

**NOTE D'INFORMATION SUR UN PROGRAMME COMMUNAUTAIRE  
D'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES POUR LA PERIODE 2001-2005**

**CONTRIBUTION DE L'UNICE AU DEBAT PRELIMINAIRE**

### **Introduction**

1. L'UNICE a pris connaissance de la note d'information de la Commission européenne intitulée "Égalité entre les hommes et les femmes: une approche commune pour un nouveau programme (2001-2005)". Elle se réjouit de ce qu'un débat préliminaire soit organisé aux premiers stades de la définition du 5<sup>e</sup> programme sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Elle tient à contribuer à ce débat, en y apportant quelques réflexions préliminaires suscitées par les idées exprimées dans la note d'information.
2. Les employeurs européens partagent l'analyse de la Commission selon laquelle, en dépit des progrès accomplis, d'importantes disparités subsistent entre les hommes et les femmes, du fait du caractère structurel de l'inégalité des sexes. Ils considèrent que ces disparités devraient être corrigées, pour des raisons d'équité et d'efficacité économique, et accueillent donc favorablement la proposition visant à lancer au niveau de l'UE un nouveau programme sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

### **I – Observations générales sur l'approche envisagée**

3. D'après la note de la Commission, le programme prendrait la forme d'un programme-cadre proposant une approche intégrée, en vue de tenir compte de l'égalité des sexes dans toutes les politiques de l'UE, ainsi que des actions spécifiques ciblées sur les femmes. Le programme serait étayé par un plan d'action, doté d'une ligne budgétaire particulière au sens de l'article 13.
4. La Commission propose d'articuler son programme-cadre autour de cinq objectifs stratégiques, correspondant à des domaines cruciaux de la vie:
  - l'égalité dans la vie économique;
  - participation et représentation égales;
  - l'égalité dans la vie sociale;
  - changer les rôles et stéréotypes associés aux hommes et aux femmes;
  - l'égalité dans la vie civile.

5. Une égalité véritable exige d'apporter des changements à la société dans son ensemble. L'UNICE estime que la Commission cherche à juste titre à couvrir les domaines cruciaux de la vie et souscrit aux cinq objectifs stratégiques proposés. Toutefois, afin de générer des situations positives pour chacun, il importe de tenir compte des impératifs économiques au moment d'aborder, non seulement l'égalité dans la vie économique, mais également l'égalité dans la vie sociale.
6. S'agissant des méthodes et outils à utiliser, la Commission compte proposer des objectifs opérationnels, sous la forme de critères de référence par rapport auxquels seront évalués les progrès accomplis, ainsi que des actions cibles assorties de délais à respecter. Ces actions pourront englober des initiatives législatives, des activités de mise en réseau, la création de structures spécifiques, des campagnes de sensibilisation, des partenariats entre les acteurs de la vie économique, politique et sociale, etc.
7. Lorsqu'il s'agira de définir les objectifs opérationnels et les actions cibles destinées à atteindre les cinq objectifs stratégiques, il est essentiel de commencer par une analyse approfondie des causes sous-jacentes de la persistance de disparités entre les hommes et les femmes.
8. De l'avis de l'UNICE, l'inégalité persistante entre les sexes ne devrait pas être imputée à un manque de législation. Le cadre juridique nécessaire pour lutter contre les discriminations fondées sur le sexe est en place, et il offre une base utile pour progresser significativement dans l'égalité entre les hommes et les femmes en Europe. Il a ainsi conduit à une amélioration continue de la participation des femmes sur le marché du travail depuis dix ans, ainsi qu'à une amélioration des perspectives de carrière pour les femmes. Par exemple, entre 1994 et 1998, 65 % des nouveaux emplois créés sont allés aux femmes, dont une forte proportion dans des professions hautement qualifiées. Cependant, le cadre législatif existant doit être appliqué avec cohérence dans le temps, de manière à corriger progressivement les déséquilibres statistiques. Qui plus est, toutes les causes sous-jacentes de l'inégalité entre les sexes ne peuvent être traitées par voie législative. Il est donc nécessaire de compléter les directives en vigueur par d'autres types d'actions.
9. Les causes sous-jacentes de la persistance de disparités entre les hommes et les femmes varient d'un pays à l'autre, la situation des femmes étant profondément enracinée dans les spécificités nationales. L'efficacité des actions cibles dépendra donc de leur adaptation à chaque situation nationale, et il importera de laisser à chaque État membre la responsabilité première de définir les objectifs opérationnels et les actions cibles qui le concernent dans le nouveau programme-cadre communautaire.
10. Concernant le programme d'action doté d'un budget spécifique sur la base de l'article 13, la Commission mentionne les initiatives qui ne peuvent être financées par d'autres lignes budgétaires comme les fonds structurels. Elle ne précise toutefois pas le champ d'application de ce programme d'action, et en particulier ne spécifie pas en quoi il sera différent ou complémentaire de mesures des fonds structurels, telle la nouvelle initiative EQUAL. L'UNICE considère que la Commission devrait donner des informations précises sur la répartition des tâches entre le programme d'action et les autres initiatives financées par l'UE.

