Droit des femmes dans l'UE

Avant-propos

par Alexandra SUBREMON
Ancien membre permanent du Conseil Général de l'Environnement et du Développement Durable
Ancienne conseillère « transports » à la Représentation permanente de la France auprès de l'UE
et ancienne conseillère du directeur général de l'aviation civile pour les affaires européennes

Lorsque Mme Florence Chaltiel-Terral, rédactrice en chef de la Revue de l'Union européenne, m'a proposé de coordonner un numéro, je lui ai suggéré les droits des femmes. Suggestion qu'elle a retenue sans hésiter. Mes remerciements s'adressent en tout premier lieu à elle, pour la confiance qu'elle a tenu d'emblée à instaurer et qui s'est poursuivie tout au long de l'élaboration de ce numéro.

L'objectif n'était pas bien sûr de brosser un tableau idyllique de l'égalité entre femmes et hommes. Tous les contributeurs s'attachent au contraire à exposer les contraintes voire les limites de l'exercice.

Des signatures prestigieuses figurent dans ce numéro. Elles attestent de l'intérêt porté aux droits des femmes, des progrès réalisés et ceux qu'il convient de promouvoir.

Je voudrais exprimer ici ma profonde gratitude aux auteurs mais aussi à leurs collaborateurs, toutes celles et ceux qui par leur concours ont permis que ce numéro, illuminé par l'éditorial engagé de Madame Barbara Hendricks soit un succès.

Ce numéro a été élaboré alors que les adversaires de la construction européenne donnent de la voix. Les populismes, les nationalismes étriqués progressent dangereusement. Une déferlante des discours et publications en tout genre sur l'Europe des technocrates, l'Europe des élites, l'Europe qui ignore, pis, méprise les problèmes et aspirations des peuples alimente dangereusement les discours qui accompagnent les élections européennes. Le dossier des droits des femmes, parmi beaucoup d'autres, atteste du contraire. J'ai la conviction que cette publication aidera les lecteurs européens dans leurs travaux académiques et je nourris l'espoir que nos collègues et amis sur d'autres continents pourront y trouver une source d'inspiration.

Droit des femmes dans l'UE

Les femmes pour une refondation de l'Europe des valeurs[1]

par Barbara HENDRICKS
Artiste lyrique et ambassadrice honoraire
à vie du Haut-Commissariat aux réfugiés de l'ONU

Au lendemain des élections européennes, je voudrais exprimer ma grande satisfaction de voir la participation électorale en hausse ainsi que mon soulagement de constater qu'au Parlement européen, les forces pro-européennes restent largement majoritaires. Il est maintenant de leur responsabilité de s'unir pour construire une Europe démocratique, respectueuse du climat et des citoyens, socialement et économiquement juste. Je compte particulièrement sur mes sœurs, les élues femmes pour ne pas rater le rendez-vous que nous avons avec l'histoire.

Au cours des dernières années, l'Europe a connu une résurgence de l'extrémisme, du repli sur soi et de l'égoïsme, accompagnés d'un rejet du projet européen.

L'Europe est, la plupart du temps, mal connue, souvent accusée de tous les maux et prise comme bouc émissaire dans un jeu politique cynique. Le Parlement européen – pourtant directement élu par les citoyens – peine à accomplir son rôle de relais et de médiateur. Trop souvent, il offre une tribune aux europhobes et aux populistes qui caricaturent l'Europe.

Il ne faut plus laisser le projet européen à ceux qui le critiquent à des fins politiques. Il faut que ceux qui croient dans les idéaux du projet se le réapproprient dans ce qu'il a de plus noble : une certaine idée de l'humanité et du progrès, fondée sur les libertés, l'égalité de droit, la démocratie et la solidarité. Cela implique de se mobiliser et de soutenir ceux qui veulent refonder l'Europe et la rapprocher des citoyens.

Il s'agit en particulier de faire connaître ce que la construction européenne apporte à chacun et à chacune en termes de droits, d'avantages et de progrès et de faire la démonstration que, dans le monde multipolaire dans lequel nous vivons, il n'y a pas d'alternative au projet de paix et de protection qu'est l'Europe.

Ceci est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit d'enjeux mondiaux inéluctables comme la protection de l'environnement, la survie des espèces et un meilleur partage des richesses. Trois domaines dans lesquels le rôle de l'Europe est décisif, mais pour lesquels elle peut et doit vraiment beaucoup mieux faire.

Les prochaines élections européennes seront à cet égard d'une importance capitale.

(1) Discours prononcé le 9 mai 2019 pour la Journée de l'Europe.

Convaincue que les femmes ont un rôle fondamental à jouer pour configurer l'avenir, j'avais tenté de réunir des femmes, de tous âges et horizons venant des États membres de l'Union européenne – et surtout mes jeunes sœurs – dans les domaines de la politique, des arts, de la science et du journalisme, des activistes et des membres de la société civile pour lancer une mobilisation féminine concertée. L'idée était d'enrôler des femmes, comme candidates, comme activistes et comme citoyennes dans la campagne pour les élections européennes de juin 2019 et de créer un réseau afin de :

— faire passer un message positif sur l'apport de l'Europe dans la vie quotidienne de chacun et sur la protection qu'elle offre en termes juridiques, sociaux, éducatifs et sanitaires ;
— souligner la base éthique du projet européen (refus de la guerre et de la haine, libertés démocratiques, les mêmes droits pour tous, progrès économique et social) ;
— contribuer à faire élire un Parlement européen et une Commission européenne avec une représentation 50/50 femmes/hommes constitués de promoteurs de la construction européenne et de ses idéaux.

Ce réseau devait être lancé à l'issue d'une rencontre entre femmes faiseuses d'opinion en début d'année. Pour une série de raisons, cela n'a pu se faire et je le regrette.

En effet, les élections à venir concernent au premier chef les femmes, car elles ont le plus à gagner et à perdre dans le projet européen : principales bénéficiaires du progrès de la société, elles sont aussi les premières victimes de sa régression.

Cibles privilégiées de la violence et de la discrimination, elles connaissent le péril du discours de haine, de suprématie et d'exclusion. Elles tiennent aux droits et acquis que les grands textes fondateurs européens – la Convention européenne des droits humains et la Charte des droits fondamentaux – leur ont apportés et ne sont pas prêtes à y renoncer. Souvent trophées de guerre, elles mesurent le prix de la paix que le projet européen a assurée.

Animées par la conviction qu'une Europe fidèle à ses principes fondateurs et à ses valeurs sera au bénéfice de tous, les femmes doivent peser sur les élections européennes de 2019 et en faire comprendre les enjeux. Dès lors, l'engagement des femmes est non seulement une responsabilité, mais aussi une nécessité.

Heureusement aujourd'hui les femmes refusent de se taire face aux défis et aux dangers de l'époque. Elles s'organisent et s'expriment dans la sphère publique et politique car elles se savent en première ligne.

Elles sont des médiatrices idéales et recèlent un gisement d'énergie, de talent et d'efficacité. Elles sont souvent plus proches du terrain et des problèmes du quotidien. Enfin, elles aiment et savent travailler efficacement en réseau.

Mon espoir est que les résultats des prochaines élections nous donneront une Union européenne qui met en œuvre l'égalité femmes-hommes dans le processus décisionnel politique, qui garantit l'indépendance économique des femmes, une Europe libérée de toute violence à l'égard des femmes et qui consacre des ressources aux droits humains des femmes, donc une Europe qui apportera paix, sécurité et dignité humaine à tous.

Quand les femmes d'Europe réussissent, leurs enfants et leurs communautés réussissent et l'Union européenne pourra être à la hauteur des idéaux sur lesquels elle a été fondée.

Qui mieux que Simone Veil – à qui j'aimerais que cette Journée de l'Europe soit dédiée – a su décrire ce grand dessein européen : « Se fixant des grandes ambitions, l'Europe pourra faire entendre sa voix et défendre les valeurs fortes : la paix, la défense des droits humains, davantage de solidarité entre les riches et les pauvres. L'Europe est le grand dessein du XXIe siècle ».

(Elle a ajouté que « l'Europe doit être le carrefour de la liberté et de la solidarité », mais rappelons-nous que la liberté n'est pas donnée : elle doit être gagnée par chaque génération et exige une vigilance constante).

* * *

Au lendemain des élections européennes et alors que nous ne disposons pas d'une analyse poussée des résultats, je voudrais néanmoins exprimer ma grande satisfaction de voir la participation électorale en hausse ainsi que mon soulagement de constater qu'au Parlement européen les forces pro-européennes restent largement majoritaires. Je suis également confortée par le fait que dans de nombreux pays les enjeux climatiques et environnementaux semblent enfin avoir été compris.

Toutefois il est important de ne pas baisser la garde. Les forces populistes et europhobes ont fortement progressé et ceci dans de nombreux pays d'Europe. Il est maintenant de la responsabilité des forces pro-européennes de s'unir pour construire l'Europe que les jeunes – qui se sont fortement mobilisés pour aller voter – nous appellent à mettre en place : une Europe démocratique, respectueuse du climat et des citoyens, socialement et économiquement juste. Je compte particulièrement sur mes sœurs, les élues femmes pour ne pas rater le rendez-vous que nous avons avec l'histoire. Nous en sommes comptables devant nos enfants et petits-enfants.

