

# Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

## RÉSUMÉ

L'Union européenne, qui s'est engagée à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité des genres «dans toutes ses activités», a accompli des progrès considérables au cours des dernières années. Néanmoins, la situation reste inégale dans l'Union et, ces derniers temps, les progrès ont ralenti, stagné, voire régressé dans certains domaines. Or, les avantages de l'égalité des genres pour les personnes, l'économie et la société dans son ensemble ont été clairement démontrés.

Les enquêtes d'opinion publique montrent que, selon la grande majorité des Européens, promouvoir l'égalité des genres est important pour une société juste et démocratique, pour l'économie et pour eux à titre personnel, et qu'une part croissante des citoyens souhaiterait que l'Union fasse davantage dans ce domaine. Les Européens attendent de l'Union qu'elle renforce son action politique à cet égard.

Au cours de la dernière législature, dans le cadre d'un programme plus large concernant l'égalité des genres, les institutions de l'Union ont travaillé sur des propositions de nouveaux textes législatifs européens visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi qu'à lutter contre la violence envers les femmes. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes restera l'un des principaux défis à relever dans les années à venir. Les tendances démographiques, les progrès technologiques et les changements apportés à la manière dont nous travaillons ne sont que quelques-unes des questions dont il nous faudra prendre en considération les différentes incidences sur les femmes et sur les hommes.

L'Union pourrait poursuivre son engagement dans ce domaine, par exemple, en améliorant la mise en œuvre et l'exécution de la législation existante, en agissant pour la moderniser, en comblant les lacunes en matière de protection et en résolvant les problèmes émergents, ainsi qu'en prenant des mesures non législatives, telles que la collecte et la surveillance de données, la sensibilisation et le soutien aux initiatives nationales et au niveau local. Pour ce faire, il conviendra, à tous les niveaux, d'afficher la volonté politique d'aborder ces questions à travers un large éventail de politiques et de mettre à disposition les institutions, outils et ressources nécessaires pour concrétiser cette détermination.

*Le présent document est une mise à jour d'un note plus ancienne, publiée avant les élections européennes 2019.*



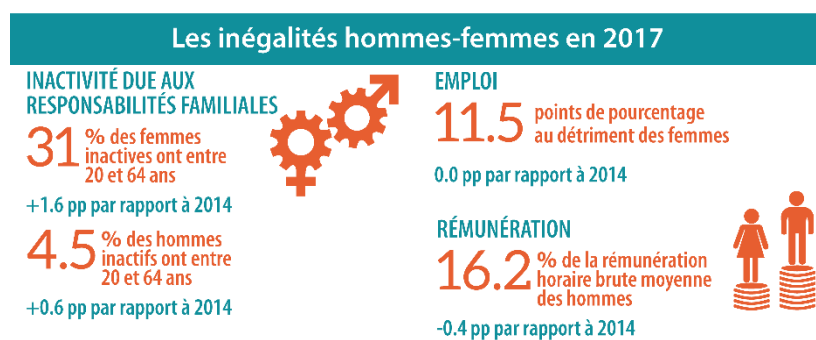
### Contenu du briefing

- État des lieux
- Attentes du public concernant l'action de l'Union
- Cadre européen
- Résultats obtenus pendant la législature de 2014-2019
- Perspectives d'avenir

## État des lieux<sup>1</sup>

L'Union européenne agit depuis longtemps pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes («[égalité des genres](#)»)<sup>2</sup>. Depuis 1957, lorsque le principe selon lequel hommes et femmes devraient recevoir une rémunération égale pour un travail égal a été [inscrit](#) à l'article 119 du traité de Rome, l'égalité des genres a gagné en importance, devenant un domaine d'action de l'Union. Au cours des décennies qui ont suivi, la stratégie initialement centrée sur l'égalité en matière de rémunération et d'emploi a été élargie pour englober d'autres domaines de politique économique et sociale. En parallèle, cette approche s'est écartée de la protection juridique contre la discrimination fondée sur le sexe (égalité de traitement) pour inclure davantage de mesures volontaristes visant à surmonter les obstacles historiques rencontrés par les femmes et à parvenir à [une égalité de fait](#) ainsi qu'à l'intégration dans les différentes politiques des questions d'égalité entre les hommes et les femmes, afin de veiller à ce que toutes les nouvelles politiques de l'Union contribuent à ce résultat<sup>3</sup>.

Toutefois, la surveillance effectuée par l'Union montre que des efforts restent nécessaires pour atteindre l'objectif de l'égalité des genres<sup>4</sup>. En mesurant les écarts entre hommes et femmes au fil du temps, l'[indice](#) élaboré par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) montre que des avancées ont été réalisées au cours de la dernière [décennie](#), mais que cette progression a été lente et qu'il existe des toujours des différences importantes entre [les pays](#). Bien que la plupart d'entre eux obtiennent des résultats relativement bons dans les domaines de [la santé](#) et [de l'éducation](#), on ne saurait en dire autant de [l'emploi](#), de l'accès aux [ressources économiques et financières](#), ou du [leadership](#), qui est le domaine ayant enregistré le plus de progrès, mais où les inégalités entre les sexes demeurent le plus important. Dans certains États membres de l'Union, on assiste à une stagnation des progrès, voire à une régression dans certains domaines, en particulier en ce qui concerne [le temps](#) consacré au travail familial et domestique non rémunéré, où l'écart se creuse. La capacité des femmes à participer de manière égale dans la société est encore affectée par une exposition disproportionnée à [la violence](#), une femme sur trois en Europe ayant subi des violences physiques et/ou sexuelles à partir de l'âge de 15 ans. Les analyses commencent également à illustrer de quelle manière des facteurs tels que l'âge, l'appartenance ethnique, l'identité et l'orientation sexuelles ainsi que le handicap [interagissent](#) avec le facteur du sexe, aggravant la discrimination et compromettant les perspectives de vie des personnes.



En outre, pour qu'il soit possible de concevoir une politique juste et efficace, la spécificité de genre des tendances émergentes devra faire l'objet d'un examen attentif<sup>5</sup>. Dans certains pays, les réductions imposées aux services publics et d'autres [mesures d'austérité](#) ont freiné

les progrès en faveur de l'intégration des femmes au marché du travail et d'une répartition plus égale des responsabilités familiales entre les femmes, les hommes et la société<sup>6</sup>. Cela pourrait avoir des répercussions durables, tandis que [le vieillissement démographique](#) pourrait renforcer la pression sur les femmes à «boucher les trous» dans la prestation de services publics.

