



Confédération des Organisations Familiales de l'Union européenne
Confederation of Family Organisations in the European Union

Réponse de la COFACE à la Consultation de la Commission européenne sur la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010 et stratégie de suivi

16 octobre 2009

1. Évaluation globale de la performance de la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010.

Pensez-vous que la feuille de route 2006-2010 a fait une différence et a contribué à une meilleure égalité entre les femmes et les hommes?

Comme il ressort du rapport d'étape et des rapports annuels sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la feuille de route a constitué un cadre de référence utile pour les progrès réalisés tant bien en termes d'initiatives politiques qu'en termes de gouvernance, mais les progrès demeurent trop lents dans la plupart des domaines et l'égalité entre hommes et femmes est un but qui est encore loin d'être atteint.

Prenons l'exemple de la conciliation de la vie familiale, privée et professionnelle, qui est un domaine clé du travail de la COFACE.

Des progrès ont été accomplis dans ce domaine, notamment avec la publication d'un rapport d'étape concernant les objectifs de Barcelone, la révision de la directive sur le congé parental et deux propositions de directives (directive concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante et abrogeant la Directive 86/613/CEE, et la directive modifiant la Directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes).

Toutefois, ces initiatives n'abordent pas l'un des principaux défis pour la question de la conciliation entre vie familiale, vie privée et vie professionnelle, et de manière plus générale pour l'égalité entre les hommes et les femmes: encourager le partage équitable des responsabilités privées et familiales entre les femmes et les hommes. L'absence de progrès dans le domaine du congé de paternité et de la rémunération du congé parental constitue un obstacle majeur à un tel partage équitable. L'absence de progrès en matière de congé pour s'occuper de proches dépendants (« congé filial ») est également décevante.

Au vu de l'ensemble du débat autour de la directive sur le temps de travail, l'on constatera enfin qu'il reste encore du travail à faire en matière d'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes, quand si peu d'attention a été accordée à l'impact des longues heures de travail sur l'équilibre entre vie familiale, vie privée et vie professionnelle.

2. Futurs défis pour l'égalité entre hommes et femmes

Quels sont, d'après vous, les principaux défis à moyen et long terme que devra aborder une nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes?

La nouvelle stratégie doit se concentrer sur la qualité de l'emploi des femmes. La Stratégie de Lisbonne n'a pas réussi à créer des emplois de meilleure qualité, et nous constatons une augmentation du nombre d'emplois précaires et atypiques, augmentation qui concerne les femmes en premier lieu.

Cela représente pour plusieurs raisons un défi pour l'égalité entre les femmes et les hommes:

- Aucune revalorisation du profil de l'emploi des femmes, persistance de la ségrégation du marché du travail et de l'écart de rémunération entre les sexes;
- Risque plus élevé de pauvreté et d'exclusion sociale pour les femmes (rémunération et couverture par la protection sociale plus faibles, périodes plus régulières de chômage, ...) et donc aussi pour les enfants (surtout dans les familles monoparentales);
- La pré-condition pour la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée n'est pas satisfaite (l'emploi de qualité doit permettre aux personnes de tirer un avantage financier de leur activité professionnelle lorsqu'elles ont des responsabilités familiales, et sous-entend l'existence de conditions de travail qui respectent la vie de famille et la vie privée);
- Une faible attractivité des emplois dans les secteurs de la santé et des services sociaux, des services qui sont pourtant essentiels pour soutenir les femmes.

La question des aidants familiaux doit aussi être traitée sérieusement par la future stratégie. Dans le contexte d'une population vieillissante, de plus en plus de femmes devront s'occuper de parents âgés, entraînant un risque d'emploi perturbé, d'une perte de revenus et de droits à la protection sociale, des problèmes de santé et psychologiques Les initiatives dans le domaine la conciliation entre vie familiale, vie privée et vie professionnelle doivent donc concerner non seulement les femmes et les hommes ayant des enfants, mais aussi ceux ayant des proches dépendants (congé, développement de services de soins à long terme et de services de répit, intégration de la question dans la politique de santé, ...).

3. Principales priorités politiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes

- Les six champs d'action prioritaires définis dans la feuille de route sont-ils toujours pertinents (voir le point 2.1)? Quelles nouvelles priorités devraient être étudiées?

Les six champs d'action prioritaires sont toujours pertinents car les progrès ont été lents.

Concernant le premier champ d'action prioritaire, la réalisation d'une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes, l'accent doit être mis sur l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi, notamment dans les domaines suivants:

- Égalité de rémunération ;

- Égalité de statut d'emploi ;
- Égalité des conditions d'emploi (notamment par la revalorisation du travail à temps partiel en termes de rémunération et de protection sociale);
- Déségrégation du marché du travail.

La Commission européenne doit mettre en place des objectifs quantifiés en ce qui concerne l'égalité de rémunération. Elle doit également adresser une Recommandation aux Etats membres sur les stratégies visant la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes face à l'emploi dans le lieu de travail.

Concernant le second champ d'action prioritaire, l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale, les mesures clés (congés, aménagements flexibles du temps de travail, services) doivent être abordées par une directive-cadre communautaire qui remplacerait l'actuelle approche, fragmentée et pas assez efficace (voir les efforts actuels du Parlement européen visant l'introduction de dispositions relatives au congé de paternité dans la directive sur le congé de maternité en raison de l'échec de leur introduction par les partenaires sociaux dans la directive sur le congé parental ...).

Les systèmes de congé doivent inciter les hommes à partager les responsabilités familiales et ils doivent comprendre une rémunération adéquate et des droits robustes à la protection sociale. Ils doivent également cibler les personnes s'occupant de parents dépendants (« congé filial »).

