

ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

L'égalité entre les hommes et les femmes est l'un des objectifs de l'Union européenne. Avec le temps, la législation, la jurisprudence et des modifications des traités ont aidé à renforcer ce principe et son application dans l'UE.

BASE JURIDIQUE

Depuis 1957 et le traité de Rome, le principe selon lequel les hommes et les femmes doivent recevoir un salaire égal pour un travail égal est garanti par les traités CE. Pourtant, les premières directives de mise en œuvre de ce principe n'ont pas été adoptées sur cette base, mais sur celle de l'article 308 (compétences subsidiaires), des nouveaux articles 352 et 353 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), du nouvel article 115 TFUE (le rapprochement des législations), et du nouvel article 153 TFUE (santé et sécurité des travailleurs).

Le traité d'Amsterdam a fait du principe d'égalité hommes-femmes un objectif et un principe communautaire fondamental (article 2). L'article 3, paragraphe 2, (article 8 TFUE) confie également à la Communauté la mission d'intégrer l'égalité hommes-femmes dans toutes ses activités («gender mainstreaming»). Le traité d'Amsterdam a également étendu les bases légales pour la promotion de l'égalité hommes-femmes et a introduit de nouveaux éléments de la plus haute importance. L'article 13 (article 19 TFUE) prévoit la lutte contre toutes les formes de discrimination et les articles 137 (article 153 TFUE) et 141 (article 157 TFUE) permettent à l'UE d'agir non seulement dans le domaine de l'égalité des rémunérations, mais également dans le domaine plus large de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de travail. Dans ce cadre, l'article 141 autorise les discriminations positives en faveur des femmes.

Le traité de Lisbonne renforce le principe d'égalité hommes-femmes en l'incluant dans les valeurs et objectifs de l'Union (article 2 et article 3, paragraphe 3 du traité sur l'Union européenne), et en intégrant la question du genre dans toutes les politiques de l'UE (article 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne).

OBJECTIFS

Assurer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes par le biais de dispositions législatives, de l'intégration de la question du genre et d'actions positives.

RÉALISATIONS

A. Principaux dispositions législatives

Depuis le milieu des années 70, la Communauté européenne a adopté des dispositions législatives visant à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail:

- rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins: directive 75/117/CEE du 10 février 1975;
- mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail: directive 76/207/CEE du 9 février 1976;
- mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale: directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978;

- mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale: directive 86/378/CEE du 24 juillet 1986, modifiée par la directive 96/97/CEE du 20 décembre 1996;
- mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité: directive 86/613/CEE du 11 décembre 1986;
- mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail: directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992.
- directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'**égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail**. Cette directive fournit une définition communautaire de la discrimination directe et indirecte, du harcèlement et du harcèlement sexuel. Elle encourage également les employeurs à prendre des mesures préventives afin de lutter contre le harcèlement sexuel, elle durcit les sanctions en cas de discrimination et prévoit l'établissement au sein des États membres d'organismes chargés de la promotion de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.
- règlement (CE) n° 806/2004/CE du 21 avril 2004 qui prévoit l'**intégration de la dimension de genre («gender mainstreaming») dans la politique de coopération et de développement de l'UE** dans son ensemble, et l'adoption de mesures spécifiques visant à améliorer la situation des femmes.
- directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'**accès des biens et services et la fourniture de biens et services**
- **directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)**: afin de contribuer à la sécurité juridique et à la clarté dans la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, cette directive fusionne:
 - la directive 75/117/CEE relative à l'égalité des rémunérations,
 - la directive 76/207/CEE telle que modifiée par la directive 2002/73,
 - la directive 86/378/CEE telle que modifiée par la directive 96/97/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, et
 - directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

B. Les avancés de la jurisprudence de la Cour de justice européenne

La Cour de justice a joué un rôle important dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Les arrêts les plus marquants sont les suivants:

- **arrêt Defrenne II du 8 avril 1976** (affaire 43/75): la Cour a reconnu l'effet direct du principe d'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, et a jugé que ce principe s'imposait non seulement à l'action des autorités publiques mais s'étendait également à toutes les conventions visant à régler de façon collective le travail salarié;
- **arrêt Bilka du 13 mai 1986** (affaire 170/84): la Cour a considéré qu'une mesure qui exclut les employés à temps partiel d'un régime de pension d'entreprise constitue une «discrimination indirecte», et est dès lors contraire à l'article 119 si elle touche un nombre

beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes, à moins qu'il ne soit démontré que la situation s'explique par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe;

- **arrêt Barber du 17 mai 1990** (affaire 262/88): la Cour a décidé que toutes les formes de pensions professionnelles relevaient de la notion de rémunération au sens de l'article 119, le principe d'égalité de traitement leur est donc applicable. La Cour en a déduit le principe selon lequel les salariés de sexe masculin doivent pouvoir bénéficier de leurs droits en matière de pension et de pension de réversion au même âge que leurs collègues de sexe féminin;
- **arrêt Marschall du 11 novembre 1997** (affaire C-409/95): la Cour a déclaré que la législation communautaire ne s'oppose pas à une règle nationale obligeant à promouvoir prioritairement les candidats féminins dans les secteurs d'activité où les femmes sont moins nombreuses que les hommes («discrimination positive»), dans la mesure où cet avantage n'est pas automatique et garantit aux candidats masculins un examen sans exclusion a priori de leur candidature.