[Les femmes](#), les jeunes et les migrants sont également les groupes les plus susceptibles de participer à des formes de travail [atypiques](#) qui, en pleine expansion, permettent à davantage de personnes de s'engager dans le marché du travail, mais sont incertaines et associées à des niveaux de rémunération, de formation et de prestations de maternité moindres. Les données de l'Union [montrent](#) que presque la moitié des femmes peu qualifiées (45 %) occupent un emploi précaire, contre un peu plus d'un quart pour les hommes ayant le même niveau d'éducation (26 %),

contribuant ainsi à un risque accru de [pauvreté](#) et d'exclusion sociale. À l'inverse, en ce qui concerne les résultats scolaires, [les garçons](#) s'en sortent aujourd'hui moins bien. Veiller à ce que les deux sexes soient également en mesure de tirer pleinement parti d'emplois mieux payés et de meilleure qualité dans les secteurs en [expansion](#) sera donc un défi majeur. Il existe d'importantes inégalités entre hommes et femmes dans le secteur du numérique en Europe, les filles et les femmes étant [moins susceptibles](#) d'acquérir des compétences numériques avancées ou de faire carrière dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC), d'atteindre des niveaux d'expertise ou d'encadrement, ou de lancer leurs propres entreprises technologiques. [L'analyse](#) montre également que, si la [révolution numérique](#) offre de nouvelles perspectives pour l'égalité des genres dans des domaines tels que l'emploi et [l'activisme politique](#), elle est accompagnée d'une résurgence de [la misogynie](#) et de nouvelles formes de [cyberviolence](#), qui peuvent faire obstacle à la participation des femmes.



Les preuves abondent concernant les avantages qu'apporte l'égalité des

genres et sa capacité à améliorer le bien-être des personnes (les femmes et [les hommes](#)) ainsi que ses résultats pour la société et l'économie dans leur ensemble. En 2018, une [évaluation](#) des coûts des inégalités hommes-femmes réalisée par le Service de recherche du Parlement européen a constaté que la persistance des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a un coût quantifiable pour les femmes sur le plan des pertes de revenus, générant un risque plus élevé de pauvreté et de dépendance économique ainsi qu'une plus grande exposition à la violence domestique. Cette étude a également estimé que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes coûtera au PIB de l'Union un montant estimé à 240 milliards d'euros d'ici à 2030. À l'inverse, [les travaux de recherche](#) menés par l'EIGE concluent que la résorption des inégalités hommes-femmes dans des domaines tels que l'éducation, l'activité sur le marché du travail et les salaires créerait davantage d'emplois pour les deux sexes, contribuerait à réduire certains problèmes persistants, tels que la ségrégation professionnelle et la faible productivité, et aurait un effet largement positif sur le PIB par habitant. Les politiques en faveur de l'égalité des genres ont un effet encore plus fort sur le PIB que certaines politiques éducatives. Bien que les experts soient d'avis qu'il est plus efficace de lutter contre toutes les inégalités de genre confondues que de les traiter individuellement, [les recherches](#) ont montré que l'égalité des genres dans un domaine a des retombées sur d'autres domaines.

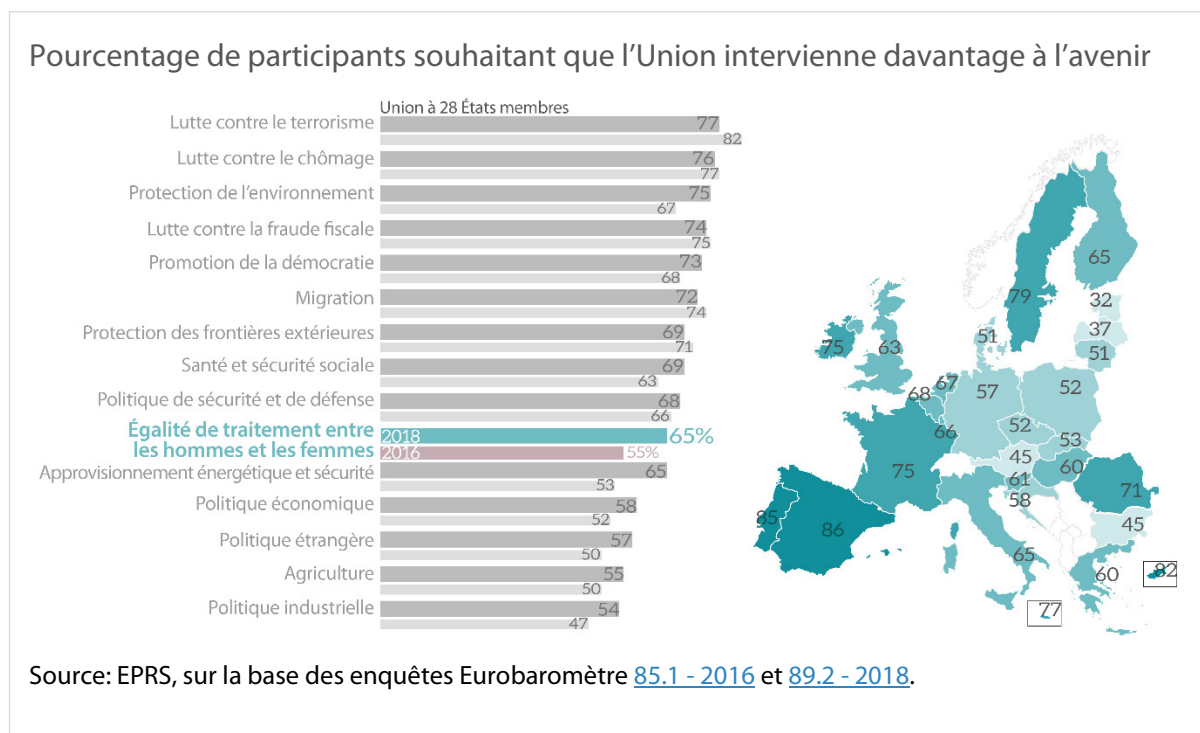
L'EIGE et d'autres agences de l'Union contribuent actuellement à la collecte de statistiques et d'indicateurs ventilés par sexe nécessaires à la conception de politiques européennes et nationales efficaces ainsi qu'à la mesure de leur incidence sur les hommes et sur les femmes, mais ils ne sont pas encore disponibles pour tous les domaines d'action. Les [organismes nationaux](#) chargés de contrôler l'égalité des genres ont également souligné que les réductions des financements dus à la crise économique sont une source de préoccupation majeure.