## **II – Commentaires sur la promotion de l'égalité dans la vie économique et sociale**

11. La note de la Commission vise "*une distribution plus juste des ressources économiques entre les femmes et les hommes*". L'UNICE souhaiterait recevoir de plus amples informations sur ce que la Commission entend par là. Elle rappelle que l'une des raisons majeures de la persistance de différences de rémunération entre les hommes et les femmes réside dans la ségrégation professionnelle sur le marché du travail. Ce problème doit être réglé, mais il serait malvenu de

recourir aux politiques salariales pour amener des changements dans la société si l'on ne tient pas compte des considérations économiques liées au marché du travail. Ainsi que l'ont recommandé les partenaires sociaux dans leur avis commun de 1993 sur les femmes et la formation, ceci passe davantage par des mesures visant à diversifier les choix des femmes, en matière d'éducation et de formation, notamment à travers l'orientation professionnelle, afin d'améliorer l'accès des femmes à de nouvelles professions.

12. La division des responsabilités familiales est un facteur clé de l'intégration des femmes sur le marché du travail. Dans le cadre du 5<sup>e</sup> programme pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, l'organisation d'échanges de bonnes pratiques pourrait s'avérer utile pour diffuser dans toute l'Europe des idées sur la façon d'aborder le sujet. Un élément clé du succès, néanmoins, réside dans l'élimination progressive des stéréotypes culturels grâce à des campagnes de sensibilisation dans les États membres, par exemple pour inciter les hommes à assumer davantage de tâches familiales.
13. Afin de promouvoir l'accès des femmes à des postes de décision, l'UNICE estime utile de mettre l'accent, en particulier, sur la promotion de la création d'entreprises par des femmes. L'expérience montre que cette approche est utile et fructueuse, non seulement pour l'égalité des chances, mais également en termes de création d'emplois.

Outre des mesures spécifiques pour développer les compétences entrepreneuriales des femmes, il est capital d'améliorer également le climat général des affaires. Par exemple, un allègement de la charge administrative pesant sur les entreprises est particulièrement important pour les entrepreneurs féminins, qui restent affectés de manière disproportionnée par de lourdes procédures, du fait du déséquilibre persistant entre les femmes et les hommes à l'égard des responsabilités familiales.

14. L'UNICE convient que la participation et la représentation des femmes dans les organes décisionnels doivent être encouragées et favorisées à tous les niveaux, y compris les organes décisionnels et consultatifs au niveau de l'UE. Elle ne croit toutefois pas que ceci doive passer par l'imposition de quotas, souvent inapplicables et présentant l'inconvénient de jeter le doute sur la compétence des femmes occupant des postes de décision.

### **III – Conclusion**

15. L'UNICE note la volonté de conférer au comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes un rôle central dans la mise en œuvre du programme pour l'égalité des sexes. Ceci passe, cependant, par la définition et l'amélioration des procédures de fonctionnement du comité.
16. Enfin, l'UNICE rappelle que la consultation du comité ne peut se substituer à la consultation en deux phases des partenaires sociaux, requise par le chapitre social du traité, pour les initiatives reposant sur les articles 137 et 141 du traité. En ce qui concerne les initiatives non législatives en matière d'égalité des sexes qui relèvent de la responsabilité des partenaires sociaux, l'UNICE considère que des consultations devraient également être conduites en dehors du comité consultatif pour l'égalité des chances, indépendamment de la base juridique retenue.