voir *Gender inequalities in the risks of poverty and social exclusion for disadvantaged groups in thirty European countries, 2006*. Disponible sur: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2006/ke7606201\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606201_en.pdf). À consulter également les conclusions de la présidence portugaise sur les indicateurs, relativement à la question des femmes et de la pauvreté, disponibles à l'adresse: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/07/st13/st13947.fr07.pdf>.

40 Voir les objectifs communs 2000: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/approb\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/approb_fr.pdf).

41 Voir les objectifs communs 2002: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/counciltext\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/counciltext_fr.pdf).

42 Lignes directrices pour la préparation des rapports nationaux sur les stratégies de protection et d'inclusion sociales: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/2006/guidelines\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/guidelines_en.pdf).

43 Rapport conjoint 2007 sur la protection et l'inclusion sociales, pièces justificatives: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/2007/joint\\_report/sec\\_2007\\_329\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2007/joint_report/sec_2007_329_en.pdf).

**L'intégration de la dimension femmes/hommes dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion.** Les paragraphes qui suivent illustrent ce qui précède et présentent la raison d'être d'une politique ainsi que ses implications éventuelles du point de vue de l'égalité femmes/hommes.

### Un exemple de politique: l'inclusion active

Afin d'aider les États membres à mobiliser ceux qui peuvent travailler et à fournir l'assistance appropriée à ceux qui ne le peuvent pas, la Commission a proposé une stratégie d'ensemble que l'on peut qualifier d'inclusion active<sup>44</sup>. Cette approche combine un soutien aux revenus, à un niveau suffisant pour permettre aux individus de mener une existence digne et en lien avec le marché du travail par l'intermédiaire d'offres d'emploi ou de programmes de formation professionnelle, et grâce à un accès plus large aux services facilitateurs. L'inclusion active esquisse la perspective d'un «État providence actif» en offrant des parcours personnalisés vers l'emploi et en veillant à ce que les personnes inaptes au travail puissent vivre dans la dignité et contribuer autant que possible à la société<sup>45</sup>.

Cette politique n'est pas sans conséquence en ce qui concerne l'égalité femmes/hommes, et les États membres sont invités à en tenir compte dans l'élaboration de leurs politiques. Comme cela a été souligné dans l'analyse précitée de l'inégalité entre les sexes en ce qui concerne le risque de pauvreté, les femmes sont plus exposées que les hommes au risque de pauvreté et ce tout au long de la vie. Cette situation est en partie due au fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à ralentir, abrégé ou interrompre leur carrière et que leurs salaires sont plus bas. Qui plus est, les écueils auxquels sont confrontées les femmes appartenant à certains groupes particuliers, notamment les immigrés et les minorités ethniques<sup>46</sup>, tendent à se cumuler plus que pour les hommes du même groupe.

La lutte contre ces inégalités exige une démarche pluridimensionnelle en synergie avec la promotion de la participation des femmes au marché du travail dans le cadre de la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi, l'intégration de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques relatives à l'emploi, notamment les stratégies de flexicurité, et la promotion permanente des politiques visant à concilier le travail et la vie familiale pour les femmes et les hommes. Les politiques d'inclusion active peuvent par conséquent produire un impact significatif, non seulement parce qu'elles promeuvent l'inclusion sociale et professionnelle des plus défavorisés, mais également parce que, ce faisant, elles tendent à réduire les inégalités entre les sexes.

44 *Communication de la Commission concernant une consultation sur une action à mener au niveau communautaire pour promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail.* COM(2006) 44 du 8 février 2006.

45 *Moderniser la protection sociale pour renforcer la justice sociale et la cohésion économique: promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail.* COM(2007) 620 du 17 octobre 2007.

46 Voir l'avis sur l'égalité hommes/femmes dans l'inclusion des minorités ethniques, adopté en novembre 2007, par le comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/final\\_opinion\\_28\\_11\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/final_opinion_28_11_fr.pdf).

Le paragraphe qui suit présente un échantillon de questions visant à guider les États membres dans l'évaluation de l'incidence de l'élaboration de leur politique sur l'égalité femmes/hommes.