Cependant, le problème le plus grave est peut-être la [réaction hostile](#) actuellement observée à l'encontre de l'égalité des genres, à la fois au niveau mondial et au sein de l'Union elle-même, une telle attitude risquant d'éroder les progrès réalisés, d'affaiblir les protections contre la discrimination et de bloquer toute nouvelle avancée. Les domaines dans lesquels cette hostilité se concrétise (domaines essentiels du cadre institutionnel et politique; certains domaines politiques, y compris l'éducation, la santé et les droits génésiques et sexuels, et la violence envers les femmes; et l'environnement de travail des ONG agissant en faveur des droits des femmes) sont communs à tous les pays<sup>7</sup>. Dans certains États membres de l'Union, les organismes de promotion de l'égalité [dénoncent](#) également la pression politique accrue dont ils font l'objet. Leur organe au sein de l'Union, Equinet, a [signalé](#) que les niveaux des inégalités, de l'intolérance et de la discrimination sont

à la hausse dans le contexte d'un discours populiste souvent hostile aux valeurs fondamentales, et qu'il est dès lors d'autant plus important que l'Union maintienne son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et en faveur des droits des femmes, un engagement qui figure parmi ses valeurs fondamentales.

## Attentes du public concernant l'action de l'Union<sup>8</sup>

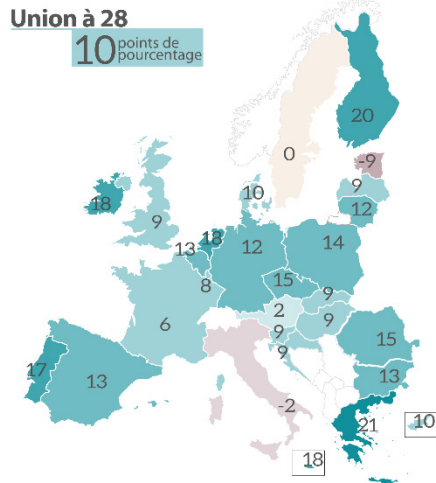
D'après les enquêtes, la grande majorité des Européens estiment que la promotion de l'égalité des genres est importante pour une société juste et démocratique (91 %), pour l'économie (87 %) et pour eux personnellement (84 %) (Eurobaromètre 465 de 2017). Une enquête Eurobaromètre comparable sur les «perceptions et attentes» des citoyens, réalisée pour le Parlement européen en 2016 et 2018, montre que la part des citoyens de l'Union qui souhaiteraient voir cette dernière intervenir davantage dans ce domaine d'action est passée de 55 % à 65 %<sup>9</sup>. Il existe des différences considérables entre les États membres. Les plus forts taux de soutien à une intensification de l'action de l'Union ont été relevés en Espagne (86 %), au Portugal (85 %) et à Chypre (82 %). Le niveau de soutien le plus faible concernant une telle intensification est exprimé par les citoyens lettons (37 %) et estoniens (32 %).



La hausse globale du soutien en faveur d'une intervention accrue de l'Union en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est de 10 points de pourcentage. Il s'agit de la deuxième plus forte hausse parmi tous les domaines examinés. Les évolutions les plus marquantes ont été relevées en Pologne (augmentation de 21 points) et en Estonie (baisse de 20 points). Il n'y a qu'en Estonie et en Italie que l'on observe une exception à la tendance générale, ces pays enregistrant respectivement une baisse de 9 et 2 points de pourcentage concernant les attentes à l'égard d'une intervention plus marquée.

Seule la moitié ou moins de la moitié des citoyens pensent que l'égalité des genres a été atteinte dans la vie politique, au travail et aux postes de direction dans les entreprises et autres organisations. La majorité estime qu'il existe un écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans leur pays et que cette situation est inacceptable. Environ 70 % soutiendraient la prise de mesures

Attentes relatives au renforcement de l'action de l'Union à l'avenir: différence en points de pourcentage entre 2016 et 2018



Source: EPRS, sur la base des enquêtes Eurobaromètre [85.1 - 2016](#) et [89.2 - 2018](#).

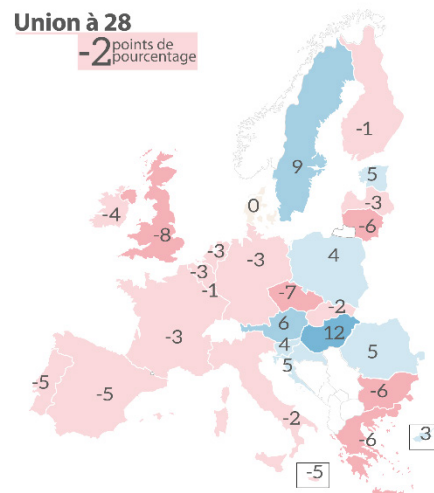
les plus importantes dans la proportion de personnes jugeant l'action de l'Union adéquate sont enregistrées en République tchèque et au Royaume-Uni (passant respectivement de 66 % à 59 % et de 55 % à 47 %), la tendance inverse est observée dans neuf États membres. La plus forte augmentation est constatée en Hongrie et en Suède (où ce pourcentage est passé de 47 % à 59 % et de 22 % à 31 %).

Malgré la tendance globale légèrement négative dans l'évaluation de l'action actuelle de l'Union, les citoyens européens qui jugent son action sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes adéquate (46 %) restent plus nombreux que ceux qui la jugent insuffisante (40 %).

juridiques pour assurer la parité entre les hommes et les femmes en politique. Quant à la violence domestique contre les femmes, 74 % des Européens pensent qu'elle est courante dans leur pays.

Si l'on s'intéresse en particulier à l'action de l'Union dans le domaine de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, 46 % des Européens la jugent adéquate. Il s'agit du seul domaine d'action couvert par l'enquête dont la part des citoyens jugeant l'action de l'Union suffisante a diminué, bien que cette chute ne représente que deux points de pourcentage. Toutefois, il ne s'agit pas d'une tendance commune à l'ensemble de l'Union. Si les baisses

Action actuelle de l'Union perçue comme adéquate: différence en points de pourcentage entre 2016 et 2018



Source: EPRS, sur la base des enquêtes Eurobaromètre [85.1 - 2016](#) et [89.2 - 2018](#).

## Cadre européen

### Cadre juridique

Les traités et la charte des droits fondamentaux font de l'égalité entre les hommes et les femmes l'une des valeurs et objectifs fondamentaux de l'Union, qui s'est engagée à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité des genres «dans toutes ses activités»<sup>10</sup>. Sur cette base, l'Union européenne a adopté une législation dans ses domaines de compétence. Elle a également utilisé des instruments non contraignants, tels que des recommandations, des financements et des échanges de bonnes pratiques, pour appuyer les initiatives déployées dans les États membres, et établi des structures visant à favoriser et à suivre les progrès. La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union



européenne a également joué un rôle essentiel dans la définition des concepts et du champ d'application de la politique de l'Union dans ce domaine.