Droit des femmes dans l'UE

L'égalité homme-femme et l'importance d'agir maintenant dans l'Union européenne

par Věra JOUROVÁ
Commissaire européenne à la Justice,
aux Consommateurs et à l'Égalité des genres

En tant que principe fondamental de l'Union européenne, l'égalité hommes-femmes a progressé dans l'Union mais les inégalités perdurent dans de nombreux domaines. La proposition de directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants donne l'opportunité d'accroître la représentation des femmes sur le marché du travail et la possibilité de partager de manière égale les responsabilités à l'égard des enfants et des membres de la famille. Sa mise en œuvre pourra également jouer un rôle dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les inégalités persistent en termes de violences sexistes ou encore de sous-représentation des femmes en politique. Les élections européennes donnent l'opportunité d'axer l'agenda européen sur l'égalité homme femme afin d'accélérer les progrès dans ce domaine.

Le 8 mars dernier marquait la Journée internationale des femmes. En Europe, et partout dans le monde, se sont déroulées des manifestations en faveur de l'égalité homme-femme et la dénonciation de violences sexistes. Des débats et séminaires se sont tenus tels que celui des eurodéputés et des députés nationaux sur le pouvoir des femmes en politique. En Espagne, 6 millions de personnes ont manifesté pour demander l'égalité des salaires et des droits pour les femmes. Du Portugal à l'Inde, des marches se sont organisées pour exiger la fin des violences domestiques, des violences sexuelles et de la discrimination à l'emploi. En tant que principe fondamental consacré par l'article 3 du Traité sur l'Union européenne, l'égalité entre les hommes et les femmes nous concerne tous. La promotion de l'égalité et l'élimination des inégalités entre les hommes et les femmes dans toutes les actions de l'Union figurent en outre à l'article 8 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. En tant que commissaire européenne à la Justice, aux Consommateurs et à l'Égalité des chances, je me réjouis des progrès de l'Union européenne en matière d'égalité des sexes, mais les inégalités perdurent dans de nombreux domaines.

Prenons le taux d'emploi dans l'Union européenne : le taux de participation des femmes sur le marché du travail n'a jamais été aussi haut. Cependant, avec un taux de participation de 66,4 % pour les femmes et 77, 9% pour les hommes, l'écart de 11,5 points de pourcentage reste significatif. Afin que les femmes et les hommes s'engagent sur le marché du travail de manière égale, le Parlement européen et le Conseil sont parvenus à un accord provisoire, le 24 janvier dernier, sur la proposition de la Commission européenne de la directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants. Cette directive, à laquelle un article est consacré plus avant dans cette édition, donne aux femmes et aux hommes la possibilité de partager de manière égale les responsabilités à l'égard des enfants et des membres de la famille.

Sa mise en œuvre pourra également jouer un rôle dans la réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. À ce jour, les femmes travaillant dans l'Union européenne gagnent par heure en moyenne 16 % de moins que les hommes. En novembre 2017, a été adopté un plan d'action pour réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Ce plan d'action adopte une approche holistique s'attaquant aux différentes causes telles que la ségrégation, les stéréotypes, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que l'application du principe d'égalité de rémunération.

Les inégalités se reflètent également en termes de violences sexistes. Dans l'Union européenne, une femme sur trois a été victime de violences physiques et/ou sexuelles depuis l'âge de 15 ans et une femme sur dix a été victime de cyber-harcèlement. Même si ces violences, basées sur le genre, n'ont aucune place dans la société, elles subsistent et restent un sujet tabou. La campagne de la Commission européenne « NON.NO.NEIN », lancée en 2017, a sensibilisé et financé des projets concrets visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes. Cela a abouti, entre autres, à la formation d'avocats, de médecins, d'enseignants et de policiers, pour offrir un meilleur soutien aux victimes et prévenir les violences sexistes et sexuelles. Aussi, le cadre juridique de lutte contre la violence à l'égard des femmes a considérablement progressé. L'Union européenne ainsi que tous les États membres ont signé la convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Cette Convention est le premier instrument en Europe à établir des normes juridiquement contraignantes pour prévenir la violence à l'égard des femmes, protéger les victimes et poursuivre les auteurs de violences. À ce jour, la Convention a été ratifiée par 21 États membres et l'adhésion de l'Union européenne est en cours.

Avec les élections européennes qui approchent à grands pas, il est important d'axer l'agenda européen sur l'égalité homme-femme afin d'accélérer les progrès dans ce domaine. À ce titre, les femmes demeurent sous-représentées en politique, figurant à 36,4 % des 749 membres du Parlement européen alors qu'elles représentent 51 % de la population de l'Union européenne. L'égalité homme-femme dans les fonctions politiques est fondamentale si l'on aspire à une démocratie stable, transparente et représentative de la diversité de tous les citoyens européens. Alors que mon mandat de commissaire touche à sa fin, je suis fière de ce qui a été réalisé en matière d'égalité à l'échelle de l'Union européenne, mais la situation dans ce domaine reste insatisfaisante. C'est la raison pour laquelle la Commission reste déterminée à promouvoir des sociétés égalitaires et inclusives. Les prochaines élections européennes représentent une belle occasion pour un réel tournant vers l'égalité entre les femmes et les hommes.

Bruxelles, 17 mai 2019

Le droit des femmes dans l'UE

Le statut de la femme à travers le prisme de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne

par Juliane KOKOTT
Avocate générale à la Cour de justice de l'Union européenne

et Jean-Marie GARDETTE
Référendaire

À travers sa jurisprudence, la Cour de justice de l'Union européenne contribue à la définition du statut de la femme dans l'Union européenne. La CJUE est appelée à interpréter les différentes expressions du principe d'égalité – en partant du principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs féminins et travailleurs masculins – et les droits sociaux consacrés par le droit de l'Union ainsi qu'apprécier la validité des actes de droit dérivé adoptés en vue de la mise en œuvre de ces principes et droits, de sorte que sa jurisprudence reflète l'évolution du droit de l'Union dans ce domaine. Ainsi, alors qu'elle s'attachait initialement à assurer une égalité formelle, elle touche de plus en plus des questions d'égalité matérielle, à l'instar du débat en cours, au niveau du législateur de l'Union, au sujet de l'adoption de mesures visant à permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants.

Le statut de la femme est intimement lié au cadre juridique qu'une société s'est fixé. Aucun des progrès importants qui ont été réalisés au cours des dernières décennies en matière d'égalité de traitement ne serait imaginable sans un certain volontarisme du législateur et une jurisprudence appelée à préciser le sens et la portée des normes ainsi édictées. En cette année 2019, on songe ainsi en particulier à la reconnaissance du droit de vote des femmes aux élections nationales dont le Grand-Duché de Luxembourg et l'Allemagne commémorent, le centenaire.

Il arrive que les règles juridiques façonnant le statut de la femme se bornent à représenter l'aboutissement et tirer les conclusions normatives d'une évolution qui s'est amorcée et poursuivie dans la société pendant des décennies. La profonde évolution du statut civil de la femme au cours du siècle dernier en constitue une bonne illustration, au point que le modèle patriarcal caractérisant les premières codifications du droit civil continental, notamment le code Napoléon de 1804, apparaît aujourd'hui comme difficilement concevable, tant l'incapacité juridique totale frappant la femme mariée, assortie de devoirs d'obéissance, y avait trouvé une expression dépourvue d'ambiguïté. La reconnaissance progressive de la capacité des femmes est allée de pair avec l'évolution des idées, grâce à l'engagement de femmes pionnières. Cette évolution des idées a sans doute également permis les nombreuses évolutions législatives parallèles vers une plus grande autonomie des femmes, qu'il s'agisse de leur statut civil ou de la dépénalisation partielle de l'avortement.

Pour autant, il peut aussi advenir qu'une politique volontariste prenne les devants par l'adoption d'une législation touchant au statut de la femme qui se révèle, par la suite, comme le point de départ à partir duquel des évolutions sociales quant au rôle des femmes ont pu se produire. Sans passer sous silence les limites, tenant notamment à leur caractère parcellaire,

des instruments du droit de l'Union touchant au statut de la femme, il n'apparaît pas excessif d'envisager sous cet angle de nombreuses règles du droit de l'Union sur le statut de la femme.

Dans la mesure où la Cour de justice de l'Union européenne est l'interprète privilégiée du droit de l'Union, en particulier par le biais de la procédure de renvoi préjudiciel visée à l'article 267 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), l'apport du droit de l'Union à cet égard et ses limites apparaissent à travers le prisme de sa jurisprudence.

I. – LA CONTRIBUTION DU DROIT DE L'UNION À LA DÉFINITION DU STATUT DE LA FEMME - DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À UNE APPRÉHENSION PLUS GLOBALE DU STATUT DE LA FEMME

Conformément à l'évolution du droit de l'Union, nous aborderons successivement la jurisprudence de la Cour tendant à garantir le plein respect du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et sa contribution à l'effectivité des droits participant plus généralement d'une définition renouvelée du statut de la femme.