#### ■ Revenu minimal

- Quelle est la composition du groupe cible en ce qui concerne les bénéficiaires du revenu minimal? Autrement dit, les femmes ou les hommes y sont-ils surreprésentés?
- Le revenu minimal est-il conçu de sorte à encourager les bénéficiaires à éviter le chômage et les pièges à l'emploi?
- Dans quelle mesure le revenu minimal interagit-il avec d'autres types d'avantages (comme les allocations familiales par exemple)?

#### ■ Lien avec le marché du travail

- La situation défavorable des femmes et des hommes en ce qui concerne l'accès aux politiques actives de l'emploi<sup>47</sup> est-elle prise en compte d'une manière séparée?
- Existe-t-il des mesures visant à répondre aux besoins de groupes spécifiques, comme les parents célibataires (disponibilité de structures d'accueil pour les enfants) ou les femmes souhaitant réintégrer le marché du travail (des offres de formation adaptées) les femmes handicapées, appartenant à des minorités ethniques ou immigrées?
- Ces mesures s'appliquent-elles de la même manière aux inactifs et aux chômeurs?
- Ces politiques font-elles la promotion de l'accès des femmes comme des hommes à des emplois de grande qualité, y compris hors des secteurs traditionnels?
- Les femmes et les hommes bénéficient-ils d'une égalité de traitement en matière de création d'entreprises?

#### ■ Accès aux services

- Les femmes ont-elles plus de difficultés que les hommes à accéder aux services? Si la réponse est affirmative, que peut-on faire pour éliminer les obstacles qui se dressent?
- Les besoins des groupes spécifiques confrontés à la discrimination multiple (femmes appartenant à des minorités ethniques ou immigrées) sont-ils pris en compte?

<sup>47</sup> Une approche similaire de l'intégration de la dimension hommes/femmes dans les politiques d'inclusion active sur le marché du travail est présentée dans le «Guide d'intégration de la dimension hommes/femmes dans les politiques de l'emploi, 2007», disponible à l'adresse: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/tools\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/tools_fr.html).

- Les besoins spécifiques des femmes et des hommes sont-ils pris en compte dans la façon dont la formation professionnelle est organisée, par exemple? Ou encore, des structures d'accueil pour les enfants existent-elles?
- Les structures d'accueil des personnes sans domicile fixe et la formation des personnes qui y travaillent prennent-elles en compte les besoins spécifiques des femmes et des hommes concernés (les hommes seuls par rapport aux femmes avec enfant, par exemple)?
- Les progrès réalisés en matière de disponibilité et de coût d'utilisation des transports publics, par exemple, sont-ils aussi avantageux pour les femmes que pour les hommes (sachant que les femmes en font un usage plus régulier)?

### 3.3. Moderniser les régimes de retraite

Il semble que les régimes de retraite ne soient pas toujours adaptés aux besoins en évolution<sup>48</sup> des femmes, qui constituent la majorité des personnes âgées (près de 60 % de la population âgée de 65 ans et près de deux tiers de la population âgée de 75 ans ou plus). La structure générale des régimes de retraite, basés sur le revenu, en vigueur dans les États membres, reflète les disparités entre les rémunérations et l'accès à l'emploi des femmes et des hommes sur le marché du travail et met en lumière le fait que les femmes ont moins d'opportunités d'acquies la plénitude des droits à pension et qu'elles ne bénéficient pas pour cette raison d'une retraite satisfaisante<sup>49</sup>. Les disparités constatées entre les sexes, du point de vue du revenu relatif des individus âgés de 65 ans et plus (par comparaison au groupe 0-64 ans) vont de 2 à 15 points de pourcentage dans les États membres, mais l'écart actuellement constaté en matière de droits à pension est en moyenne encore plus grand<sup>50</sup>, ce qui renforce encore le taux de risque de pauvreté pour les femmes âgées par rapport aux hommes.

