



Direction générale des politiques internes

Département thématique C

DROITS DES CITOYENS ET AFFAIRES CONSTITUTIONNELLES

**L'EVALUATION A MI-PARCOURS DE LA STRATEGIE
DE LISBONNE VUE PAR LA PERSPECTIVE DU GENRE**

NOTE

Résumé:

Cette note a pour objectif de rendre compte des progrès réalisés pour atteindre les objectifs de Lisbonne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

IP/C/FEMM/NT/2005-5

11.04.2005

Ce document est publié dans les langues suivantes:

NT\563340FR.doc

PE 358.253

FR (original), EN.

Auteur:

Dessislava VELIKOVA
sous la direction de Danièle Réchard

Manuscrit terminé en Avril 2005

Pour obtenir une copie: <http://www.ipolnet.ep.parl.union.eu/ipolnet/cms/pid/438>

Bruxelles, Parlement européen, 2005

Les opinions exprimées dans le présent document n'impliquent que la responsabilité de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement la position officielle du Parlement européen.

La traduction EN de cette note sera disponible bientôt et distribuée lors de la réunion de la commission FEMM du 26 avril 2005.

Pour obtenir copie de la version EN avant cette date, veuillez contacter:

mbalostro@europarl.eu.int

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
1 LA REDUCTION DES DISPARITES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES CONCERNANT L'EMPLOI ET L'EDUCATION, CONDITION NECESSAIRE POUR ATTEINDRE LA COHESION SOCIALE	5
1.1 L'EMPLOI.....	5
1.2 L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	6
1.3 L'ACCES A L'EDUCATION ET A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	6
2 LA CONCILIATION DE LA VIE FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE, CONDITION NECESSAIRE POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS DE LISBONNE	7
2.1 LES SERVICES DE GARDE D'ENFANTS	8
2.2 LA PROMOTION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	9
2.3 LA PROMOTION DE NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL	9
2.4 LE PARTAGE EQUITABLE DES RESPONSABILITES	10
CONCLUSION	10
ANNEX	12

INTRODUCTION

Lors de la réunion du Conseil européen de Lisbonne, en mars 2000, de nouveaux objectifs stratégiques ont été fixés en vue de créer un renouveau économique, social et environnemental dans l'Union européenne d'ici 2010.

Le but de la Stratégie de Lisbonne est de faire de l'Europe "l'économie de la connaissance la plus dynamique et la plus compétitive au monde, accompagnée d'une amélioration qualitative et quantitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale dans le respect de l'environnement". C'est une conception ambitieuse qui englobe l'ensemble de la société européenne et réaffirme les objectifs fondamentaux de l'Union européenne.

Inspirée par le processus de Luxembourg qui a lancé la Stratégie coordonnée pour l'emploi¹, l'origine de la Stratégie de Lisbonne remonte aux années 90 et plus précisément à la prise de conscience politique de la nécessité de coordonner les politiques économiques et sociales au niveau communautaire².

La Stratégie de Lisbonne a introduit la méthode ouverte de coordination, instrument principal de réalisation des objectifs fixés. Méthode de travail flexible et décentralisée, fonctionnant par le biais de lignes directrices et d'objectifs communs, conçue pour aider les Etats à développer progressivement leurs propres politiques, elle vise à faire évoluer le modèle social européen, tout en préservant les spécificités des systèmes nationaux.

En effet, la Stratégie de Lisbonne a fixé des objectifs ambitieux qui concernent l'ensemble de la société européenne et aussi les femmes. Il s'agit de relever le taux d'emploi, d'élaborer une stratégie de vieillissement actif, de bâtir une société de la recherche et de l'information, de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Une série de mesures ont été envisagées destinées à faciliter l'accès des femmes sur le marché du travail par la mise en place de structures de garde d'enfants et la promotion de formes flexibles de travail permettant aux femmes de rentrer et de rester durablement sur le marché du travail.

Cette note a pour objectif de rendre compte des progrès réalisés et de mesurer les défis encore à relever dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre d'une évaluation à mi-parcours de la Stratégie de Lisbonne.