A — La jurisprudence relative aux différentes expressions du principe de non-discrimination

En droit de l'Union, le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes compte au nombre des principes structurants de l'action des institutions de l'Union, ainsi qu'en attestent les objectifs exprimés à l'article 3 § 3, deuxième alinéa, du Traité sur l'Union européenne (TUE) et à l'article 8 TFUE. Les moyens d'action résultent de l'application conjuguée des règles de compétence [1] du droit primaire et des principes fondamentaux consacrés par ce même droit primaire [2].

L'action de l'Union trouve sa source dans la consécration, par le traité de Rome, d'une disposition établissant le principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur à l'article 119 du Traité instituant la Communauté économique européenne (Traité CEE) désormais devenu l'article 157 TFUE. Dans les années 1950, il s'agissait d'une clause particulièrement progressiste qui ne correspondait nullement à la réalité économique. On sait que la consécration de ce principe était moins l'expression d'un volontarisme politique qu'une mesure destinée à prémunir la France, dont le Préambule de la Constitution de 1946 avait consacré le principe dans son ordre juridique interne, contre le désavantage compétitif auxquel son industrie risquait d'être exposée face aux États membres n'ayant pas consacré de principe équivalent dans leur ordre juridique interne [3]. Pour autant, quelles que puissent être les raisons à l'origine de l'insertion en droit primaire de ce principe, il est permis de penser que l'évolution du statut de la femme dans beaucoup d'États membres doit beaucoup au principe d'égalité salariale du droit de l'Union. Si ce principe a, au fil des années, permis de réduire l'écart des salaires entre les travailleurs des deux sexes, il n'en demeure pas moins que cet écart continue à subsister, à des degrés divers, dans tous les États membres [4].

La Cour de justice de l'Union européenne a été appelée, à maintes reprises, à interpréter ce principe d'égalité des rémunérations. Par sa jurisprudence, elle a contribué à faire de cette règle un élément-clé du droit social européen qui est d'effet direct, et ce non seulement dans les rapports juridiques verticaux (vis-à-vis de l'État) mais aussi dans les rapports juridiques horizontaux (entre l'employeur privé et son employé(e)) [5]. Sont interdites non seulement les discriminations directes sur la base du sexe mais également les discriminations indirectes.

Il est intéressant de noter que les pierres fondatrices de cette jurisprudence fort protectrice des femmes sont issues d'une Cour qui était, pendant de longues années, composée exclusivement d'hommes. Voilà un bel exemple qui démontre que l'on n'a pas nécessairement besoin d'être une femme ni *a fortiori* une féministe pour faire avancer l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Au fil des années, la législation européenne a été complétée par toute une série de directives visant à mettre en œuvre le principe d'égalité et de non-discrimination entre femmes et hommes [6]. Parmi ces directives, on mentionnera en particulier la direc-

(1) Art. 19 TFUE ; art. 153 § 1, sous j, TFUE.

(2) Principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins – art. 157 TFUE ; principe de l'égalité entre femmes et hommes – art. 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union.

(3) V. en ce sens, CJCE, 8 avr. 1976, aff. 43/75, *Defrenne*, pt 9 (« Defrenne II »), Rev. UE 2015. 547, étude L. Allart.

(4) V. les statistiques actuelles publiées par la Commission : https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday-eu-factsheets-2018_fr.pdf.

(5) Jurisprudence constante depuis l'arrêt *Defrenne II*, préc.

(6) Parmi les instruments les plus anciens demeurés en vigueur, v. Dir. n° 79/7/CEE du Conseil, 19 déc. 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (JOCE 1979, n° L. 6, p. 24), et Dir. n° 92/85/CEE du Conseil, 19 oct. 1992, 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 au travail (JOCE, n° L. 348, p. 1). La directive n° 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juill. 2006, 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) (JOCE, n° L. 204, p. 23) a opéré la refonte de sept instruments antérieurs de portée plus limitée. V. aussi Dir. n° 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil, 7 juill. 2010, 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 du Conseil (JOUE, n° L. 181, p. 1).

tive dite « anti-discriminations » de 2004[7] (n° 2004/113/CE) qui étend le principe d'égalité de traitement au-delà du domaine classique des relations de travail pour interdire les discriminations également en ce qui concerne l'accès à des biens et services. La Cour a eu l'occasion de se prononcer, à l'invitation de la Cour constitutionnelle de Belgique, sur la validité d'une disposition dérogatoire de cette directive[8] tendant à permettre, dans le secteur des assurances, la poursuite de l'utilisation du sexe en tant que facteur actuariel et, partant, une différenciation des cotisations et des prestations, généralement justifiée par l'espérance de vie distincte, selon le sexe. Constatant que l'article 5 § 1 de la directive n° 2004/113/CE imposait l'abolition, dans un délai défini, des différences en matière de primes et de prestations découlant de l'utilisation du sexe comme facteur dans le calcul de celles-ci et, partant, reposait sur la prémisse que la situation des femmes et des hommes étaient comparables à cet égard, nonobstant les différences statistiques susceptibles d'exister, la Cour a conclu à l'absence de validité d'une dérogation d'une durée indéfinie à l'exigence de l'article 5 § 1 de la directive n° 2004/113/CE. Cet arrêt a ainsi permis la généralisation des tarifs « unisexes » dans les États membres, ouvrant aussi la voie à une application des principes ainsi dégagés dans des domaines voisins[9].

B — La jurisprudence de la Cour de justice relative à d'autres instruments déterminants du statut de la femme

Au cours des dernières années, la Cour a, par une interprétation soucieuse de l'effectivité des droits conférés par différents instruments de la politique sociale de l'Union, assuré une contribution importante à la consolidation du statut de la femme en droit de l'Union et, ainsi, à la garantie d'une égalité réelle. Il en va tout particulièrement ainsi de l'interprétation des conditions d'exercice du droit à congé parental reconnu par l'accord-cadre annexé à la directive n° 96/34/CE[10] et de la portée reconnue par la Cour à la protection accordée par la directive n° 97/81/CE[11] aux travailleurs à temps partiel. En outre, le droit de la fonction publique européenne est un domaine dans lequel la jurisprudence de la Cour a dégagé des principes essentiels, notamment dans le cadre des dispositions statutaires en matière de harcèlement sexuel et moral.

La directive n° 96/34/CE constitue le premier instrument visant, en droit de l'Union, à concilier la vie professionnelle et familiale et, ainsi, à assurer une égalité substantielle décrite comme « l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes ». Si le droit à congé parental est un droit accordé aux parents de deux sexes et, ainsi, un instrument susceptible de faire évoluer le partage des rôles dans le cadre familial, son exercice par les hommes demeure limité, dans un contexte marqué par la persistance de l'inégalité des rémunérations alliée au caractère transférable entre les époux du droit à congé parental dans certaines législations nationales. Dans sa jurisprudence abondante relative à la directive n° 96/34/CE et, désormais à la directive n° 2010/18/UE, la Cour s'est attachée à garantir l'effectivité des droits découlant de l'accord-cadre. Ainsi, elle a jugé que l'exercice, par une femme nommée fonctionnaire stagiaire à un poste de direction, de son droit à congé parental ne pouvait avoir pour conséquence, par application de dispositions statutaires nationales et en l'absence de toute possibilité de prorogation, d'entraîner la fin infructueuse du stage[12]. De même, les dispositions de l'accord-cadre s'opposent, selon la Cour, à une législation nationale excluant un homme du bénéfice du congé parental au seul motif que sa conjointe n'exerce pas d'activité professionnelle[13].

Par ailleurs, il découle de l'interprétation donnée par la Cour aux exigences tenant au principe de non-discrimination des travailleurs à temps partiel consacré par l'accord-cadre annexé à la directive n° 97/81/CE[14] qu'une discrimination des travailleurs à temps partiel peut s'analyser en une discrimination indirecte à l'égard des femmes au sens de la directive n° 2006/54/CE à chaque fois que les femmes sont majoritaires au sein du groupe exposé à un traitement défavorable, en l'absence de tout motif justificatif[15]. Cette observation vaut également, *mutatis mutandis*, au sujet de l'interdiction de discrimination des travailleurs à durée déterminée consacrée par la directive n° 1999/70/CE[16]. La jurisprudence de la Cour contribue ainsi à lutter contre la précarité de l'emploi et à encadrer les conséquences attachées aux formes d'emploi à temps partiel, trop souvent encore utilisées par les femmes pour parvenir à une conciliation entre les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie privée.

(7) Dir. n° 2004/113/CE du Conseil, 13 déc. 2004, mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (JOCE, n° L. 373, p. 37).

(8) Dir. n° 2004/113/CE, art. 5 § 2.

(9) Dans l'arrêt du 3 sept. 2014, aff. C-318/13, *X*, RTD eur. 2015. 350, obs. L. Coutron, la Cour a ainsi interprété la directive n° 79/7/CEE en ce sens qu'elle s'opposait au calcul d'une indemnité forfaitaire servie au titre de l'assurance accident des travailleurs salariés selon un calcul actuariel fondé sur l'espérance de vie moyenne selon le sexe du bénéficiaire de ladite indemnité.