L'objectif consistant à réexaminer les dispositions relatives à la pension pour garantir le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes, en tenant compte des obligations liées aux dispositions légales de l'UE, a fait partie de la méthode ouverte de coordination appliquée au domaine des pensions depuis la validation même du processus, intervenue au Conseil européen de Laeken de 2001<sup>51</sup>. Cet objectif a été depuis réaffirmé dans le cadre des nouveaux objectifs communs adoptés par le Conseil européen de 2006<sup>52</sup>, qui soulignent la nécessité d'aboutir à des régimes de retraite adéquats et viables, en garantissant que les systèmes de pensions sont bien adaptés aux besoins et

48 Rapport conjoint de la Commission et du Conseil: «Pensions viables et adéquates» (CS/7165/03, 18 mars 2003: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_protection/docs/cs7165\\_03\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/cs7165_03_fr.pdf)).

49 Rapport de synthèse 2006: *Adequate and sustainable pensions*. SEC(2006) 304 du 27 février 2006: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_protection/docs/2006/rapport\\_pensions\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/rapport_pensions_final_en.pdf).

50 Rapport de synthèse 2006: *Adequate and sustainable pensions*. SEC(2006) 304 du 27 février 2006.

51 Rapport conjoint du comité de la protection sociale et du comité de la politique économique sur les objectifs et les méthodes de travail dans le domaine des pensions: application de la méthode ouverte de coordination: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2002/jan/laeken\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jan/laeken_fr.pdf).

52 [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/2006/objectives\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_fr.pdf).

aux aspirations des hommes et des femmes, ainsi qu'aux exigences des sociétés modernes, du vieillissement démographique et des changements structurels.

Tous les États membres tentent de pallier l'insuffisance de la progression des retraites des femmes en favorisant une plus grande participation de ces dernières au marché du travail, par le biais de la stratégie européenne pour l'emploi et via l'application à leurs systèmes de pensions<sup>53</sup> de mécanismes spécifiques. Ces mécanismes incluent l'équilibrage de l'âge de la retraite pour les femmes et les hommes, la prise en compte des périodes consacrées aux obligations familiales — aux enfants comme aux personnes âgées —, les avantages sociaux en cas de divorce, et l'octroi de pensions au dernier survivant. D'autres mécanismes, comme les minima vieillesse garantis, sont également susceptibles de produire un effet positif du point de vue de l'amélioration du sort des femmes.

Ainsi qu'ont pu le montrer les rapports 2005<sup>54</sup>, six caractéristiques au moins devraient être prises en compte en matière de traitement des inégalités entre les sexes, dans le cadre des régimes de pensions basés sur le revenu en vigueur dans les États membres:

- les carrières fractionnées pour cause de maternité et de congé parental ou de soins aux personnes handicapées et aux personnes âgées;
- le travail à temps partiel, dû en particulier aux obligations familiales;
- les disparités de traitement en fonction du sexe en matière de rémunération et d'évolution de carrière;
- les différences relatives à l'âge maximal de la retraite;
- la dépendance vis-à-vis du revenu du soutien de famille lors des périodes d'emploi à temps partiel pour cause d'obligations familiales;
- les tableaux de mortalité différenciée selon le sexe pour la projection de l'espérance de vie.

Bien que les systèmes de pensions ne représentent pas nécessairement le champ idéal pour aplanir les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et d'évolution de carrière, ils peuvent néanmoins contribuer à la prise en charge des interruptions de carrière et des périodes de travail à temps partiel dues à des obligations familiales. Même si ces situations sont de plus en plus couvertes par les systèmes publics, elles sont rarement prises en compte par les dispositions des deuxième et troisième piliers, dont l'utilisation croissante pourrait aboutir à augmenter les disparités entre les sexes en matière de droit à la retraite<sup>55</sup>.