C. Développements récents

Les actions les plus récentes de l'Union européenne dans le domaine de l'égalité hommes-femmes ont été:

1. Cadre financier

a. Le programme PROGRESS (2007-2013)

Les actions de l'UE dans le domaine de l'égalité hommes-femmes reposent sur le programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale (PROGRESS). L'égalité entre les hommes et les femmes est l'un des cinq champs d'action de ce programme. Un minimum de 12 % de son budget de près de 658 millions d'euros y sera consacré au cours de la période 2007-2013.

b. Le programme Daphne III (2007-2013)

Le programme Daphne est un programme communautaire visant à prévenir et combattre la violence envers les enfants, les jeunes et les femmes et à protéger les victimes et les groupes à risque. Il poursuit le travail des programmes Daphne (2000-2003) et Daphne II (2004-2006), et il est doté d'un budget de 116,85 millions d'euros pour la période 2007-2013.

2. Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010)

En mars 2006, la Commission a présenté sa **feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (COM(2006)92)**. Elle s'inspire de l'expérience de la stratégie-cadre pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2001-2005, et met en avant six domaines prioritaires pour l'action de l'UE en matière d'égalité hommes-femmes pour la période 2006-2010: une indépendance économique égale pour les hommes et les femmes, la conciliation de la vie privée et professionnelle, une représentation égale dans la prise de décisions, l'éradication de toute forme de violence basée sur le genre, l'élimination des stéréotypes de genre, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques externes et de développement. La feuille de route représente l'engagement de la Commission dans le domaine de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

3. Le pacte européen 2006 pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Créé à l'initiative des gouvernements suédois, français, espagnol, finlandais, tchèque et danois, le pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été adopté par le Conseil européen de printemps de mars 2006. Il vise principalement à soutenir les actions des États membres et de l'UE ayant pour but d'encourager la participation des femmes sur le marché de l'emploi, d'améliorer l'équilibre entre vie privée et professionnelle pour les hommes et les

femmes, et de promouvoir l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes. Ce pacte s'appuie sur des objectifs, des cibles et des instruments préexistants dans le cadre du processus de Lisbonne et renforce l'application des programmes nationaux de réforme (*4.8.3) afin d'augmenter le niveau d'emploi des femmes.

4. Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

Le Parlement européen et le Conseil ont créé en décembre 2006 un **Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes**, dans l'objectif général de contribuer à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de la renforcer en intégrant la question du genre dans toutes les politiques communautaires et nationales. L'institut luttera également contre les discriminations fondées sur le sexe, et sensibilisera à l'égalité entre hommes et femmes en fournissant une assistance technique aux institutions communautaires. Il aura notamment pour activités la collecte, l'analyse et la diffusion de données et d'outils méthodologiques.

5. Le réseau européen de femmes occupant des postes à responsabilités dans la politique et l'économie

Ce réseau a été lancé en juin 2008. Il s'agit d'une plateforme au niveau de l'UE pour l'échange de bonnes pratiques et de stratégies fructueuses afin d'améliorer la participation équilibrée des hommes et des femmes aux postes décisionnels.

RÔLE DU PARLEMENT EUROPÉEN

Le Parlement européen a joué un rôle très important dans le cadre de la politique d'égalité des chances, surtout depuis qu'il a créé en son sein, en juillet 1984, une commission des droits de la femme et de l'égalité des genres.

L'action du Parlement a été facilitée par l'extension de l'application de la procédure de codécision dans les domaines suivants:

- les mesures visant à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail (article 137 du traité CE, tel que modifié par le traité d'Amsterdam);
- les mesures visant à l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail (article 141, paragraphe 3 du traité CE tel que modifié par le traité d'Amsterdam:). Ainsi, le Parlement a joué un rôle important dans l'adoption de la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes pour l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi qu'aux conditions de travail;
- les mesures d'encouragement communautaires pour appuyer les actions des États membres dans la lutte contre les discriminations (article 13, paragraphe 2, du traité CE tel que modifié par le traité de Nice)

Le traité de Lisbonne étend encore l'application de la codécision à l'adoption de mesures visant à lutter contre la traite des femmes et des enfants.

De plus, le Parlement européen contribue non seulement à l'évolution générale de la politique d'égalité hommes-femmes (par exemple en adoptant des résolutions sur le rapport que la Commission présente chaque année au Conseil européen de printemps sur l'évolution de l'égalité hommes-femmes au sein de l'UE), mais participe également à l'élaboration de la politique communautaire dans des domaines plus précis.

Dans ses rapports d'initiative, qui lui permettent d'attirer l'attention des autres institutions sur des problèmes spécifiques, le Parlement européen a largement insisté au cours des dernières années sur les sujets suivants:

- la lutte contre la traite des femmes (voir la résolution du 17 janvier 2006);
- la lutte contre la violence à l'égard des femmes (voir la résolution du 2 février 2006);
- l'égalité hommes-femmes dans les relations extérieures (voir par exemple la résolution du 1er juin 2006 sur la situation des femmes dans les conflits armés, ou la résolution du 16 novembre 2006 sur les femmes dans la politique internationale).

Par le biais de sa commission des droits de la femme et de l'égalité des genres, le Parlement européen a également établi un dialogue et une coopération sur l'égalité des chances avec les parlements nationaux au sein de la **Conférence des commissions parlementaires pour l'égalité des chances** des femmes et des hommes de l'Union européenne (CCEC) depuis sa création en 1997.

Claire GENTA
12/2009