(10) Dir. n° 96/34/CE du Conseil, 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre conclu le 14 déc. 1995 par l'UNICE, le CEEP et la CES sur le congé parental (JOCE, n° L. 145, p. 4). Cette directive a été abrogée et remplacée par la directive n° 2010/18/UE du Conseil, du 8 mars 2010, portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES […] (JOUE, n° L. 68, p. 13).

(11) Dir. n° 97/81/CE du Conseil, 15 déc. 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JOCE 1998, n° L. 14, p. 9).

(12) CJUE, 7 sept. 2017, aff. C-174/16, *H*.

(13) CJUE, 16 juill. 2015, aff. C-222/14, *Maïstrellis*, RTD eur. 2016. 365, obs. F. Benoît-Rohmer.

(14) Pour un exemple, v. CJUE, 10 juin 2010, aff. C-395/08 et C-396/08, *Bruno e.a.*, RDSS 2010. 778, obs. F. Kessler ; RTD eur. 2010. 673, chron. S. Robin-Olivier ; Rev. UE 2014. 243, chron. E. Sabatakakis, relatif à la double prise en compte de la quantité de travail effectué tant aux fins de l'ouverture d'un droit qu'aux fins de sa liquidation.

(15) Pour un exemple, CJUE, 8 mai 2019, aff. C-161/18, *Villar Láiz*, portant sur l'interprétation de la directive 79/7 au sujet du calcul des pensions de retraite des travailleurs à temps partiel.

(16) Dir. n° 1999/70/CE du Conseil, 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JOUE, n° L. 175, p. 43).

La jurisprudence des juridictions de l'Union en matière de droit de la fonction publique participe de manière importante, quoique trop peu souvent perçue, à la définition du statut de la femme en droit de l'Union. Au fil de ses réformes successives, le statut des fonctionnaires de l'Union a intégré des dispositions contribuant à lutter contre toute forme de discrimination et d'atteinte à la dignité des personnes. La jurisprudence relative aux dispositions en matière de harcèlement sexuel et moral (art. 12 *bis* du statut des fonctionnaires) a permis à la Cour de dégager des solutions assurant un juste équilibre entre, d'une part, la protection des intérêts des victimes et, d'autre part, la protection contre les accusations abusives de harcèlement. Les garanties procédurales bénéficiant aux intéressés sont un instrument privilégié de cette conciliation. Dans un récent arrêt [17] relatif à un litige consécutif au classement d'une plainte pour harcèlement, la Cour a ainsi annulé, conformément à ma proposition, l'arrêt de rejet du recours dirigé contre la décision de classement, au motif essentiel que, contrairement aux exigences découlant de l'article 41 de la Charte, la requérante n'avait pas pu faire valoir son point de vue au sujet de la teneur des déclarations faites par la personne accusée de harcèlement et les différents témoins avant que le comité chargé de mener l'enquête administrative et de présenter, à son issue, des recommandations à l'autorité compétente ne transmette ses recommandations, lesquelles auraient pu consister en l'engagement d'une procédure disciplinaire à l'égard de l'auteur de la plainte.

II. – LES LIMITES DES RÈGLES DE DROIT - VERS UN ÉLARGISSEMENT DU DOMAINE DE LA LUTTE ?

Il ressort des développements qui précèdent que la jurisprudence de la Cour s'est développée, à tout le moins dans un premier temps, dans le cadre des différentes expressions du principe de non-discrimination, ce qui implique d'examiner toute différence de traitement fondée directement ou indirectement sur le sexe à l'aune des justifications avancées. Cette approche trouve des limites juridiques, qui seront brièvement abordées ci-après.

A — Les limites d'une approche fondée sur l'égalité formelle

Les limites de l'approche juridique de l'égalité des sexes fondée sur la lutte contre les différentes formes de discrimination sont apparues à deux niveaux principaux : les difficultés probatoires et l'appréciation de mesures dites de « discrimination positive » visant à atteindre une égalité de résultats.

Les difficultés probatoires affectent la mise en œuvre du principe de non-discrimination, quel qu'en soit le motif. Invoquer une inégalité de rémunération apparaît ainsi d'emblée difficile, lorsque l'intéressée n'a pas accès aux éléments qui mettent en évidence une telle inégalité. Quand bien même elle bénéficierait du soutien d'un collègue, reste alors à éviter que ce soutien ne se retourne contre celui qui l'apporte. L'article 19 de la directive n° 2006/54/CE a prévu un renversement de la charge de la preuve dès lors qu'une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement a établi des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte : la preuve d'absence de violation du principe de l'égalité de traitement incombe alors à la partie défenderesse. Ce renversement de la charge de la preuve, sans résoudre toutes les difficultés probatoires esquissées, s'inspire des principes dégagés par la Cour dans sa jurisprudence relative à l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins [18] et a trouvé application notamment aux fins de la protection de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail au titre de la directive n° 92/85/CEE [19]. Pour autant, l'admission d'un renversement de la charge de la preuve trouve une limite, dans les affaires de harcèlement, dans la nécessité de respecter les droits de la défense de la personne mise en cause.

S'agissant de mesures nationales visant à assurer une véritable égalité des chances, la réserve marquée par la Cour à l'occasion de la première saisine soulevant cette question [20] a fait l'objet de critiques. Il s'agissait d'une mesure accordant, à qualifications et aptitudes égales, une priorité absolue aux candidats féminins dans les secteurs dans lesquels les femmes sont sous-représentées. Sans contester que cette décision révèle les limites d'une approche fondée sur l'analyse de la justification – envisagée comme une exception et, partant, d'interprétation stricte – d'une discrimination fondée sur le sexe, il importe de rappeler qu'elle est intervenue antérieurement à l'intégration, par le traité d'Amsterdam, d'une référence à la notion d'égalité des chances permettant l'adoption de mesures positives en faveur du sexe sous-représenté, à l'article 119 du Traité CE (devenu art. 141 Traité CE, désormais art. 157 TFUE). Il est révélateur, à cet égard, que la Cour ait ultérieurement affiné son analyse, en validant, conformément à l'analyse que je lui avais proposée en tant que mandataire du gouvernement du *Land* de Rhénanie du Nord-Westphalie, une disposition analogue, mais comportant une clause d'ouverture, c'est-à-dire ne prévoyant pas de priorité absolue [21].

(17) CJUE, 4 avr. 2019, aff. C-558/17 P, *OZ c/ BEI*.

(18) CJCE, 26 juin 2001, aff. C-381/99, *Brunnhofer*, AJDA 2001. 941, chron. J.-M. Belorgey, S. Gervasoni et C. Lambert – V. égal. CJUE, 28 févr. 2013, *Kenny e.a.*

(19) V., à cet égard, les arrêts récents : CJUE, 19 oct. 2017, aff. C-531/15, *Otero Ramos,* et CJUE, 19 sept. 2018, aff. C-41/17, *González Castro*, D. 2018. 1808.

(20) CJCE, 17 oct. 1995, aff. C-450/93, *Kalanke*, AJDA 1996. 376, chron. J.-F. Flauss ; D. 1996. 221, note J.-L. Clergerie ; Dr. soc. 1996. 494, note M.-T. Lanquetin ; *ibid*. 1997. 397, chron. S. Van Raepenbusch ; *ibid*. 510, chron. S. Van Raepenbusch ; RTD eur. 1996. 281, étude L. Charpentier.

(21) CJCE, 11 nov. 1997, aff. C-409/95, *Marschall*, D. 1998. 211, obs. J. Rideau. Sur cette évolution de la jurisprudence, v. les commentaires éclairants de C. Barnard, *The Principle of Equality in the Community context : P, Grant, Kalanke and Marschall : Four uneasy bedfellows ?,* CLJ 1998. 352.

Si, dans l'arrêt *Griesmar*[22], la Cour a jugé contraire au principe de l'égalité des rémunérations une bonification pour enfants accordée exclusivement aux fonctionnaires de sexe féminin pour le calcul des pensions de retraite, alors que la mesure était présentée comme visant à compenser les désavantages de carrière, il n'en demeure pas moins qu'elle s'est fondée, à cet égard, sur le rôle effectivement assumé par un fonctionnaire de sexe masculin dans l'éducation de ses enfants et, ainsi, sur une vision renouvelée du partage des tâches.

En tout état de cause, il importe de rappeler, dans ce contexte, que le rôle dévolu à la Cour par les traités est d'assurer le respect du droit dans l'interprétation et l'application des traités[23], et non de se substituer au législateur de l'Union lorsque celui-ci n'a pas épuisé les compétences qui lui sont reconnues par les traités. S'il apparaît incontestable que l'évolution du droit de l'Union à partir du principe d'égalité des rémunérations a mis l'accent sur la lutte contre les discriminations, en tardant à adopter des mesures permettant d'assurer une véritable égalité des chances, il apparaît que le législateur de l'Union a pris conscience des limites du cadre juridique existant à cet égard. Si le thème de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle figure depuis longtemps dans l'agenda social européen[24], il se situe à la confluence de politiques distinctes, quoique complémentaires en matière d'emploi et d'égalité. Il a fallu attendre la directive n° 96/34/CE sur le congé parental pour que soient adoptées des dispositions contraignantes qui n'épuisent pas, loin s'en faut, le champ des mesures envisageables. Face à cette situation, l'accord politique trouvé tout récemment entre le Conseil et le Parlement au sujet de la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive n° 2010/18/UE du Conseil[25] a permis au Parlement d'intégrer au texte adopté en première lecture le compromis sur lequel la Commission, le Conseil et le Parlement s'étaient informellement accordés, ouvrant la voie à l'adoption prochaine de ce texte plus ambitieux que ses prédécesseurs[26].