**En raison du vieillissement de la population, la mise en œuvre des évaluations de l'impact sur les hommes et sur les femmes des réformes en**

53 Rapport de synthèse 2006: *Adequate and sustainable pensions*. SEC(2006) 304 du 27 février 2006.

54 Ibid.

55 Ibid.

**cours et à venir des régimes de pensions s'avère particulièrement cruciale, si l'on souhaite garantir, aux hommes comme aux femmes, une qualité de vie adéquate tout au long de leur retraite. Les conclusions de la présidence portugaise sur les indicateurs «femmes et pauvreté»<sup>56</sup>, adoptées en décembre 2007, encouragent les États membres à analyser l'impact sur les hommes et sur les femmes de leurs systèmes de protection sociale, en particulier lorsque les réformes sont en cours, pour s'assurer qu'elles ne sont pas discriminatoires et qu'elles sont bien adaptées aux besoins et aux aspirations des femmes et des hommes.**

La liste qui suit constitue un échantillon de questions visant à guider les États membres dans l'évaluation des conséquences pour les hommes et pour les femmes des réformes, en cours ou à venir, de leurs systèmes de pensions. Ces questions se réfèrent à l'ensemble des régimes (sauf mention expresse).

- Les régimes de retraite prennent-ils en compte les écarts de revenus entre personnes âgées?
- Le fait de mettre l'accent sur l'adéquation peut-il contribuer à mieux prendre en compte la question des périodes assimilées pour la constitution de la pension, dont notamment les soins, tout en encourageant la durabilité?
- Le système de pension prend-il en compte les droits à pension à la suite d'une période de travail à temps partiel ou d'emploi atypique?
- Les retraites minimales garanties suffisent-elles à assurer une qualité de vie adéquate?
- Les allocations au dernier vivant suffisent-elles à garantir une qualité de vie adéquate?
- Des mesures spécifiques sont-elles prévues en cas de divorce?
- La durée de constitution de la pension donnant droit à une retraite intégrale prend-elle en compte la dimension femmes/hommes?
- Les systèmes de pensions tiennent-ils compte de l'écart existant entre hommes et femmes sur le plan de l'espérance de vie, sans pour autant pénaliser l'un ou l'autre sexe? Le calcul des annuités est-il neutre du point de vue du genre?
- L'âge de la retraite des hommes et des femmes est-il différent dans les régimes légaux et, si tel est le cas, existe-t-il un plan en vue d'une harmonisation?
- Les politiques de vieillissement actif sont-elles en place pour les deux sexes? Offrent-elles assez de souplesse pour les personnes ayant des responsabilités en matière de soins?

<sup>56</sup> <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/07/st13/st13947.fr07.pdf>.

### 3.4. Améliorer les soins de santé et les soins de longue durée

Les inégalités entre les sexes se reflètent dans l'état de santé des femmes et des hommes, ainsi que dans l'accès aux soins, dans leur utilisation et dans la participation aux soins de santé et aux soins de longue durée, même si la recherche tenant compte de l'inégalité entre les femmes et les hommes en la matière commence à peine à faire parler d'elle.

Bien que les femmes vivent plus longtemps et bénéficient d'un nombre supérieur (en valeur absolue) d'années de vie sans incapacité, elles passent également une proportion plus importante de leur existence en état de handicap (lequel intervient potentiellement à un âge plus avancé)<sup>57</sup>. En 2003, pour l'ensemble des États membres disposant de données appropriées, dans les États membres de l'EU-15, les hommes pouvaient espérer vivre 84,9 % de leur existence sans handicap, alors que, pour les femmes, ce chiffre était inférieur de 3,6 %, s'établissant à 81,3 %. Les femmes semblent être davantage disposées à adopter des comportements sains et plus enclines que les hommes à mettre en pratique les programmes de prévention et de promotion en matière de santé<sup>58</sup>. Cependant, les femmes âgées risquent davantage que les hommes d'avoir besoin de soins de longue durée; elles sont plus nombreuses parmi les personnes les plus âgées<sup>59</sup> et les besoins exprimés par les groupes d'âge montrent une incidence plus forte de la dépendance lorsque l'âge augmente. On sait aussi que les femmes sont les principales prestataires de soins informels aux personnes dépendantes (personnes âgées et enfants) et constituent l'essentiel de la main-d'œuvre employée dans les secteurs de l'assistance sociale et de la santé.