Depuis l'adoption, dans les années 70, des premières directives dans ce domaine, l'Union européenne a adopté une abondante [législation relative à l'égalité des genres](#), principalement dans le domaine de l'emploi, portant sur l'égalité de rémunération, la sécurité sociale, les conditions d'emploi et de travail et le harcèlement ([directive 2006/54/CE](#)), le travail indépendant ([directive 2010/41/UE](#)), ainsi que la garantie des droits au congé de maternité et au congé parental (directives [92/85/CEE](#) et [2010/18/UE](#)). Le cadre européen inclut également une législation sur l'égalité d'accès aux biens et aux services ([directive 2004/113/CE](#)) et sur la protection des victimes de la traite et de la criminalité (directives [2011/36/UE](#) et [2012/29/UE](#)). Cette législation contraignante de l'Union interdit les discriminations directes et indirectes, la victimisation et le harcèlement, et permet l'action positive. On considère qu'elle a donné un élan décisif à la législation relative à la discrimination fondée sur le sexe dans les États membres et qu'elle a créé des droits juridiquement exécutoires pour les personnes.

## Engagements internationaux

Outre son propre cadre juridique, l'Union, comme ses États membres, a des engagements importants en faveur de l'égalité des genres en vertu de traités et d'accords internationaux concernant les droits de l'homme; l'Union a contribué à l'élaboration de nombre d'entre eux et certains vont au-delà des normes européennes.

La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ([CEDAW](#)) des Nations Unies (ONU), la [déclaration et le programme d'action de Beijing](#) ainsi que le [programme de développement durable à l'horizon 2030](#) fixent des normes et des objectifs mesurables pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes et évaluer les progrès réalisés en Europe. L'examen du programme d'action de Beijing, effectué en 2015, [a conclu](#) que l'intensification des efforts avait produit des effets, mais que les femmes et les filles étaient encore désavantagées en Europe dans l'ensemble des 12 domaines de préoccupation (la pauvreté, l'éducation, la santé, la violence, les conflits armés, l'économie, le pouvoir et la prise de décision, les mécanismes de promotion pour les femmes, les droits des femmes, les médias, l'environnement, et les filles). L'Union a développé ses propres [indicateurs](#) de suivi des [progrès accomplis](#) vers la réalisation des objectifs en matière d'égalité des genres dans le cadre du programme à l'horizon 2030, se concentrant sur la violence, l'éducation, l'emploi et le leadership.

Dans le cadre du Conseil de l'Europe, tous les États membres ont ratifié la convention européenne des droits de l'homme ([CEDH](#)) et l'Union est juridiquement tenue d'[adhérer](#) à cette convention, ce qui pourrait constituer une base supplémentaire pour l'élaboration de politiques propices à une réelle égalité des genres. Vingt-et-un États membres ont [ratifié](#) la convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique ([convention d'Istanbul](#)), le premier instrument international juridiquement contraignant sur la prévention et la lutte contre la violence envers les femmes et les filles. [La ratification](#) par l'Union pourrait favoriser une protection des femmes plus égale à travers l'Europe contre toutes les formes de violence.

## Cadre stratégique

Les programmes pluriannuels de politique globale contiennent plusieurs propositions législatives et une série de mesures non législatives visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Le programme actuel de la Commission européenne, [l'engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes \(2016-2019\)](#), sert de base pour la coopération entre la Commission, les autres institutions européennes, les États membres et les parties prenantes, dans le cadre du [pacte européen](#) pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020). Ses priorités sont les mêmes que celles de la [stratégie 2010-2015](#), à savoir: **combler les écarts en matière d'emploi, de rémunération, de retraite et de prise de décision; éliminer les violences fondées sur le sexe et apporter un soutien aux victimes; ainsi que promouvoir l'égalité des genres et les droits des femmes dans le monde.** D'autres engagements visent à lutter contre la discrimination multiple, à promouvoir l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes et à garantir la prise en compte de l'égalité des genres dans la génération des programmes de financement européens adoptés après 2020.

Définie par la Commission européenne en 1996, la notion d'[intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes](#) signifie «ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais de mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions et politiques générales». L'intégration de ces questions ne concerne pas seulement les femmes: l'objectif est de garantir que les expériences et les préoccupations des femmes comme des hommes soient intégrées dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques, et que tant les droits individuels que les inégalités structurelles soient pris en considération. Dans le cadre de cette approche, il convient également de se pencher sur les institutions et sur leur fonctionnement, y compris sur la représentation des sexes dans les domaines d'action et les structures décisionnelles.

## Cadre financier

L'égalité des genres et l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes sont actuellement financées par un large éventail de mesures au titre de différents programmes de financement et d'instruments ad hoc de l'Union. La [stratégie européenne](#) pour l'égalité des genres concernant la période 2016-2019 indique qu'au total, 6,17 milliards d'euros ont été alloués pour l'accomplissement de ses objectifs d'égalité des genres, au titre de onze fonds différents<sup>11</sup>.

Il revient en grande partie aux États membres de gérer les fonds sur le terrain, mais l'Union peut influencer les affectations de sorte qu'elles bénéficient à des objectifs relatifs à l'égalité des genres. Les évaluations [montrent](#) que les fonds de l'Union sont complémentaires aux options juridiques et soutiennent leur mise en œuvre. Ils améliorent également l'efficacité des politiques sociales et des mesures de lutte contre la discrimination mises en œuvre à l'échelon national et veillent à ce qu'un soutien soit disponible, même dans les États membres qui subissent des contraintes financières et n'auraient autrement pas pu investir dans de telles mesures.

Des évaluations approfondies de l'impact sur le genre ont été menées pour certains fonds. L'évaluation du programme [Horizon 2020](#) révèle que des progrès ont été accomplis dans la promotion de l'égalité des genres. Des préoccupations concernant la qualité des données subsistent et des problèmes de contrôle persistent, mais le nombre de sujets en lien avec l'égalité des genres a augmenté et l'équilibre hommes-femmes dans le processus décisionnel est presque atteint.

Toutefois, bien que les évaluations approfondies de l'incidence sur l'égalité hommes-femmes de certains fonds mettent en valeur les progrès réalisés, l'efficacité du financement en faveur de l'égalité des genres pourrait être améliorée. Même si, en 2013, le Parlement, le Conseil et la Commission [ont décidé](#) que les procédures budgétaires annuelles pour le [cadre financier pluriannuel](#) (CFP) 2014-2020 intégreraient une dimension de genre, [les recherches du service de recherche du Parlement européen](#) révèlent qu'il n'existe aucune stratégie clairement liée à l'égalité

entre hommes et femmes dans le CFP, et il est souvent impossible de déterminer, le cas échéant, quelles ressources sont allouées à la réalisation des objectifs liés au genre au sein des programmes. La révision à mi-parcours du CFP n'a pas traité de l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes. Il est également difficile d'identifier le financement de l'égalité des genres par l'Union lorsque les aides sont financées par des instruments en dehors du budget de l'Union.