Par conséquent, il s'avère nécessaire de rendre compte, dans un premier temps, de l'état des lieux des disparités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, en prenant en considération des facteurs sous-jacents comme l'écart de rémunération, l'éducation et la formation tout au long de la vie **(I)**, avant de porter une attention toute particulière aux mesures visant la conciliation de la vie familiale et professionnelle, condition essentielle pour réaliser les objectifs ambitieux de Lisbonne **(II)**.

¹ La Stratégie européenne pour l'emploi a été mise au point pour faire face à la situation difficile des marchés de travail européens, en 1990 plus de 17 millions de personnes, représentant plus de 10% de la population active, étaient sans emploi. Le Conseil européen de Lisbonne lui a donné une impulsion supplémentaire en l'insérant dans l'agenda global de l'UE en matière économique et sociale.

² La question de l'emploi n'a véritablement été abordée au niveau européen qu'avec le fameux "*Livre blanc Delors*" de 1993 sur la croissance, la compétitivité et l'emploi.

1 La réduction des disparités entre les femmes et les hommes concernant l'emploi et l'éducation, condition nécessaire pour atteindre la cohésion sociale

La Stratégie de Lisbonne vise à exploiter au maximum le potentiel d'emploi de l'Europe et à restaurer les conditions de plein emploi, en créant des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour tous en intégrant la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques de manière à mobiliser le potentiel de la main d'œuvre féminine. Toutefois, des disparités entre les hommes et les femmes persistent.

1.1 L'EMPLOI

La Stratégie de Lisbonne a établi des objectifs chiffrés en matière d'emploi en prenant en considération le taux d'emploi féminin. Il s'agit de faire en sorte qu'en 2010 la proportion des femmes actives dépasse 60%¹ pour un taux global d'emploi de 70%². Cette volonté a encore été renforcée par le sommet de Stockholm en mars 2001 qui a établi des objectifs intermédiaires à l'échéance de janvier 2005 (57% de taux d'emploi des femmes) et a inclus dans la Stratégie de Lisbonne un nouvel objectif concernant le taux d'emploi des travailleurs âgés, hommes et femmes confondus (passer d'un taux d'emploi moyen de 38% en 2001 à 50% en 2010), reflétant ainsi le défi démographique que l'Union européenne doit relever.

Entre 1999 et 2003, le taux d'emploi des femmes a progressé de 3.2% pour atteindre 56.1% dans l'Union européenne à 15³.

En 2003, le taux d'emploi féminin a atteint 55.1% dans l'Union européenne à 25, compte tenu du taux de chômage dans les nouveaux pays membres⁴. Toutefois, l'objectif fixé pour 2010 en matière d'emploi pour les femmes paraît accessible.

A l'exception de celui des jeunes femmes de 15 à 24 ans, le taux d'emploi des femmes continue d'augmenter dans toutes les tranches d'âge, également chez les femmes âgées. Toutefois, en 2003 celui-ci était de 30.7% impliquant un écart encore très important entre femmes âgées et hommes âgés (19.6%).⁵

¹ Conclusions de la Présidence, Conseil européen de Lisbonne, 23 et 24 mars 2000, point 30.

² **le taux d'emploi** représente la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 67 ans), source Eurostat.

³ Indicateurs structurels Eurostat, <http://europa.eu.int/comm/eurostat/structuralindicators>, Mise à jour de l'annexe statistique du rapport 2005 de la Commission au Conseil européen de Printemps.

⁴ Document de travail des services de la Commission à l'appui du rapport au Conseil européen de printemps sur la Stratégie de Lisbonne et sur le renouveau économique, social et environnemental, Bruxelles, 28/01/2005

⁵ EFT d'Eurostat, 2003

Progression du taux d'emploi des femmes par pays¹

Rythme de progression depuis 1997	Faible	Moyen	Elevé
Taux d'emploi en 2003 (%)			
>60	DK	AT, FI, PT, SE, UK	CY, NL
55-60	CZ, EE, LT, SI	DE, FR, LV	IE
<55	MT, PL, SK	BE, EL, HU	ES, IT, LU

1.2 L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité de traitement est un principe fondamental du droit communautaire, réaffirmé par la jurisprudence. C'est un principe majeur instauré par le Traité de Rome en 1957, renforcé par la directive communautaire de 1976, modifiée en 2002².