En vue de mieux prendre en compte les problèmes spécifiques des femmes et des hommes et de rendre plus effectif leur accès aux soins, les objectifs communs pour le développement des systèmes de soins, tels qu'adoptés par la Commission en 2004<sup>60</sup>, avec l'extension de la MOC au champ de la santé et des soins de longue durée soulignent la nécessité de prendre en compte la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de la prévention et des soins de santé. Ces objectifs mettent aussi l'accent sur la nécessité de prendre en compte les problèmes spécifiques des hommes et des femmes dans les politiques de ressources humaines et de promotion de la qualité de l'emploi.

En vertu de ces nouveaux objectifs de la MOC dans ce domaine politique, les États membres se sont engagés à fournir des soins de santé et de soins de longue durée qui soient à la fois accessibles, de grande qualité et viables.

57 Rapport conjoint 2007 sur la protection et l'inclusion sociales, pièces justificatives. SEC(2007) 329 du 6 mars 2007.

58 «Women's Health in Europe: Facts and Figures Across the European Union». Rapport préparé par l'European Institute of Women's Health en 2006.

59 L'espérance de vie varie de 75,9 ans à 83,6 ans pour les femmes, et de 65,7 ans à 77,9 ans pour les hommes. EU-LFS, 2003. *Common health and long-term indicators*.

60 Moderniser la protection sociale pour le développement de soins de santé et de soins de longue durée de qualité, accessibles et durables: un appui aux stratégies nationales par la méthode ouverte de coordination. COM(2004) 304: [http://europa.eu/eur-lex/fr/com/cnc/2004/com2004\\_0304fr01.pdf](http://europa.eu/eur-lex/fr/com/cnc/2004/com2004_0304fr01.pdf).

Toutefois, le rapport conjoint 2007 sur la protection et l'inclusion sociales<sup>61</sup> souligne que, alors même que tous les pays se sont fermement engagés à garantir l'accès à des soins de santé et à des soins de longue durée appropriés, cette volonté ne se traduit pas toujours par un accès universel à ces prestations de soins, et des inégalités significatives subsistent. Parmi ces dernières, l'on peut citer une couverture insuffisante par les assurances, un manque de couverture/de prestation pour certains types de soins, des coûts individuels élevés de prise en charge des soins, ainsi que des disparités géographiques importantes dans la fourniture des soins. Qui plus est, les rapports nationaux 2006 ont mis en lumière des différences significatives dans chaque pays parmi les différentes catégories de la population, en fonction du statut socio-économique, du lieu de résidence et du groupe ethnique (par exemple, Roms, gens du voyage ou immigrants). En moyenne, les groupes les moins favorisés vivent moins longtemps, souffrent de plus nombreuses affections et maladies et éprouvent le sentiment d'être en moins bonne santé que les groupes plus favorisés.

Le rapport conjoint met l'accent également sur la nécessité de prendre des mesures pour recruter et conserver le personnel dans les services de soins de santé, également pour fournir des soins de longue durée et faciliter la conciliation vie familiale/vie professionnelle pour les personnes qui dispensent ces soins de façon informelle (aidants familiaux).

**L'évaluation de l'incidence sur les femmes et les hommes devient un outil important, pour rendre compte de la dimension femmes/hommes dans ces inégalités et ces défis en vue de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique relative aux soins de santé et aux soins de longue durée. De fait, les conclusions 2006 du Conseil sur les femmes et la santé<sup>62</sup> invitaient les États membres à encourager l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur des soins de santé.**

De ce point de vue, une première étape consiste à engranger des connaissances adéquates sur les besoins et l'état de santé spécifiques des femmes et des hommes ainsi que sur leur accès, leur utilisation et leur participation aux soins de santé et aux soins de longue durée. Ce n'est qu'à la lumière du recensement des informations disponibles, suivi d'un ajustement des politiques permettant de s'attaquer aux inégalités entre les sexes, que les systèmes de soins de santé et de soins de longue durée pourront mieux répondre aux besoins spécifiques des hommes et des femmes.

La liste suivante présente un échantillon de questions visant à guider les États membres dans l'évaluation de l'impact sur les hommes et sur les femmes des réformes, en cours ou à venir, de leurs systèmes de soins de santé et de soins de longue durée.