Des études commandées par la commission du Parlement européen des droits de la femme et de l'égalité des genres (FEMM) sur le [budget de l'Union pour l'égalité des genres](#) et l'utilisation des fonds européens dans [certains États membres](#) révèlent également que l'engagement de haut niveau en faveur de l'égalité des genres n'est pas reflété dans les dépenses et que l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire n'est pas systématiquement appliquée dans le budget de l'Union, ni dans tous les programmes de financement.

D'après l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, [l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire](#) est une stratégie visant à atteindre l'égalité des genres en se concentrant sur la manière dont les ressources publiques sont mobilisées et dépensées. Son objectif est de promouvoir la responsabilisation et la transparence, d'accroître la participation sensible au genre dans le processus budgétaire et de faire progresser l'égalité des genres et les droits des femmes, ce qui en fait un [outil](#) très puissant pour l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes. Cette stratégie inclut la perspective de genre dans toutes les phases du cycle budgétaire. L'Union s'est [engagée](#) à soutenir l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire, mais, malgré cela, cette démarche n'est toujours pas systématiquement appliquée dans le budget général de l'Union.

En outre, les [indicateurs de genre](#) et les [données ventilées par sexe](#) ne sont pas systématiquement utilisés dans le suivi et l'évaluation des initiatives financées par l'Union, ce qui pose problème, car il est alors difficile de faire ressortir les incidences positives ou les lacunes. Par ailleurs, la perspective de genre est rarement adoptée dans les domaines d'action qui ne sont pas considérés comme étant directement liés à l'égalité des genres, tels que les politiques en matière de TIC, de transports, de commerce et d'environnement, mais qui, en réalité, peuvent être concernés par la question de l'égalité hommes-femmes.

## Résultats obtenus pendant la législature de 2014-2019

La Commission a introduit deux nouvelles initiatives de grande ampleur dans le cadre du nouveau [socle européen des droits sociaux](#):

- Le [plan d'action sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes](#), qui doit être mené à bien d'ici 2019, énonce 20 actions concrètes pour remédier aux causes profondes de cet écart, ces actions comprenant un soutien aux projets visant à lutter contre les stéréotypes et la ségrégation dans l'éducation, la formation et le marché du travail ainsi qu'à améliorer l'équilibre hommes-femmes dans la direction et le processus décisionnel des entreprises.
- Le [train de mesures pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée](#) a en outre été introduit pour remplacer une [proposition](#) de 2008 sur le congé de maternité retirée en 2015, et son champ d'application est plus large. Ses [mesures législatives](#) comprennent la modernisation de la législation européenne existante sur le congé parental et l'établissement de droits à l'échelle de l'Union pour le congé d'aidant et de paternité, la rémunération pendant le congé, et des formules souples de travail pour les parents et les aidants. Les mesures non législatives comprennent un soutien à la garde d'enfants afin que ce service soit abordable dans l'Union.

En ce qui concerne [la violence à l'égard des femmes](#), l'Union européenne a signé la convention d'Istanbul en 2017. [La ratification](#) doit maintenant être décidée par le Conseil et approuvée par le Parlement européen. En outre, la Commission a [mené une enquête auprès de](#) l'opinion publique et a lancé une [campagne](#) de sensibilisation et de prévention sur une durée de 12 mois, attribuant 15 millions d'euros de financement à des projets élaborés au niveau local par des autorités



nationales et des organisations non gouvernementales (ONG). L'EIGE et Eurostat ont [amélioré](#) la collecte de données comparables, et une nouvelle enquête à l'échelle de l'Union est en cours. L'[initiative Spotlight](#), lancée en collaboration avec les Nations unies pour lutter contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles dans le monde, se déroulera entre 2017 et 2023 et dispose d'un investissement initial de 500 millions d'euros, l'Union étant le principal contributeur.

En ce qui concerne les relations extérieures et la coopération au développement, la législature a été marquée par l'introduction d'un nouveau [plan d'action sur l'égalité des sexes pour la période 2016-2020](#), étroitement aligné sur les objectifs de développement durable des Nations unies. [Les pays candidats](#) doivent également satisfaire à des objectifs en matière d'égalité des genres.

Parmi les autres initiatives introduites au cours de la dernière législature actuelle a figuré une nouvelle [stratégie](#) destinée à stimuler la participation des femmes dans le secteur numérique.

## Action du Parlement européen

Le Parlement européen défend systématiquement une position forte et proactive sur la promotion de l'égalité des genres, en soulignant la nécessité de respecter les engagements de l'Union. Sa [commission des droits des femmes et l'égalité des genres](#) (FEMM), établie depuis longtemps, a été pionnière de la mise en lumière des problèmes dans ce domaine.

Le Parlement et le Conseil ont soutenu les priorités énoncées dans l'engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2016-2019) de la Commission. Toutefois, tous deux ont [réclamé](#) une stratégie ambitieuse de la part de l'Union pour l'après-2015 et ont été déçus de la [rétrogradation](#) de son statut politique par la Commission. Le Parlement a également critiqué l'absence du budget spécifique et des critères de référence concrets nécessaires pour accomplir des progrès et les mesurer. Les deux institutions souhaitent un renforcement du cadre pour la promotion de l'égalité des genres, qui devrait être davantage intégré à d'autres stratégies européennes et internationales.

Au cours de la dernière législature, le Parlement a invité la Commission à surveiller la mise en œuvre de la législation existante de l'Union sur l'égalité des genres de façon plus efficace, effectuant par ailleurs ses propres évaluations de la [directive sur l'égalité en matière d'emploi et de travail](#), de la [directive sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services](#), de la [directive relative aux droits des victimes](#) et de la [décision de protection européenne](#). Il a également évalué le [plan d'action sur l'égalité des sexes](#) et [a fait état](#) des progrès accomplis sur la voie de l'égalité des genres dans l'Union.