Toutefois, les écarts de rémunération à travail égal entre les hommes et les femmes subsistent.

Dans les 15 Etats membres, il était de 16% en moyenne et dans l'Europe à 25, il serait de 15%³ compte tenu des écarts de rémunération moins importants dans les dix nouveaux pays.

La réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, susceptible de rendre le travail plus attrayant pour les femmes est un facteur important de l'augmentation de leur taux d'emploi.

La réduction des écarts de rémunération est une recommandation qui est souvent adressée aux Etats membres dans le cadre des lignes directrices pour l'emploi. Au cours de la période 1999-2001, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ont légèrement diminués en Autriche, en République tchèque, à Chypre, en Estonie, en Italie, en Lettonie, au Luxembourg, en Hongrie, à Malte, aux Pays-Bas, en Pologne, en Slovénie, en Finlande, en Irlande et au Royaume-Uni, tandis qu'ils ont augmenté en Allemagne, au Portugal et en Suède.⁴

1.3 L'ACCES A L'EDUCATION ET A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Le débat européen sur l'éducation et l'accès à la formation a été relancé lors du Sommet de Lisbonne et l'entrée de l'Europe dans l'ère de la connaissance, les modes d'apprentissage de la vie et du travail ayant rapidement évolué.

¹ Projet du rapport conjoint sur l'emploi 2004/2005, Conseil de l'Union européenne, Bruxelles, le 9 mars 2005

² Directive communautaire du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe d'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail, JOCE, 5/10/2002

³ Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 2005

⁴ Document de travail de la Commission précité, source Eurostat, Indicateurs structurels, 2005

La Stratégie de Lisbonne avait fixé pour objectif de réduire de moitié pour 2010 le nombre de jeunes qui quittent l'école prématurément et ne poursuivent pas d'études. Les actions menées par les Etats jusqu'à présent restent fragmentaires et malgré les progrès réalisés, la proportion de jeunes quittant l'école a été d'environ 18% en 2003¹, soit bien encore au-dessus de l'objectif de 10% fixé pour 2010. Les disparités entre les sexes en la matière subsistent et dans tous les pays, à l'exception de la République tchèque et du Luxembourg, les jeunes femmes sont plus susceptibles que les jeunes hommes de terminer au moins l'enseignement secondaire supérieur.

Actuellement, les femmes sont toujours plus nombreuses à poursuivre leurs études et le pourcentage des femmes parmi les diplômés de l'enseignement supérieur est passé à 58% en 2003, en raison du niveau d'instruction élevé dans les nouveaux Etats membres². Les femmes représentent désormais 41% des diplômés titulaires d'un doctorat.

Une place importante doit être accordée à la formation tout au long de la vie permettant aux femmes de rentrer mais aussi de se maintenir sur le marché de l'emploi. Qualifiée par les textes communautaires comme *toute activité d'apprentissage utile à caractère permanent visant à améliorer les connaissances, les qualifications et les compétences*, la formation tout au long de la vie a été intégrée dans la Stratégie européenne pour l'emploi. La Résolution du Parlement européen du 9 mars 2005³ souligne que *l'excellence européenne dans le domaine de l'économie de la connaissance dépend d'une main d'œuvre bien formée et hautement qualifiée*. Le Parlement européen a ainsi demandé au Conseil européen de printemps, une révision à mi-parcours qui place l'éducation et la formation, l'amélioration du capital humain et la formation tout au long de la vie au cœur de la Stratégie de Lisbonne.

Pour réaliser les objectifs ambitieux de Lisbonne, la réduction des disparités entre les femmes et les hommes doit être accompagnée d'un ensemble de mesures permettant aux femmes de rentrer et de rester durablement sur le marché du travail.

2 La conciliation de la vie familiale et professionnelle, condition nécessaire pour atteindre les objectifs de Lisbonne

La conciliation de la vie familiale et professionnelle est considérée par la jurisprudence communautaire comme *"un principe largement considéré dans les ordres juridiques des Etats membres, étant le corollaire naturel de l'égalité entre les hommes et les femmes et reconnu comme tel par le droit communautaire"*⁴.