61 Rapport conjoint 2007 sur la protection et l'inclusion sociales, pièces justificatives. SEC(2007) 329 du 6 mars 2007.

62 Conclusions du Conseil sur la santé des femmes (2006/C 146/02): [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/oj/2006/c\\_146/c\\_14620060622fr00040005.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/oj/2006/c_146/c_14620060622fr00040005.pdf).

- Des initiatives — en cours ou projetées — existent-elles, qui permettraient d'améliorer la collecte de données ventilées par sexe et qui seraient susceptibles de documenter la réalité de l'accès, de l'utilisation et de la participation des hommes et des femmes aux soins de santé et aux soins de longue durée?
- Les données statistiques ventilées par sexe disponibles sont-elles analysées, en vue d'identifier les inégalités entre hommes et femmes en matière de santé?
- Dans quelle mesure et de quelle façon les systèmes de soins de santé et de soins de longue durée prennent-ils en compte les inégalités existant entre les femmes et les hommes?
- Les politiques de prévention parviennent-elles à cibler plus efficacement les femmes et les hommes, en tenant compte de leurs besoins spécifiques? Des systèmes de dépistage spécifiquement adaptés aux hommes/aux femmes existent-ils?
- Existe-t-il des programmes spécifiques pour les femmes enceintes, les jeunes mères?
- Les hommes ou les femmes détenteurs de faibles revenus ou appartenant à des catégories défavorisées rencontrent-ils (elles) davantage de difficultés d'accès aux soins de santé et aux soins de longue durée (les femmes étant plus exposées à la pauvreté et aux bas salaires que les hommes)? Si oui, le processus d'élaboration des politiques tient-il compte de cela?
- Des mesures spécifiques sont-elles prises pour les femmes appartenant à une minorité ethnique ou les femmes migrantes?
- Le travail atypique/à temps partiel influence-t-il la qualité de la couverture des assurances?
- Des initiatives ont-elles été prises qui permettraient d'évaluer si les femmes âgées rencontrent plus de difficultés financières que leurs homologues masculins dans l'utilisation des systèmes de soins de longue durée en institution ou à domicile (étant donné qu'elles sont en moyenne détentrices de revenus inférieurs à ceux des hommes et davantage exposées au risque de pauvreté)?
- Des politiques peuvent-elles être mises en œuvre en vue de promouvoir la participation équitable des femmes et des hommes aux programmes de formation tout au long de la vie, destinés au personnel du secteur des soins de santé et des soins de longue durée?

- Est-il envisageable de mettre en place des initiatives visant à améliorer les conditions de travail et le salaire du personnel du secteur des soins de santé et des soins de longue durée, afin d'attirer de plus nombreux candidats, jeunes femmes et jeunes hommes confondus, vers ces professions?
- Des initiatives ont-elles été prises pour soutenir les personnes qui dispensent des soins à titre informel?



Commission européenne

**Guide pour l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes  
et les hommes dans les politiques d'emploi, d'inclusion sociale  
et de protection sociale**

Luxembourg: Office des publications officielles  
des Communautés européennes

2008 — 45 p. — 17,6 x 25 cm

ISBN 978-92-79-09268-8

DOI 10.2767/206



## **Comment vous procurer les publications de l'Union européenne?**

Vous trouverez les publications de l'Office des publications disponibles à la vente sur le site de l'EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu/>), où vous pourrez passer commande auprès du bureau de vente de votre choix.

Vous pouvez également demander la liste des points de vente de notre réseau mondial par télécopie au (352) 29 29-42758.

Les **publications** de la direction générale de l'emploi,  
des affaires sociales et de l'égalité des chances vous intéressent?

Vous pouvez les télécharger:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/publications/index\\_fr.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_fr.cfm)

ou vous abonner gratuitement en ligne:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=fr](http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=fr)

**ESmail** est la lettre d'information électronique  
de la direction générale de l'emploi,  
des affaires sociales et de l'égalité des chances

Vous pouvez vous abonner en ligne:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/news/esmail\\_fr.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_fr.cfm)

<http://ec.europa.eu/social>



ISBN 978-92-79-09268-8



9 789279 092688