Il existe plusieurs domaines dans lesquels l'action de l'Union n'a, jusqu'à présent, pas répondu aux appels du Parlement européen, y compris:

- **la lutte contre la violence à l'égard des femmes:** en 2014, le Parlement [a demandé](#) non seulement l'adhésion de l'Union à la convention d'Istanbul, mais aussi l'adoption d'une directive européenne contenant des mesures contraignantes pour [protéger les femmes contre la violence](#) et une combinaison d'autres mesures, y compris: le renforcement de la base juridique en y ajoutant les violences fondées sur le genre aux crimes visés à l'article 83, paragraphe 1, du TFUE; la mise en place d'un système cohérent de collecte de statistiques dans les États membres; la création d'un observatoire européen; et l'adoption d'une stratégie et d'un plan d'action européens de lutte contre les violences faites aux femmes. Le Parlement a continué à faire pression pour que des progrès soient accomplis concernant ces recommandations, par exemple dans ses résolutions du [9 juin 2015](#), [du 24 novembre 2016](#), [du 14 mars 2017](#) et [du 12 septembre 2017](#). Il [demande](#) également que l'Union adhère plus largement à la convention d'Istanbul, en allant au-delà des domaines actuellement proposés;
- **l'égalité de rémunération:** le Parlement [demande](#), depuis 2008, une révision de la directive en vigueur. Son [évaluation de la mise en œuvre](#) de 2015 révélait que les dispositions relatives à l'égalité de rémunération n'étaient pas pleinement mises en œuvre ou exécutées

et réclamait une nouvelle législation intégrant des mesures visant à renforcer la transparence salariale ainsi que des moyens efficaces d'exécution, tels que des audits de rémunération obligatoires pour les grandes entreprises;

- **l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée:** Le Parlement a depuis longtemps mis en évidence les effets cumulés des déséquilibres entre hommes et femmes en matière de salaire, de revenus globaux, de responsabilités familiales et d'accompagnement ainsi que de profils de carrière sur [les retraites des femmes](#) et sur [l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée](#). Il a également signalé la situation précaire des [auxiliaires de vie et des travailleurs domestiques](#), qui permettent aux autres d'équilibrer leurs vies professionnelle et familiale. Le Parlement et le Conseil ont adopté la nouvelle proposition concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée avant le terme de la précédente législature. Elle couvre plusieurs demandes avancées depuis longtemps par le Parlement, telles que le renforcement de la possibilité d'une période de congé parental non transférable pour les pères et d'un congé de paternité rémunéré;
- **le financement:** Le Parlement a conclu que le [financement](#) de l'Union devrait être utilisé de manière beaucoup plus proactive en faveur des objectifs d'égalité des genres, en recourant davantage aux financements du Fonds européen de développement régional (FEDER) pour soutenir l'investissement visant à rendre abordables la garde d'enfants et les soins aux autres personnes à charge, en inversant la baisse des financements pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes et en augmentant le financement des organisations et des organismes locaux de promotion de l'égalité. Il a également demandé que l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire soit appliquée dans toutes les lignes budgétaires de l'Union et dans tous les futurs programmes de financement européens, en fixant des objectifs clairs, en affectant des ressources spécifiques et en réalisant un suivi systématique.

En outre, le Parlement a, au cours de la législature précédente, attiré l'attention sur la possibilité d'agir sur les questions émergentes et sur les problèmes actuels, y compris:

- en prenant des mesures de manière à prendre en considération les besoins spécifiques des [femmes et des filles dans les procédures d'asile](#), y compris avec des lignes directrices relatives au à l'égalité des genres à l'échelle de l'Union dans le cadre de réformes plus larges des politiques en matière de migration et d'asile;
- en engageant des actions pour lutter contre les [nouvelles formes de violence fondée sur le sexe](#), telles que le harcèlement en ligne et la cyberprédation, et pour prendre en considération les besoins spécifiques des groupes vulnérables, tels que les enfants victimes, les femmes handicapées, les réfugiés et les femmes lesbiennes, bisexuelles, transgenres et intersexuées (LBTI);
- en déployant des mesures pour permettre aux femmes d'accéder à des [services légaux de santé sexuelle et génésique](#);
- en avançant des propositions pour améliorer la représentation et la participation des femmes dans les secteurs des [médias, du numérique](#) et [des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques](#);
- en adoptant une approche davantage fondée sur le genre dans la politique en matière de [changement climatique](#) et dans [la politique commerciale](#), et ce, en incluant un chapitre sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les accords commerciaux de l'Union.

## Perspectives d'avenir

Il existe plusieurs options pour accroître la participation ou le soutien de l'Union qui pourraient aider à lutter contre les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes et à accélérer les progrès. Ces options pourraient inclure l'amélioration de la mise en œuvre et de l'exécution de la législation existante concernant l'égalité des genres, des efforts en vue de la moderniser ou d'introduire une nouvelle législation en vue de combler les lacunes en matière de protection ou de résoudre les

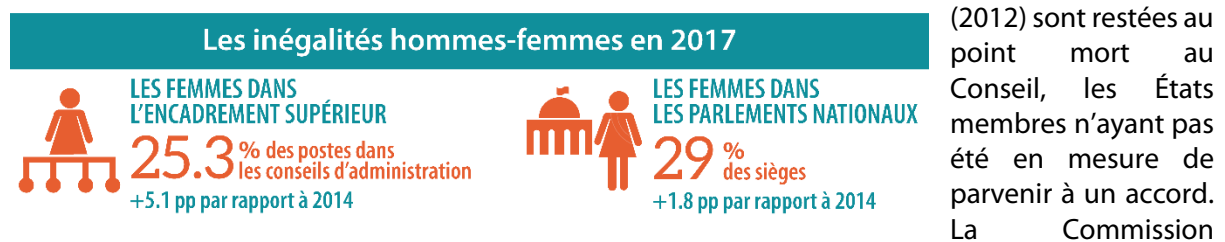
problèmes émergents, et de nouvelles mesures non législatives, telles que la collecte, la surveillance et l'évaluation de données, la sensibilisation, ainsi que l'octroi de financement et de soutien aux États membres, aux organismes nationaux de promotion de l'égalité et aux organisations locales. Les chercheurs universitaires et les groupes de défense des droits des femmes souhaitent également que l'Union se montre plus ambitieuse dans la lutte contre les racines structurelles des inégalités, telles que les stéréotypes de genre, la violence fondée sur le sexe et l'accès inégal à la santé et aux droits génésiques, et qu'elle accorde davantage d'attention à la situation spécifique des différents groupes de femmes ainsi qu'aux formes de discrimination [«croisées»](#).