Il est nécessaire de mettre l'accent sur le développement de services de qualité:

- services de soins à l'enfance: réviser les objectifs de Barcelone et les remplacer par des objectifs plus ambitieux, particulièrement pour les enfants âgés de 0 à 3 ans, et mettre en place de nouveaux objectifs pour les services d'accueil extrascolaires pour les enfants âgés de 6 à 12 ans;
- élaborer des objectifs en ce qui concerne les services de soins de longue durée de proximité et à domicile.

Les échanges de bonnes pratiques doivent être développés dans le domaine de la coordination des temps publics.

Le cinquième champ d'action prioritaire, l'élimination dans la société des stéréotypes fondés sur le sexe, doit inclure la lutte contre les stéréotypes liés aux rôles masculins et féminins dans la famille. Les mesures doivent inclure:

- L'inclusion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités d'apprentissage et les programmes scolaires à partir de l'école maternelle;
- La promotion de formations pour les travailleurs du secteur de la santé et l'éducation sur les manières d'aborder toutes les questions relatives aux enfants de manière égale avec le père ou la mère;
- La promotion de bonnes pratiques telle que la mise en place de services de conseils ou de formation adressés aux hommes pour leur permettre de mieux comprendre l'utilité de leur présence dans la famille, auprès de leurs enfants, ainsi que la nécessité de partager les tâches domestiques et familiales indispensables à leur bien-être et leur épanouissement;
- Soutien des campagnes d'information publiques et des campagnes d'information au sein des entreprises.

Cela ne doit pas concerner uniquement les responsabilités familiales envers les enfants, mais également les responsabilités familiales envers les parents âgés et autres proches dépendants.

- Comment l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes et les actions spécifiques peuvent-elles être rendues plus efficaces?

Les dispositions du Traité de Lisbonne en matière d'égalité entre hommes et femmes (y compris la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne) doivent être utilisées dans leur plein potentiel.

La capacité d'analyse de la Commission européenne doit être renforcée en ce qui concerne l'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes, avec le soutien de l'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il convient de former les fonctionnaires aux niveaux européen, national, régional et local de façon systématique à l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Dans quels champs d'action politique serait-il possible de définir de nouveaux objectifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes? Quels objectifs devraient être quantifiés?

Il est nécessaire de définir de nouveaux objectifs quantifiés dans les domaines suivants:

- L'égalité de rémunération;
- Les services d'accueil extrascolaires pour les enfants âgés de 6 à 12 ans;
- Les services de soins de longue durée de proximité et à domicile.

Les objectifs de Barcelone concernant les soins à l'enfance doivent être révisés (voir ci-dessus).

- Comment serait-il possible de réaliser des complémentarités et des synergies entre les initiatives de la Commission, les actions des Etats membres, les actions des partenaires sociaux et les organisations représentant la société civile?

Dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes, les directives se sont révélées être un moyen efficace de déclencher les actions des Etats membres, la législation étant le seul outil permettant de contraindre les Etats membres à prendre des mesures.

Lorsqu'il n'y a pas de base juridique pour la législation, la Commission doit envisager sérieusement de recourir aux recommandations adoptées, qui sont les instruments non contraignants les plus robustes. Les recommandations doivent être accompagnées d'une forte publicité et de réels efforts pour les faire connaître par les parties intéressées au niveau national (sous peine de ne voir aucun engagement politiques durable au niveau national), et d'un suivi régulier, lorsque possible, basé sur des objectifs et des indicateurs.

L'échange de bonnes pratiques nationales doit être davantage encouragé.

Les partenaires sociaux ont un rôle clé à jouer au niveau national en matière de négociations autour de l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail, de soutien de la mise en œuvre de politiques, et de sensibilisation. Au niveau communautaire, cependant, on peut craindre que les négociations menées par les partenaires sociaux ne soient en mesure de ne livrer que de petits résultats, comme cela a été le cas avec la révision de la directive sur le congé parental. En outre, il s'agit d'un processus qui se déroule en huis clos, et qui n'est donc pas satisfaisant en termes de participation de la société civile.

La société civile doit être consultée sur toutes les initiatives, et ses opinions dûment prises en compte. Un financement doit être consacré à ses projets, et il devrait exister de meilleurs mécanismes pour faire en sorte que les résultats de ces projets trouvent leur place dans les initiatives politiques.

- Quels types d'améliorations serait-il utile de viser en matière de surveillance et de rapports sur les progrès réalisés?

Le suivi annuel est tout à fait satisfaisant. Cependant, davantage de publicité doit accompagner cet exercice de suivi et de rapport afin d'accroître la responsabilisation, et la Commission européenne doit solliciter les avis de la société civile sur ses résultats et en tenir compte avant la publication.

Pour plus d'informations:

- Recommandations de la COFACE en conclusion projet « Hommes et Familles – L'évolution des rôles masculins dans les familles en Europe » (avec le soutien de la Commission européenne):

<http://coface-eu.org/en/upload/docs/PERES/brochureFR.pdf>

- Position de la COFACE sur la conciliation de la vie familiale, la vie privée et la vie professionnelle et prévention de la pauvreté et de l'exclusion sociale :

<http://coface-eu.org/en/upload/WG%20SOCIAL/WG1-2008-PositionCOFACE-conciliation-FR.pdf>

Ou contactez le Secrétariat de la COFACE:

+ 32 2 511 41 79

secretariat@coface-eu.org



COMMISSION EUROPÉENNE
DG Emploi, Affaires Sociales et
Égalité des Chances

La COFACE bénéficie du soutien du programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale – PROGRESS (2007-2013). Les points de vue exprimés dans ce document sont ceux des auteurs et la Commission n'est pas responsable de l'utilisation de ces informations.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=fr>