La Charte européenne des Droits fondamentaux dans son article 33 consacre la conciliation de la vie familiale et professionnelle dans le cadre de la protection de la maternité et la paternité.⁵ Intégrée dans la future Constitution européenne, la conciliation de la vie familiale et professionnelle va acquérir prochainement une portée constitutionnelle.

¹ Source, Services de la Commission, Document de travail de la Commission 2005, précité

² Eurostat, UOE, 2003

³ Résolution du Parlement européen sur la révision à mi-parcours de la Stratégie de Lisbonne, 9/03/2005, par. 23

⁴ Arrêt de la CJCE du 17 juin 1988, C-243/95

⁵ Art. 33 "Afin de pouvoir concilier vie familiale et professionnelle, toute personne a droit d'être protégée contre tout licenciement pour motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant".

En tant qu'objectif majeur de la Stratégie de Lisbonne, la conciliation de la vie familiale et professionnelle a été intégrée dans la Stratégie européenne pour l'emploi faisant partie du quatrième "pilier structurant" intitulé "*Renforcer les politiques d'égalité des chances*". Elle a été maintenue après la révision des Lignes directrices pour l'emploi en 2003 et à côté des trois objectifs principaux de l'Union européenne qui constituent le plein emploi, la qualité et la productivité de travail et enfin la cohésion sociale, la conciliation de la vie familiale et professionnelle fait partie des Lignes directrices spécifiques revêtant un "*caractère prioritaire*" pour l'Union.

La politique de la conciliation de la vie familiale et professionnelle se traduit par un ensemble de mesures que les Etats sont invités à mettre en place. La difficulté de combiner vie familiale et professionnelle est particulièrement due au manque de structures d'accueil d'enfants et des personnes à charge et à des conditions de travail insuffisamment flexibles.

2.1 LES SERVICES DE GARDE D'ENFANTS

Les femmes ayant des enfants en bas âge ont connu en 2003 un taux d'emploi inférieur de 13.6 point à celui des femmes sans enfants, tandis que le taux d'emploi des hommes ayant des enfants en bas âge dépasse de 10 points celui des hommes sans enfants¹. Les femmes assument donc une majeure partie de la garde des enfants et disposent par conséquent de moins de temps pour occuper un poste rémunéré d'où l'importance des structures de garde d'enfants.

Lorsque le Traité de Maastricht est entré en vigueur, les structures de garde d'enfants étaient le seul domaine lié à l'emploi et à la famille dans lequel le Conseil avait adopté des propositions d'action², avant même le lancement de la Stratégie européenne pour l'emploi et de son intégration dans la Stratégie de Lisbonne.

Les objectifs chiffrés de la Stratégie de Lisbonne préconisent, d'ici 2010, la mise en place par les Etats des structures capables d'accueillir au moins 90% des enfants entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire et au moins 33% des enfants de moins de trois ans permettant ainsi aux parents, les femmes mais aussi les hommes, de concilier leur vie familiale et professionnelle.

Le Parlement européen a également souligné le rôle capital qui incombe aux infrastructures garantissant l'accueil des enfants dans de bonnes conditions et à un coût abordable dans les Etats membres³.

Depuis l'an 2000⁴, un nombre croissant d'Etats membres se sont fixés des objectifs nationaux en matière de disponibilité de structures de garde d'enfants, mais ceux-ci ne débouchent pas toujours sur des initiatives politiques concrètes. Dans l'attente de statistiques harmonisées concernant les structures de garde d'enfants qui seront disponibles en 2006, les progrès sont évalués sur la base de statistiques nationales⁵. Ces dernières portent sur un large éventail de

¹ Rapport de la Commission sur l'égalité hommes femmes 2005, précité

² Recommandation de la Commission sur les services de garde d'enfants du 31/03/1991

³ Résolution du Parlement européen sur le Stratégie de plein-emploi et d'inclusion sociale dans le cadre de la préparation du sommet du printemps 2002 à Barcelone: le processus de Lisbonne et la voie à suivre.