## Nouvelles possibilités en matière de législation

S'il existe déjà une législation européenne en matière d'égalité des genres, de nouvelles [mesures](#) pourraient être prises pour veiller à ce qu'elle soit mise en œuvre et appliquée de manière plus cohérente et efficace. En outre, les normes présentes dans la législation existante pourraient devoir être [mises à jour](#) aux fins de leur conformité avec les nouvelles exigences. Par ailleurs, la législation européenne n'a pas abordé tous les domaines d'action où l'on observe des inégalités entre hommes et femmes, notamment en ce qui concerne:

- **la violence à l'égard des femmes**, concernant laquelle il n'existe aucune législation à l'échelle de l'Union en dehors des domaines spécifiques du harcèlement sexuel et de la traite. L'adhésion de l'Union à la convention d'Istanbul et l'adoption d'une directive européenne contribueraient à garantir des normes minimales convenues en matière de prévention, de protection et de poursuites pénales pour tous les États membres de l'Union;
- **l'éducation**, pour laquelle il n'existe aucune législation au niveau de l'Union qui garantisse le droit à l'égalité des genres;
- **la protection contre la discrimination**, qui fait encore défaut en raison de [lacunes](#) dans le cadre européen actuel. Ce cadre ne fournit toujours pas le même niveau de protection contre les discriminations, indépendamment de leurs motifs (le sexe, la religion et les croyances, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle) et dans tous les domaines (emploi, sécurité sociale et soins de santé, biens et services, éducation et avantages sociaux); en ce qui concerne la discrimination fondée sur le sexe, la législation actuelle couvre les trois premiers domaines. Une [directive sur l'égalité de traitement](#), comme celle qui avait été proposée en 2008, garantirait une promotion équitable de l'égalité, quel que soit le motif de discrimination.

Toutefois, au cours de la dernière législature, la proposition en matière d'**égalité de traitement** ainsi qu'une [proposition de directive](#) sur la **parité dans les conseils d'administration des entreprises**



Juncker et le précédent Parlement européen ont fait pression pour que ces dossiers législatifs en suspens aboutissent, mais cela n'a pas eu lieu avant la fin de la législature. Le dossier concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a été mené à bien avant la fin de la dernière législature, mais le travail sur l'adhésion de l'Union à la convention d'Istanbul est loin d'être terminé.

Parmi les difficultés, on peut citer le fait que les traités n'offrent pas à l'Union une base juridique claire pour aborder certains domaines, tels que la violence à l'égard des femmes, qui sont décisifs pour parvenir à l'égalité des genres, tandis que d'autres domaines d'intérêt public ne relèvent pas des compétences législatives essentielles de l'Union<sup>12</sup>. Toutefois, le principal point de discordance dans la plupart des dossiers réside dans **la subsidiarité**, certains États membres se demandant si l'Union européenne dispose du mandat nécessaire pour légiférer sur certaines questions. Le problème est

exacerbé dans certains domaines essentiels pour l'égalité des genres, par exemple **la politique sociale**, où l'unanimité au sein du Conseil est nécessaire pour l'adoption d'une législation. Cette difficulté existe depuis longtemps. Si certains pays craignent l'affaiblissement des normes existantes, d'autres sont réticents aux coûts engendrés par une nouvelle législation, ce qui complique l'introduction de normes supérieures au plus petit dénominateur commun.

## Perspectives budgétaires

En vertu de la [proposition](#) de la Commission pour le prochain cadre financier pluriannuel (2021-2027), le financement en faveur de l'égalité des genres continuera d'être réparti sur plusieurs fonds. Certains programmes de financement intègrent une perspective de genre plus vaste que d'autres:

- le [programme «Droits et valeurs»](#), qui dépend du fonds pour la justice, les droits et les valeurs, remplace deux programmes du cycle 2014-2020: le programme «Droits, égalité et citoyenneté» et le programme «L'Europe pour les citoyens», et bénéficie d'un financement de 641 705 000 euros. Il consacrera un montant considérable à l'égalité des genres dans le cadre **du volet «égalité et droits»**, qui est axé sur la prévention et la lutte contre les inégalités et les discriminations, et qui comprend l'égalité des genres et la promotion de l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes; et dans le cadre du **volet «Daphné»**, qui met l'accent sur la prévention et la lutte contre la violence ainsi que sur le soutien et la protection des victimes.
- la proposition de [Fonds social européen plus](#) (FSE+) comprend un objectif spécifique de promotion de «la participation des femmes au marché du travail, un meilleur équilibre entre travail et vie privée, y compris l'accès à des services de garde d'enfants, un environnement de travail sain, bien adapté et équipé contre les risques pour la santé, l'adaptation des travailleurs, des entreprises et des chefs d'entreprise au changement et le vieillissement actif et en bonne santé». Elle réaffirme l'égalité des genres parmi ses principes et propose des données ventilées par sexe parmi ses indicateurs;
- la proposition [Horizon Europe](#) fait suite à Horizon 2020 et l'un de ses objectifs officiels est l'élimination des inégalités de genre et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la recherche et l'innovation.

Parmi les autres propositions qui abordent l'égalité hommes-femmes, bien que leurs perspectives de genre ne soient peut-être pas aussi développées, on peut citer les nouvelles propositions concernant le programme [Erasmus](#), [l'instrument d'aide de préadhésion III \(IAP III\)](#) et le [Fonds européen de développement régional](#) ainsi que [le Fonds de cohésion](#). La proposition d'[instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale](#) reprend plusieurs instruments qui comprenaient une dimension d'égalité des genres dans le CFP précédent: l'instrument de coopération au développement (ICD), l'instrument européen de voisinage (IEV) et l'instrument européen pour la démocratie et les droits de l'homme (IEDDH). Elle inclut également l'actuel Fonds européen de développement (FED) extra-budgétaire. Cette proposition présente l'égalité des genres et l'émancipation des femmes comme l'un de ses principes généraux et indique que l'égalité des genres est intégrée dans le programme.

Les [experts](#) et [les ONG](#) œuvrant dans le domaine de l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire soulignent qu'il est possible de mieux intégrer les objectifs d'égalité des genres dans la nouvelle proposition de CFP, ce qui exige le consentement du Parlement.

## Débats et stratégies politiques

Le [livre blanc](#) sur l'avenir de l'Europe réaffirme l'engagement politique de l'Union en faveur de l'égalité des genres, soulignant qu'il est essentiel de lutter pour l'atteindre dans le contexte du vieillissement de la population et de la diminution de la population en âge de travailler ainsi qu'au vu de l'importance que revêt la suppression des obstacles qui continuent d'entraver la participation des femmes. Le document de réflexion sur [l'avenir des finances de l'UE](#) souligne également que le

financement peut apporter une valeur ajoutée dans le respect des principes de l'Union, y compris l'égalité.

Les préparatifs concernant une nouvelle stratégie de l'Union pour l'égalité des genres qui s'appliquera après 2019 permettront de mieux cibler le débat sur l'orientation, la portée et l'ampleur futures de l'action de l'Union. S'exprimant sur la voie à suivre, la commissaire européenne pour 2014-2019, Věra Jourová, a [souligné](#) le défi que représentent, d'une part, l'obtention de résultats dans un domaine exigeant une législation, mais également un financement et un soutien aux organisations, et, d'autre part, la sensibilisation de mentalités qui tardent à évoluer. Cela signifie qu'il convient de fixer des objectifs réalistes et d'associer divers instruments, par exemple en renforçant la représentation et la participation politique des femmes à l'aide d'un mélange entre quotas et systèmes volontaires.