B — Le pluralisme croissant des représentations et aspirations sociales

Si les règles de droit apportent une contribution importante à l'évolution du statut de la femme et, ainsi, à la remise en question de l'appréhension traditionnelle de leur rôle, il ne fait aucun doute que l'évolution des représentations culturelles et sociales découle d'une multitude de facteurs extra-juridiques. Il convient de relever, à cet égard, que l'évolution à travers les règles de droit évoquée jusqu'ici s'est insérée dans un contexte plus large, qui remet en cause la dichotomie des genres et envisage la parentalité de manière renouvelée.

Pour autant, force est de constater que le pluralisme croissant des aspirations sociales peut aussi conduire à un changement de perspective. En effet, le droit à l'égalité de traitement peut être invoqué par les femmes non pas pour surmonter, mais bien pour revendiquer une appréhension traditionnelle de leur rôle. Ainsi, tant les juridictions nationales que les juridictions supranationales au nombre desquelles compte la Cour sont désormais régulièrement appelées à se prononcer sur des litiges dans lesquels une femme revendique le droit de porter un signe religieux ostentatoire sur son lieu de travail, au sein d'un établissement scolaire ou sur la voie publique, et ce au nom de son identité culturelle et religieuse. La Cour a ainsi été appelée à connaître de deux affaires portant sur l'interdiction du port du foulard islamique dans des entreprises privées[27]. Dans chacune de ces affaires, la Cour a dû rechercher le juste équilibre entre les droits de l'employeur et ceux de son employée. En substance, la Cour a considéré qu'il était permis à un employeur de mettre en œuvre une règle de neutralité politique, philosophique et religieuse dans son entreprise. Si une telle règle a été prévue, il peut alors être justifié d'imposer à une travailleuse de retirer son voile pendant les heures de travail, tout particulièrement lorsqu'elle exerce des fonctions qui sont caractérisées par de multiples contacts avec la clientèle de l'entreprise.

Face à ce nouveau défi, résultant du pluralisme croissant des aspirations sociales, la mise en œuvre concrète du principe d'égalité de traitement – et, au-delà, la place occupée par les femmes dans la cité, demeurera un sujet central de l'action de l'Union au cours des années à venir.

(22) CJCE, 29 nov. 2001, aff. C-366/99, *Griesmar*, AJDA 2000. 808, chron. H. Chavrier, H. Legal et G. de Bergues ; *ibid*. 2002. 326, chron. C. Lambert, J.-M. Belorgey et S. Gervasoni ; D. 2002. 134, et les obs. ; AJFP 2002. 4, et les obs., note P. Boutelet ; *ibid*. 11, note A. Fitte-Duval ; Dr. soc. 2002. 178, note M.-T. Lanquetin ; *ibid*. 2003. 751, chron. S. Van Raepenbusch ; RDSS 2002. 375, obs. F. Muller.

(23) Art. 19 § 1 TUE.

(24) V., dès 1974, le premier programme d'action sociale de la Commission de 1974 (JOCE, n° C. 13, p. 2) et, en 1989, le libellé de l'article 16 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs.

(25) COM(2017) 253.

(26) V., en ce sens, la note d'information n° 8061/19 du Conseil du 11 avr. 2019 dans le dossier interinstitutionnel 2017/0085 (COD) (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_8061_2019_INIT&from=EN).

(27) CJUE, 14 mars 2017, aff. C-157/15, *G4S Secure Solutions*, AJDA 2017. 551 ; *ibid*. 1106, chron. E. Broussy, H. Cassagnabère, C. Gänser et P. Bonneville ; D. 2017. 947, note J. Mouly ; *ibid*. 2018. 813, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2017. 450, étude Y. Pagnerre ; *ibid*. 2018. 663, étude Y. Pagnerre et S. Dougados ; RDT 2017. 422, obs. P. Adam ; Constitutions 2017. 249, chron. A.-M. Le Pourhiet ; RTD eur. 2017. 229, étude S. Robin-Olivier ; *ibid*. 2018. 467, obs. F. Benoît-Rohmer ; *ibid*. 2019. 85, étude J.H.H. Weiler ; *ibid*. 105, étude S. Hennette Vauchez ; Rev. UE 2017. 342, étude G. Gonzalez et aff. C-188/15, *Bougnaoui et ADDH*.

Droit des femmes dans l'UE

La loi comme outil pédagogique

Libres propos d'un député européen sur le rôle du Parlement européen en matière d'égalité hommes-femmes

par Édouard MARTIN
Député européen

Cinq années de combat au sein de la Commission Droits des femmes et égalité des genres au Parlement européen.

« Attention à ne pas en faire trop ». C'est la phrase la plus souvent entendue ces derniers temps. Mais trop de quoi ? Trop « d'agitations » pour les droits des femmes ?

Il faut dire que ces cinq dernières années passées au Parlement européen, nombreuses ont été les occasions de se révolter. En 2014, à peine arrivé à Bruxelles, on me rapporte que des femmes, et notamment les assistantes parlementaires, subissent l'envahissement d'une certaine gent masculine. L'envahissement de certains crevards avec tentatives d'intrusion dans la vie privée, la négligence ou l'indifférence qui autorisent qu'on ne salue pas la présence féminine, que ce soit au bureau ou en réunion, mais aussi des gestes ou des mots déplacés.

Plus de 7 000 personnes travaillent au Parlement européen. Le Parlement est aussi le lieu où cohabitent 28 nationalités et une grande diversité de contrats de travail, du contrat le plus précaire de stagiaire à des fonctionnaires européens haut placés. C'est dire la multitude et la complexité de certains comportements à risque. Tout cela, je dois le reconnaître, ne m'a pas sauté aux yeux immédiatement.

Pas assez sensibilisé au problème ? Peut-être. Pourtant, l'ancien syndicaliste que je suis aurait dû l'être puisque j'ai passé plus de trente ans à combattre tous types de discriminations. Oui, mais cette discrimination à l'encontre des femmes était peu présente dans le monde d'hommes où j'exerçais mon métier, la sidérurgie.

Voilà, on y est ! Un monde d'hommes ! Le Parlement européen n'est pas un milieu réservé aux hommes, les femmes y sont évidemment nombreuses. Alors pourquoi ne pas avoir vu, ou pas assez, l'évidence ? Là aussi, l'évidence est dans la question. Je suis un homme, voilà tout. Je fais partie du sexe dit « fort ». Je n'ai subi ni harcèlement sexuel, ni gestes déplacés, ni agressions. On n'a pas oublié de me saluer, on ne m'a pas pris pour la secrétaire du bureau. J'ai sûrement moins eu à me battre. La

banalisation des blagues sexistes, le laisser-faire ambiant et la résignation partagée dans notre institution politique qui se devait pourtant d'être exemplaire et l'inaction des politiques sur le sujet, je l'ai découvert sur place.

Très vite, j'ai décidé que je devais être acteur de ce combat : pour les droits des femmes je devais être militant. J'avais du retard et je devais le rattraper. Tout naturellement, j'intègre la commission Droit des femmes et égalité des genres (FEMM). Les sujets débattus dans les instances européennes sont clivants mais passionnants : droit à l'avortement dans les mêmes conditions pour toutes et dans les 28 États membres, liberté de disposer de son corps, accès à des moyens contraceptifs, égalité salariale et place des femmes dans les conseils d'administration des entreprises, véritable parité en politique, dans les entreprises, l'indispensable chance d'aller à l'école pour les filles dans les pays en voie de développement. Je comprends que l'Union européenne peut contribuer à améliorer les droits des femmes. Je comprends que les droits des femmes en Europe, comme partout ailleurs, ne sont jamais garantis pour toujours. Je ressens les injustices, la violence vécue par la moitié de l'humanité dans une quasi-indifférence généralisée tout aussi violente et scandaleuse. Je constate que si le clivage entre hommes et femmes est bien réel, il l'est parfois moins que celui de la sensibilité politique, selon un parti de droite ou un parti de gauche, sur certains sujets comme sur les questions des droits sexuels et reproductifs. Néanmoins, les textes proposés sont novateurs, les opposants, beaucoup moins et essaient par tous les moyens de faire barrage à toute avancée en faveur des droits des femmes. Pire, parfois les régressions proposées sont criantes, insultantes, comme les tentatives de criminalisation de l'avortement ou le non-remboursement des moyens contraceptifs. Une victoire notable, toutefois, sur les droits sexuels et reproductifs dans la convention d'Istanbul qui est un instrument juridique du Conseil de l'Europe. Nous avons réussi à y inscrire la mention selon laquelle un déni d'accès sûr et légal à l'avortement doit être reconnu comme une violence sexuelle [1]. Ce traité international juridiquement contraignant dédié à lutter contre les violences faites aux femmes – dite convention d'Istanbul – a été signé le 13 juin 2017 sous présidence estonienne. La convention d'Istanbul a été signée sous la forme de décisions nécessitant l'unanimité au Conseil : l'une relative à la politique d'asile et de non-refoulement (art. 78 § 2 et 218 § 5 TFUE) et la seconde relative à la coopération judiciaire en matière pénale (art. 82 § 2 et 83 § 1 TFUE).