⁴ Au 28/01/2005 les données n'étaient pas encore disponibles pour la République tchèque, l'Estonie, l'Irlande et la Pologne et la Slovaquie. Les données nationales sont utilisées. La comparabilité complète des données ne sera assurée qu'après 2005, à la suite du lancement de l'enquête européenne sur le revenu et les conditions de vie.

⁵ Document de travail des services de la Commission, Bruxelles, 28/01/2005

structures de garde d'enfants qui ne sont pas comparables d'un pays à l'autre. En ce qui concerne les enfants âgés de moins de trois ans, seuls la Suède, le Danemark et la Belgique (en partie) atteignent l'objectif relatif à la couverture des structures de garde (33%), tandis qu'une série de pays ont un taux de couverture inférieur à 15%. La disponibilité de structures de garde des enfants de trois ans et plus, n'ayant pas atteint l'âge de la scolarité obligatoire, est un peu plus grande et un assez grand nombre d'Etats déclarent avoir atteint l'objectif de 90% ou en être proches. Les Etats considérés en retard sont le Royaume-Uni et la Slovénie et dans une certaine mesure, la Finlande et la Slovénie¹

2.2 LA PROMOTION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

La proportion de l'emploi à temps partiel² a augmenté et représente 18.6% de l'emploi total dans l'UE-15 et 17.1% dans l'UE-25 en 2003.

Ce sont essentiellement les femmes qui sont concernées : 30.5% des femmes qui travaillent à temps partiel dans l'Union européenne.³ La proportion d'emploi à temps partiel est moins élevée dans les nouveaux Etats membres, en raison de la rigidité du marché du travail et du niveau moins élevé des rémunérations qui rend cette possibilité moins accessible.

Le temps partiel a été, depuis le début des années 90, considéré comme un moyen permettant de créer des emplois et de faciliter l'entrée et le retour des femmes sur le marché du travail.

Toutefois, il est souvent accompagné d'horaires irréguliers et atypiques.

Fortement subventionné par les pouvoirs publics dans l'Union européenne, le nombre d'emploi à temps partiel a augmenté permettant un enrichissement de la croissance en emplois mais avec le risque d'entraîner un "temps partiel contraint". De surcroît, le temps partiel peut s'avérer une cause de l'accroissement de la présence des femmes parmi les travailleurs pauvres et même être une source d'exclusion sociale.

2.3 LA PROMOTION DE NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL

La promotion des nouvelles formes de travail est largement intégrée dans la Stratégie européenne pour l'emploi comme moyen permettant l'augmenter la qualité de l'emploi et permettant de concilier la vie familiale et professionnelle.

Le Parlement européen avait déjà exprimé son approbation pour le développement des nouvelles formes de travail comme le télétravail, le qualifiant de "*stratégie novatrice et souple permettant à chacun de déterminer la meilleure manière de participer au marché du travail.*"⁴ La signature d'un accord-cadre sur le télétravail par les partenaires sociaux européens a constitué une avancée considérable. Signé le 16 juillet 2002⁵, il fixe les conditions d'emploi du télétravail dans le but de renforcer la sécurité mais aussi la flexibilité des travailleurs. Le télétravail est "*une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information...dans lequel le travail, qui aurait pu également être réalisé en entreprise, est effectué hors de ses locaux de façon régulière.*"

¹ Données provenant des plans d'action nationaux 2004, source Services de la Commission

² Selon la définition d'Eurostat, est considéré comme travailleur à temps partiel toute personne travaillant selon une durée inférieure à la durée légale ou conventionnelle.

³ Pour seulement 6.6% des travailleurs masculins.

⁴ Résolution du Parlement européen, précitée.

⁵ Accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002, [http : //www.liaisons-sociales.com/description/documents/accord-cadre-teletravail.pdf](http://www.liaisons-sociales.com/description/documents/accord-cadre-teletravail.pdf)

Le télétravail intègre deux pôles qui sont d'un côté le travail à distance et de l'autre, le travail à domicile. C'est justement le second type qui pourrait s'avérer intéressant pour les femmes souhaitant concilier vie familiale et professionnelle à condition, toutefois, que ce type de travail résulte d'un choix libre et non pas d'une contrainte pouvant entraîner une exclusion sociale.¹

La signature de cet accord-cadre est également l'expression du rôle des partenaires sociaux qui sont régulièrement invités à jouer un rôle plus actif dans la réalisation des objectifs de Lisbonne. Ce texte contractuel sera mis en œuvre au niveau national par voie conventionnelle puisque les adhérents nationaux des organisations signataires doivent procéder, dans un délai de trois ans, à sa transposition au niveau national.