## PRINCIPALES RÉFÉRENCES

EIGE, «[Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 - Report](#)», octobre 2017.

Commission européenne, «[Report on equality between women and men in the EU 2018](#)», avril 2018.

Parlement européen, «[Equality and the Fight against Racism and Xenophobia: Cost of Non-Europe Report](#)», mars 2018.

## NOTES

- <sup>1</sup> Les données que contiennent les infographies exposées dans la présente note, produites par Nadejda Kresnichka-Nikolchova, proviennent d'Eurostat: [sdg 04 10](#); [SDG 04 20](#); [sdg 04 50](#); [sdg 05 20](#); [sdg 05 30](#); [sdg 05 40](#); [sdg 05 50](#); [sdg 05 60](#).
- <sup>2</sup> Le terme «sexe» se réfère essentiellement aux différences biologiques entre les femmes et les hommes. Le terme «genre» est plus large en ce qu'il comporte aussi les différences sociales, telles que les rôles et les comportements attribués aux femmes et aux hommes au sein de la famille et dans la société.
- <sup>3</sup> Pour un aperçu de l'évolution des politiques en matière d'égalité des genres dans l'Union, voir: Woodward, A.E., «From equal treatment to gender mainstreaming and diversity management, in *Gendering the European Union: New approaches to Old Democratic Deficits*»; Abels G. et Mushaben, J.M. (éds.), Palgrave Macmillan, 2012 et Jacquot S., «Transformations in EU gender equality: From emergence to dismantling», Palgrave Macmillan, 2015.
- <sup>4</sup> Les sources de données sur l'égalité des genres à l'échelle européenne et nationale comprennent: l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat), en particulier les [aperçus et explications qu'il publie régulièrement sur les statistiques concernant le genre](#), les principaux indicateurs portant sur des domaines tels que l'éducation, le marché du travail, la rémunération et la santé; [Eurofound, la base de données statistiques sur le genre](#) de l'EIGE, qui comprend des données complètes sur [les femmes dans le processus décisionnel](#); et l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), en particulier de son [enquête](#) sur la violence à l'égard des femmes. Les rapports sur l'indice de l'EIGE et les rapports annuels de la Commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes présentent des analyses des progrès et des écarts en la matière.
- <sup>5</sup> Dans certains domaines d'action, tels que l'éducation et l'emploi, la dimension de genre est évidente. Dans d'autres, comme le commerce ou le changement climatique, elle peut être moins manifeste au premier abord. Cependant, si l'on observe l'éventail de ces sujets, même ceux apparemment «neutres», il s'avère que les mesures prises peuvent avoir des répercussions différentes sur les femmes et sur les hommes, et entretenir ainsi, par mégarde, les inégalités ou la discrimination. La [base de données](#) de l'EIGE sur l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes illustre la pertinence de la perspective de genre dans certains domaines d'action.
- <sup>6</sup> L'Organisation internationale du travail (OIT) [observe](#) que certains pays de l'Union, comme la France, l'Allemagne, la Pologne et la Slovaquie, ont relevé le niveau d'aide aux familles au cours de la crise en facilitant l'accès à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance, en octroyant des crédits d'impôt et en augmentant la durée, la portée et le niveau des prestations de maternité et de congé parental.
- <sup>7</sup> Pour plus d'informations sur l'hostilité à l'encontre de l'égalité des genres, voir: Kuhar, R. et Paternotte, D. (éds.), «Anti-Gender, Mobilizing against Equality Campaigns in Europe». Rowman et Littlefields. 2017.
- <sup>8</sup> Cette section a été rédigée par Alina Dobрева, et les graphiques réalisés par Nadejda Kresnichka-Nikolchova.
- <sup>9</sup> L'enquête utilisait le terme «égalité de traitement entre les hommes et les femmes».



- <sup>10</sup> Les principaux articles du traité sont les suivants: l'article 2 et l'article 3, paragraphe 3, [du traité sur l'Union européenne \(TUE\)](#) et l'article 23 de la [charte](#) des droits fondamentaux, qui font de l'égalité des genres une valeur fondamentale et un objectif de l'Union et de ses États membres; l'article 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) sur l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les activités; l'article 19 du TFUE, qui donne à l'Union la compétence pour adopter des dispositions législatives afin de lutter contre la discrimination fondée sur le sexe; l'article 157 du TFUE, qui établit le principe de rémunération égale pour un travail de même valeur et qui fournit à l'Union une base juridique pour concevoir une législation sur l'égalité des genres dans le domaine de l'emploi; et l'article 157, paragraphe 4, du TFUE ainsi que l'article 23 de la charte des droits fondamentaux, qui reconnaissent l'action positive en tant que méthode permettant de parvenir à l'égalité des genres.
- <sup>11</sup> Les fonds en question sont les suivants: les [Fonds structurels et d'investissement européens](#); le [programme «Droits, égalité et citoyenneté» 2014-2020](#); [Horizon 2020, le programme-cadre pour la recherche et l'innovation](#); [Erasmus+](#); le [mécanisme pour l'interconnexion en Europe](#); le [fonds «Asile, migration et intégration»](#); [l'instrument de coopération au développement](#); [l'instrument européen de voisinage](#); [l'instrument européen pour la démocratie et les droits de l'homme](#); et le [programme pour l'emploi et l'innovation sociale](#).
- <sup>12</sup> Pour une analyse détaillée des compétences de l'Union et les bases juridiques de l'égalité des genres dans les traités, voir, par exemple, Dagmar Schiek, «*Article 23-Equality between Women and Men*» dans Peers et al, (éds.), «The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary», Hart Publishing, 2014, p. 635.

## CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ ET DROITS D'AUTEUR

Ce document a été préparé à l'attention des Membres et du personnel du Parlement européen comme documentation de référence pour les aider dans leur travail parlementaire. Le contenu du document est de la seule responsabilité de l'auteur et les avis qui y sont exprimés ne reflètent pas nécessairement la position officielle du Parlement.

Reproduction et traduction autorisées, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source et information préalable avec envoi d'une copie au Parlement européen.

© Union européenne, 2019.

Crédits photo: © Giuseppe Porzani / Fotolia.

[eprs@ep.europa.eu](mailto:eprs@ep.europa.eu) (contact)

[www.eprs.ep.parl.union.eu](http://www.eprs.ep.parl.union.eu) (intranet)

[www.europarl.europa.eu/thinktank](http://www.europarl.europa.eu/thinktank) (internet)

<http://epthinktank.eu> (blog)