Toutefois, cette ratification deux ans après la signature, dernière étape, se fait toujours attendre, c'est inacceptable.

Certains États membres ont invoqué des problèmes de base légale pour retarder et même bloquer le processus. D'autres ont souhaité limiter la portée de la Convention. Considérant cette situation intolérable, le Parlement européen a demandé un avis à la Cour de justice de l'Union européenne [2].

L'attention est de tous les instants, la tension aussi. Le diable se cache dans les détails, c'est bien connu et c'est tellement vrai. Le moindre amendement d'une résolution qui est un texte non législatif est passé à la loupe. La vigilance s'impose car rarement le religieux n'a eu autant d'emprise sur certains députés et jamais les droits des femmes n'ont été aussi fragilisés. Les lobbys religieux, puissants et coalisés au niveau européen, trouvent des relais faciles au sein des institutions et nous assaillent de courriels haineux ou de lettres nous incitant à restreindre la liberté des femmes à disposer de leurs corps.

Malgré tout, la commission FEMM tient le cap et maintient la pression pour de nouvelles avancées dans le traitement égal entre les femmes et les hommes. Le dernier en date est le congé parental et la mise en place d'un congé paternité en Europe (équilibre entre vie privée et vie professionnelle). Alors que le Parlement européen avait décidé d'un niveau ambitieux de rémunération souhaité et réellement incitatif, à hauteur de 80 % du salaire, les gouvernements des 28 États membres en ont décidé autrement, préférant une approche qui minimiserait « le coût » d'une telle mesure. Nous savons que le parent qui prend un congé parental dans un couple, en majorité, a le plus bas salaire, afin de ne pas grever le budget du ménage. Or aujourd'hui, pour de multiples raisons, le plus bas salaire est souvent celui de la femme, qui porte de ce fait seule la charge de cette difficile conciliation.

L'autre sujet qui a secoué le Parlement européen est l'affaire « *Me Too* ». L'institution européenne n'a pas échappé au mouvement international. Enfin, les victimes bénéficiaient d'une oreille attentive, oui mais pas de toutes les oreilles. Il a fallu de « l'agitation » visible pour bousculer l'ordre établi. Très vite, un collectif de femmes travaillant au Parlement se constitue et fait un travail remarquable. Conférences de presse, manifestations, débats, tractage, interpellation des élus et des responsables de l'administration. Il faut des réponses urgentes. Hors de question pour ces femmes de laisser encore ce fléau caché sous le tapis épais de l'institution, hors de question de ne pas se saisir de ce *momentum* : « *Me too EP* » [3] voyait officiellement le jour.

Le Parlement européen n'est pas épargné par le harcèlement sexuel, pas plus qu'ailleurs mais pas moins non plus. Il fallait donc s'attaquer une bonne fois pour toutes à cette gangrène. Dénoncer oui, mais avant tout réglementer et légiférer. Et c'est assez naturellement que le Parlement vote une résolution qui demande la revoyure du règlement intérieur pour mieux protéger les victimes et sanctionner les harceleurs : mise en place d'un audit externe, formation obligatoire sur le harcèlement sexuel pour tout le personnel de l'Institution et, pour les députés européens, professionnalisation du comité anti-harcèlement… Jusque-là tout allait bien, c'était une première victoire pour toutes les victimes restées anonymes. C'est après que les

(1) V. P8_TA(2017)0329.

(2) V. P8_TA(2019)0357.

(3) @MeTooEP, https://metooep.com/

choses se gâtent. Lorsqu'il s'agit de voter des textes bourrés de bonnes intentions, l'adhésion est totale. En revanche, pour muscler le règlement et notamment revoir le système des sanctions, il est beaucoup plus difficile de trouver une majorité. Refus d'un audit externe, refus de revoir la composition du comité anti-harcèlement (où siègent trois députés européens), refus de rendre la formation sur le harcèlement obligatoire (qui serait contraire à la liberté de mandat), et pourtant ces trois points faisaient partie de la résolution votée. Malgré les protestations de député(e)s engagé(e)s, malgré les nombreuses « agitations » du mouvement *Me Too EP*, le bureau composé de vice-présidents a reculé. Des opérations de sensibilisation, telle est la réponse aux drames vécus par certaines et certains. Le Parlement européen avait ici une chance de changer ses règles internes et d'encourager des cercles vertueux en incitant les assemblées nationales et les partis politiques nationaux à faire de même.

Qui osera dénoncer son employeur harceleur sachant qu'un licenciement représente un risque ? Le statut de l'assistant parlementaire reste d'une précarité extrême. C'est la double peine ! Mais attention de ne pas en faire trop, nous dit-on ! Cela peut en effet avoir l'effet inverse que celui recherché…

Alors oui, il faut sensibiliser, oui à la pédagogie, mais cela ne suffit pas et ne suffira pas encore. Il nous faudra, hélas, encore beaucoup de temps pour atteindre une égalité concrète entre les femmes et les hommes. En attendant, et à défaut de mieux, le meilleur outil pédagogique reste la Loi !

Droit des femmes dans l'UE

Une brève histoire des politiques d'égalité dans l'Union européenne sous l'angle des études de genre

par Pascale VIELLE
Professeure de droit social à l'université de Louvain,
Fellow 2019-2020 à l'IEA de Nantes

Le droit et les politiques de l'égalité des femmes et des hommes dans l'Union européenne peuvent être lus à la lumière de l'évolution des théories féministes et de leur contribution au passage d'une égalité formelle à une égalité substantielle. C'est un domaine qui, depuis l'origine, constitue un laboratoire d'élaboration et de mise en œuvre des stratégies de lutte contre les inégalités (discrimination indirecte, actions positives, renversement de la charge de la preuve), mais aussi de concepts et instruments juridiques ou politiques à vocation plus générale (effet direct horizontal, soft law, *adhésion de l'Union à une Convention internationale relative aux droits humains etc.). Les différents acteurs institutionnels (Conseil, Commission, Cour) ont joué chacun un rôle tantôt moteur, tantôt de frein dans la progression vers une égalité plus substantielle, mais celle-ci demeure en conclusion étroitement dépendante d'une volonté politique des États membres.*

Promouvoir l'égalité des femmes et des hommes ne constituait pas, en 1957, une vocation du traité de Rome instituant la Communauté européenne. L'Union européenne doit à l'opiniâtreté d'Éliane Vogel-Polsky [1], avocate et professeure de droit social belge, les développements considérables – et sans doute bien éloignés de ce qu'imaginaient les « Pères » du Traité – de l'article 119 du Traité (aujourd'hui l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne) qui, à l'origine, se bornait à reconnaître « l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail ». Caractérisé par une évolution institutionnelle, réglementaire et politique ponctuée d'avancées spectaculaires, le domaine de l'égalité des femmes et des hommes s'est révélé, depuis 1976, et jusqu'à la crise de 2008, singulièrement fécond, créatif et souvent précurseur [2]. En parallèle et en écho à l'évolution du cadre conceptuel relatif à l'identité et à l'égalité, issu des réflexions des mouvements de femmes et des travaux scientifiques (I), ce processus européen reflète, jusqu'à ce jour, les transformations de la conception de l'égalité, de l'égalité de résultats à l'égalité des chances (II).

I. – LES ENJEUX POLITIQUES DE L'ÉGALITÉ DE GENRE

A — Du sexe au genre, distinguer les femmes et les hommes

Les controverses relatives à l'identité et à la différence entre les sexes ont

(1) E. Gubin, Éliane Vogel-Poslky, une femme de conviction, Bruxelles, IEFH, 2007, et E. Dermine, V. de Greef et P. Vielle (coord.), Hommage à Éliane Vogel-Polsky, numéro spécial à paraître dans la Revue de droit de l'ULB.

(2) V. note page suivante.

toujours constitué le point crucial de tension entre les féministes, suscitant une dynamique intellectuelle à l'origine – et c'est une étape majeure dans la construction du droit et des politiques de l'égalité – de l'invention de la notion de « genre ». Dans les années soixante-dix, l'irruption dans la pensée féministe du concept de « genre »[3] va en effet représenter un saut conceptuel et politique fondamental puisqu'il traduit une représentation constructiviste de la différence entre les femmes et les hommes, par l'introduction d'une distinction entre sa part « naturelle » (le sexe) et sa part « construite socialement » (le genre)[4]. Sur la question de la part respective du « naturel » et du « construit », les théoriciennes féministes se rangent sur un axe qui va des « essentialistes » (ou des « naturalistes ») – qui considèrent que les hommes et les femmes sont irréductiblement différents, et que cette différence « naturelle » emporte des différences de comportement, de préférences, de valeurs, de caractères psychologiques et de fonctions sociales –, jusqu'à certaines « post-modernes » (dont Judith Butler est une représentante[5]) qui dénoncent les catégories de sexe et de genre elles-mêmes comme une forme de pouvoir.