2.4 LE PARTAGE EQUITABLE DES RESPONSABILITES

Jusqu'à présent les efforts visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, dans la réalisation des objectifs de Lisbonne, ont principalement porté sur les femmes. La Stratégie coordonnée pour l'emploi aborde, quoique de façon théorique (aucune mesure concrète n'est proposée) la question du partage des responsabilités entre les femmes et les hommes et la nécessité d'un plus important investissement des hommes.

En effet, la situation des femmes constitue un vrai paradoxe : leur taux d'activité progresse, elles sont mieux formées, diplômées et qualifiées que les hommes et pourtant les inégalités entre les sexes sont très importantes dans la sphère domestique et familiale. Les femmes continuent à assumer ce qu'on appelle traditionnellement "la double journée". Selon les statistiques, les hommes assument moins de 40% de l'ensemble des tâches ménagères et entre 25% et 35% des tâches liées à l'éducation des enfants dans les couples dont les enfants ont moins de 7 ans².

Les Etats membres sont fréquemment invités à promouvoir efficacement des systèmes adéquats de congé parental³ pour que les hommes s'investissent davantage dans l'éducation des enfants et permettre, par conséquent, aux femmes d'entrer ou de réintégrer le marché du travail.

Comme nous l'avons précisé auparavant, la proportion d'emploi à temps partiel est en moyenne de 6.6% chez les hommes contre 30.4% chez les femmes. Les hommes n'utilisent pas suffisamment cette forme flexible de travail pour concilier mieux vie familiale et professionnelle, laissant aux femmes assumer la majeure partie des tâches ménagères et de celles liées à l'éducation des enfants.

Conclusion

Vue de la perspective du genre, l'évaluation de la Stratégie de Lisbonne doit également tenir compte de la politique du mainstreaming. Présente depuis plusieurs années dans les politiques européennes, institutionnalisée par le Traité d'Amsterdam⁴, la politique du mainstreaming vise à promouvoir l'élimination des inégalités comme objectif à part entière dans toutes les politiques communautaires. A côté de la coordination des politiques économiques et sociales, la politique du mainstreaming est supposée constituer un instrument privilégié pour atteindre les objectifs de

¹ L'accord-cadre européen reconnaît et garantit la liberté de choix dans le recours à cette modalité de travail, autant pour l'employeur que pour les travailleurs intéressés.

² How Europeans spend their time, Eurostat, 1998-2002

³ Le droit de congé parental est inscrit dans l'article 33 de la Charte européenne des droits fondamentaux.

⁴ Art.3 par. 2 du TCE : "Pour toutes les actions visées dans le présent article, la Communauté cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes".

Lisbonne. C'est ainsi, qu'à partir de 1999, les lignes directrices, en plus du quatrième pilier spécifiquement consacré à l'égalité hommes-femmes, intègrent la problématique de l'égalité hommes-femmes dans tous les piliers.

Il convient de constater cependant que l'évaluation à mi-parcours des différentes pratiques, par exemple l'accès aux nouvelles technologies de l'information, est indépendante de la problématique hommes-femmes.

BIBLIOGRAPHIE :

1. Documents émanant du Conseil de l'Union européenne

Conclusions de la Présidence, Conseil Européen de Bruxelles 17 et 18 juin 2004, Bruxelles, le 19/07/2004

Conclusions de la Présidence, Conseil européen de Bruxelles 25 et 26 mars 2004, Bruxelles, le 19/05/2004

Conclusions de la Présidence, Conseil Européen Extraordinaire sur l'emploi à Luxembourg 20 et 21 nov. 1997, http://europa.eu.int/comm/employment_social/elm/summit/fr/papers/concl.htm

Conclusions de la Présidence, Conseil européen de Lisbonne 23 et 24 mars 2000

Recommandation du Conseil du 14 octobre 2004 concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des Etats membres, JOUE L 326/47 du 29/10/2004

Décision du Conseil (2004/740/CE) du 4 octobre 2004 concernant les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres, JOUE L326/45 DU 29/10/2004

Recommandation du Conseil (2003/579/CE) du 22 juillet 2003 concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des Etats membres, JOUE L197/22 du 05/08/2003

Décision du Conseil (2002/177/CE) du 18 février 2002 sur les lignes directrices pour l'emploi des Etats membres en 2002, JOCE L 60/60 du 01/03/2002

2. Documents émanant de la Commission européenne

Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2005, Bruxelles, 14/02/2005

Document de travail des Services de la Commission à l'appui du rapport de la Commission au Conseil européen de printemps (22 et 23 mars 2005) sur la stratégie de Lisbonne pour le renouveau économique, social et environnemental, Bruxelles, 28/01/2005

Rapport de la Commission au Conseil européen de printemps *"Réalisons Lisbonne, réformes pour une Union élargie"*, Bruxelles, 20/02/2004

Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2004, Bruxelles, 19/02/2004

3. Résolutions du Parlement européen

Résolution du Parlement européen sur la révision à mi-parcours de la Stratégie de Lisbonne, 9 mars 2005

Résolution du Parlement européen sur la conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée, 9/03/2004

Résolution du Parlement européen "*Sommet de printemps : suivi de la Stratégie de Lisbonne*", 26/02/2004

Résolution du Parlement européen sur l'aménagement du temps du travail, "*Organisation du temps du travail*", 11/02/2004

Résolution du Parlement européen sur la stratégie de plein emploi et d'inclusion sociale dans le cadre de la préparation du Sommet de printemps 2002 à Barcelone, "*Conseil européen du printemps 2002 : le processus de Lisbonne et la voie à suivre*", Bruxelles, 28/02/2002

4. Document émanant du Comité économique et social

"*Pour une meilleure mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne*", Avis du Comité économique et social européen, Bruxelles, 27/10/2004

5. Rapports et articles ayant trait à la Stratégie de Lisbonne et à la dimension du genre

Association Notre Europe, "*La Stratégie de Lisbonne et la méthode ouverte de coordination*", octobre 2003, <http://www.notre-europe.asso.fr>

Bruno, Jacquot, Mandin, "*Européanisation des politiques publiques et intégration européenne*", Ecole doctorale de l'Institut d'Etudes Politiques, 13/02/2004

José Manuel Barroso, "*The Lisbon strategy-a key priority of the European Commission*", President of the European Commission, ETUC Conference, Brussels, 01/03/2005

José Manuel Barroso, "*Working together for growth and jobs : a new start for the Lisbon Strategy*", President of the European Commission, Conference of Presidents, European Parliament, Brussels, 02/02/2005

Institut Montaigne, "*Cinq ans après Lisbonne, Comment rendre l'Europe plus compétitive*", rapport novembre 2004, www.institutmontaigne.org

Wim Kok, "*Relever le défi. La stratégie de Lisbonne pour la croissance de l'emploi*", Rapport du groupe de haut niveau présidé par M. Wim Kok, novembre 2004, http://europe.eu.int/comm/lisbon_strategy/index_fr.html

6. Audition publique du 25 janvier 2005 "La Stratégie de Lisbonne vue par la perspective du genre":

Battistoni Léa, "*La Stratégie européenne pour l'emploi et développement féminin de l'emploi*", Audition sur la "Révision à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne, dans une perspective du genre, Bruxelles, 25/01/2005

Da Cunha Rego Maria do Céu, Audition sur la "Révision à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne dans une perspective du genre", Bruxelles, 25/01/2005

Loes van Hoogstraten, Speech on the Mid Term Review of the Lisbon strategy from a Gender Perspective. Hearing of Committee on Women's Rights and Gender Equality, Brussels, 25/01/2005

Simon Wilson, "*Mid-term review of the Lisbon strategy from the gender perspective*", Hearing of Committee on Women's Right and Gender Equality, Brussels, 25/01/2005