Ces visions épistémologiques sont associées à des analyses différentes des rapports entre les hommes et les femmes[6] : indifférenciation des rôles (chez les féministes de la symétrie), complémentarité (vision qui prédomine dans les conceptions religieuses et chez certaines féministes essentialistes), domination (patriarcale chez les féministes radicales – avec une attention particulière portée au corps des femmes et à la violence sexuelle –, hétéro-normée chez les post-modernes), ou encore interchangeabilité en interrelation dynamique (chez les féministes relationnelles), certaines féministes (identitaires) enfin focalisant l'analyse plutôt sur la diversité au sein de ces deux groupes (féministes de l'intersectionnalité et, dans une certaine mesure, féministes post-modernes).

B — De l'égalité formelle à l'égalité réelle

Geneviève Fraisse a dénoncé la confusion fréquente entre deux couples fondamentaux d'opposés conceptuels : l'« identité » et la « différence » entre les femmes et les hommes, couple qui renvoie à une réflexion épistémique, d'une part, et la question de leur traitement « égal » ou « inégal » qui renvoie à des considérations politiques et juridiques, de l'autre. « On est identiques ou différents, on n'est pas égaux ou différents »[7]. En ce qui concerne ce second couple, la philosophie politique[8] distingue trois formes d'égalité. L'égalité formelle (ou assimilationniste) consiste à traiter de manière similaire les personnes qui se trouvent dans la même situation objective, sans opérer de distinction selon le sexe. L'égalité de résultats met l'accent sur l'égalité dans la répartition actuelle des revenus, de la richesse et des positions. Enfin, l'égalité des chances implique qu'il y ait, dans tous les secteurs de la société, des perspectives à peu près égales de culture et de réalisation pour celles et ceux qui ont des motivations et des dons semblables.

Alors que la première conception renvoie à une égalité formelle qui n'interroge pas la structure du droit – marginalisant la pertinence de la différence entre les sexes – et se borne à étendre aux femmes « les droits des hommes » (on parlera d'une égalité « aveugle au genre »), les deux dernières visent la réalisation d'une égalité substantielle et supposent la transformation tant des catégories conceptuelles que des institutions du droit et de la politique. On peut ainsi interroger les conceptions des rôles masculins et féminins dans la famille et sur le marché du travail, qu'incorporent le droit du travail et de la sécurité sociale, et proposer la transformation du droit dans le sens d'une égalité de résultats (par un salaire maternel, par exemple) ou d'une égalité des chances. Ainsi, des congés de paternité indemnisés et obligatoires, ou encore des congés parentaux prévoyant une indemnisation élevée ou la non-transférabilité du congé entre les parents, encouragent la réalisation des tâches de *care* par les hommes, autant que l'engagement professionnel des femmes. Ils constituent des dispositifs réellement « neutres » du point de vue du genre, qui favorisent l'égalité des chances[9]. Notons enfin que toutes les approches féministes considèrent qu'il faut combattre la violence de genre, obstacle fondamental à l'égalité[10], et qui a reçu une attention particulière des féministes « radicales », en raison de leur intérêt pour les corps des femmes.

Ces questions constituent l'objet d'étude central de la *feminist legal theory*, champ scientifique qui regroupe un grand nombre de postures « féministes » selon la conjugaison de leurs visions épistémique et politique. À des fins pédagogiques, on les regroupe souvent en trois grands courants historiques, sans que l'on s'accorde toujours sur leurs contours précis, le premier revendiquant l'extension aux femmes des droits réservés aux hommes, le deuxième mettant l'accent sur la domination patriarcale, et la nécessité de transformer de manière radicale le système légal, le troisième déplaçant l'analyse – et les revendications égalitaires – d'une approche binaire (hommes/femmes) vers la diversité des groupes.

(2) V., A.-L. Briatte, E. Gubin et F. Thébaud (dir.), L'Europe, une chance pour les femmes ?, Éd. de la Sorbonne, 2019.

(3) Sur l'origine du concept, v. L. Bereni *et alii*, Introduction aux études sur le genre, 2e éd., De Boecq, 2012.

(4) A. Oakley, *Sex, Gender and Society*, Farnham, Ashgate, 2015 (1re éd. 1972).

(5) J. Butler, Trouble dans le genre, le féminisme et la subversion de l'identité, préf. E. Fassin, La Découverte, 2005 (1re éd. en anglais, *Gender Trouble,* 1990).

(6) On renverra pour une analyse raisonnée de ces différents courants et de leurs plus éminentes représentantes à l'excellent article de M.-C. Belleau, Les théories féministes, droit et différence sexuelle, RTD civ. 2001. 1.

(7) G. Fraisse, La controverse des sexes et ses repères théoriques, Revue Aspects, n° 3, 2009. 11.

(8) V. par ex. J. Rawls, Théorie de la justice (trad. fr., Seuil, 1989).

(9) P. Vielle, La sécurité sociale et le coût indirect des responsabilités familiales, une approche de genre, Bruylant, 2001.

(10) Comité CEDAW, Recommandation générale n° 12 (huitième session, 1989), Violence contre les femmes.

II. – POURSUIVRE L'ÉGALITÉ SUBSTANTIELLE DANS LE CADRE POLITIQUE DE L'UNION EUROPÉENNE ?

A — Les limites de l'égalité de traitement

À la demande de la France, l'article 119 avait été introduit en 1958 dans le Traité afin d'éviter les distorsions de concurrence, dans les secteurs à forte densité de main-d'œuvre féminine, entre les États membres qui interdisent la discrimination salariale – en application de la convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail (OIT) –, et les autres[11]. Nous l'évoquions en introduction, il faudra attendre 1976 pour qu'à l'initiative d'Éliane Vogel-Polsky, avocate de Mademoiselle Defrenne, la Cour de justice des Communautés européennes rende l'arrêt *Defrenne II*[12] (il y en eut trois en tout) qui ouvre l'égalité comme domaine d'intervention politique européen autonome. Cette décision reconnaît à l'article 119 un effet direct horizontal et vertical, et une double finalité, non seulement économique – conformément à l'intention exprimée par les auteurs du Traité –, mais aussi sociale ; « de cette double finalité, économique et sociale, il résulte que le principe d'égalité de rémunération fait partie des fondements de la Communauté »[13]. L'arrêt *Defrenne III* consacrera ensuite l'égalité de traitement comme un droit fondamental faisant partie des principes généraux de l'Union européenne dont la Cour doit garantir le respect[14]. Cette jurisprudence audacieuse constitue l'événement déclencheur de l'adoption, dès 1975, d'un nombre considérable de directives[15] et de plusieurs modifications des Traités, jusqu'à l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Les directives de la « première vague », sont d'abord adoptées dans les domaines de l'égalité salariale, des conditions de travail, de la sécurité sociale et des régimes professionnels de sécurité sociale[16], qui seront étendus plus tard aux domaines des biens et services[17]. Leur couverture reste incomplète : la directive n° 79/7/CEE « sécurité sociale » comporte encore de nombreuses possibilités d'exceptions (pensions de survie, régimes de pensions, etc.), liées aux représentations traditionnelles des rôles de genre qui prévalaient encore dans les régimes nationaux lors de son adoption[18] ; la directive n° 2004/113/CE relative aux biens et services exclut pour sa part de son champ d'application les médias et l'éducation (certains États membres ne voulaient pas imposer la mixité dans leurs systèmes d'éducation)[19].

Ces directives visent « l'égalité de traitement » et, sous réserve des dispositions relatives à la charge de la preuve (allégée en faveur de la victime), correspondent à une approche juridique classique de lutte contre les discriminations qui renvoie à la notion d'égalité formelle, ou assimilationniste : l'ambition est d'aligner les droits des femmes sur ceux des hommes, en éliminant tant les discriminations directes qu'indirectes. Ces dernières prennent mieux en compte la notion de « genre », puisqu'elles visent « la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe »[20]. C'est le cas dans l'affaire *Bilka*, par exemple, qui condamne l'octroi d'un avantage aux seuls travailleurs à temps plein, groupe majoritairement masculin[21]. L'alignement doit en principe être réalisé « vers le haut » (approche consacrée par la Cour dès les arrêts *Defrenne*), mais très vite il apparaîtra – notamment suite à la condamnation de discriminations indirectes – que dans les faits cette égalisation a souvent lieu « vers le bas ».

La maternité – différence biologique irréductible entre les femmes et les hommes – constitue « le » point d'achoppement de l'approche formelle de l'égalité de traitement, qui en révèle les limites : comment en effet aborder la maternité dans les seuls termes de l'interdiction de discrimination ? Il faudra attendre la directive n° 92/85/CEE[22] pour qu'au-delà de l'interdiction de discrimination, le Conseil légifère sur les obligations positives de l'employeur relatives à la grossesse, la maternité et l'accouchement. Pour autant, au-delà de la grossesse et de la maternité, la question des rôles parentaux demeure marquée par le genre : les femmes ont toujours assumé la plus grande part des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives sur leur carrière professionnelle. En 1989, l'article 16 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoit la nécessité de favoriser la conciliation de la vie familiale et professionnelle pour les hommes et les femmes. En 1996, le Conseil adopte un accord-cadre des partenaires sociaux européens qui institue un congé parental[23]. Soulignons que cette directive est la première à mettre en œuvre un accord des partenaires sociaux, en application de l'accord sur la politique sociale annexé au traité de Maastricht. Néanmoins, sur le fond,

(11) Concl. av. gén. O. Dutheillet de Lamothe présentées le 29 avr. 1971, aff. 80-70, *Gabrielle Defrenne c/ État belge*, Rec. CJCE 1971. 445.

(12) CJCE, 8 avr. 1976, aff. C-43/75, *Defrenne c/ Sabena*.

(13) Pt 12.

(14) CJCE, 15 juin 1978, aff. C-149/77, *Defrenne c/ Sabena*.

(15) V. en annexe de ce numéro la liste de ces directives en vigueur.

(16) Trois de ces premiers domaines historiques (1975 pour la rémunération, 1976 pour les conditions de travail, 1986 pour les régimes professionnels) ont été repris dans la directive n° 2006/54/CE (refonte) citée en annexe de ce numéro.

(17) Dir. n° 2004/113/CE, citée en annexe de ce numéro.

(18) V. Dir. n° 79/7/CEE, citée en annexe de ce numéro, art. 3 § 2.

(19) Dir. n° 2004/113/CE, citée en annexe de ce numéro, art. 3 § 3. Quant à l'exclusion des medias, elle est consécutive à des négociations politiques.

(20) Définition de la directive n° 2006/54/CE (refonte), citée en annexe de ce numéro.

(21) CJCE, 13 mai 1986, aff. C-170/84, *Bilka Kaufhaus c/ Karin Weber von Hartz*.

(22) V. citation dans l'annexe de ce numéro.

(23) Dir. n° 96/34/CE du Conseil concernant l'accord-cadre sur le congé parental, qui sera révisée en 2009 (citation en annexe de ce numéro).

la conjugaison des directives maternité et congé parental trahit alors encore une conception des relations entre les femmes et les hommes essentialiste, fondée sur la complémentarité des rôles – qu'il ne convient pas de remettre en question. Ainsi, la directive congé parental, marquée par une conception formelle de l'égalité, ne prévoyait-elle pas d'indemnisation du congé, ce qui tendait à décourager son utilisation par les hommes.

Cette difficulté de s'engager dans une conception plus substantielle de l'égalité est partagée par la Cour de justice – qui n'en continue pas moins de s'illustrer dans l'élimination des discriminations[24]. En 1995, dans l'affaire *Kalanke*[25] – première saisine de la Cour relative à une mesure visant l'égalité de résultats – la Cour condamne une disposition administrative qui, à qualifications égales, et dans les secteurs dans lesquels les femmes sont sous-représentées, accorde automatiquement une priorité aux candidats féminins. En 1997, suite à l'émoi suscité par cette décision, le traité d'Amsterdam modifie le texte de l'article 119 (devenu 141) pour y intégrer à la fois la notion d'égalité des chances et la possibilité d'adopter des mesures positives en faveur du sexe sous-représenté[26]. La mise en œuvre d'actions positives demeure cependant encore souvent contenue par la jurisprudence de la Cour dans des limites plus strictes que celles prévues, par exemple, par la Convention des Nations unies sur l'élimination des discriminations à l'égard des femmes, pourtant ratifiée par tous les États membres[27]. Ainsi, dans les affaires qui touchent à la fonction parentale, la Cour tend à restreindre, voire à refuser les actions positives[28], mais sans pour autant s'engager dans la voie de l'exigence d'une véritable « neutralité de genre ». En effet, dans les situations où il est question du transfert d'une partie du congé de maternité au père dans des circonstances particulières, la Cour répète que « le congé de maternité dont bénéficie la travailleuse vise à assurer, d'une part, la protection de la condition biologique de la femme au cours de sa grossesse ainsi qu'à la suite de celle-ci et, d'autre part, la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période postérieure à la grossesse et à l'accouchement, en évitant que ces rapports ne soient troublés par le cumul des charges résultant de l'exercice simultané d'une activité professionnelle »[29]. Cette vision essentialiste des rôles de genre, doublée d'une conception formelle de l'égalité qui contraint les possibilités d'actions positives, circonscrit les perspectives de réalisation d'une égalité plus substantielle par la voie prétorienne[30]. La Cour reste enlisée dans une approche binaire, propre à la non-discrimination, ce qu'illustrent bien les arrêts concernant des mères commanditaires de gestation : la Cour ne leur reconnaît le droit à un congé de maternité au même titre qu'aux mères biologiques ni sur la base de l'interdiction de discrimination (« Le fait que la mère commanditaire s'occupe de l'enfant depuis sa naissance […] n'est pas de nature à remettre en cause cette considération »)[31], ni au titre de la directive maternité « y compris lorsqu'elle est susceptible d'allaiter cet enfant après la naissance ou qu'elle l'allaite effectivement »[32].

En synthèse, on peut estimer que le droit européen demeure incomplet dans son champ d'application. Alors que le traité de Lisbonne exigeait l'adhésion de l'Union européenne à la Convention européenne des droits de l'homme – ce qui aurait pu infléchir positivement l'approche égalitaire de l'Union, par

(24) V. par ex. le fameux arrêt CJUE, 1er mars 2011, aff. C-236/09, *Association belge des consommateurs test-achats ASBL*, AJDA 2011. 967, note L. Burgorgue-Larsen ; D. 2011. 1592, et les obs., note M. Robineau ; Dr. soc. 2011. 689, étude E. Grass ; RTD eur. 2012. 405, obs. F. Benoît-Rohmer ; Rev. UE 2013. 313, chron. E. Sabatakakis ; *ibid*. 2015. 547, étude L. Allart.

(25) CJCE, 17 oct. 1997, aff. C-450/93, *Kalanke* c/ *Freie Hansestadt Bremen*, AJDA 1996. 376, chron. J.-F. Flauss ; D. 1996. 221, note J.-L. Clergerie ; Dr. soc. 1996. 494, note M.-T. Lanquetin ; *ibid*. 1997. 397, chron. S. Van Raepenbusch ; *ibid*. 510, chron. S. Van Raepenbusch ; RTD eur. 1996. 281, étude L. Charpentier. D'autres affaires, consécutives toutefois à la signature du traité d'Amsterdam, modéreront la sévérité de cette décision.

(26) Outre cet article, on retrouve aujourd'hui la reconnaissance des actions positives dans différents instruments de l'Union européenne : l'art. 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'art. 3 de la directive 2006/54/CE « refonte » et l'art. 6 de la directive n° 2004/113/CE (« services »), citées en annexe de ce numéro.

(27) Recommandation générale n° 25 concernant le premier paragraphe de l'art. 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, portant sur les mesures temporaires spéciales. V. cependant récemment l'intéressante affaire *Hebberecht* dans laquelle le Tribunal de l'UE considère que le législateur statutaire déclare « que l'égalité des genres constitue une dimension "essentielle" à prendre en compte dans "tous" les aspects mettant en œuvre le statut. Il s'ensuit que, en écartant l'égalité des genres des considérations ayant entouré l'adoption de la décision portant sur la demande de prolongation introduite par la requérante, alors que cette dimension présente un caractère essentiel aux yeux du législateur statutaire, le SEAE a méconnu les dispositions statutaires citées par la requérante », Trib. UE, 27 nov. 2018, aff. T-315/17, *Hebberecht c/ Service européen des relations extérieures*. Cette décision fait l'objet d'un recours.

(28) V. par ex. CJCE, 29 nov. 2001, aff. C-366/99, *Griesmar c/ Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie*, AJDA 2000. 808, chron. H. Chavrier, H. Legal et G. de Bergues ; *ibid*. 2002. 326, chron. C. Lambert, J.-M. Belorgey et S. Gervasoni ; D. 2002. 134, et les obs. ; AJFP 2002. 4, et les obs., note P. Boutelet ; *ibid*. 11, note A. Fitte-Duval ; Dr. soc. 2002. 178, note M.-T. Lanquetin ; *ibid*. 2003. 751, chron. S. Van Raepenbusch ; RDSS 2002. 375, obs. F. Muller (abolition des avantages pour les femmes en matière de pension, liés à l'éducation d'enfants), et CJCE, 19 mars 2002, aff. C-476/99, *H. Lommers c/ Minister van Landbouw*, AJDA 2002. 326, chron. C. Lambert, J.-M. Belorgey et S. Gervasoni ; RDSS 2003. 132, obs. F. Monéger (extension aux hommes qui élèvent seuls leurs enfants d'un accès prioritaire pour les mères à la crèche d'entreprise).

(29) CJUE, 19 sept. 2013, aff. C-5/12, *Marc Betriu Montul c/ Instituto Nacional de la Seguridad Social* (INSS), pt 50 ; RTD eur. 2014. 530, obs. S. Robin-Olivier – V. égal. CJCE, 12 juill. 1984, aff. C-184/83, *Hofmann c/ Barmer Ersatzkasse,* pt 25, et CJCE, 20 sept. 2007, aff. C-116/06, *Kiiski c/ Tampereen kaupunki*.

(30) Dans la continuité de la décision *Hofmann* précitée, l'arrêt *Betriu Montul* précité reconnaît que le droit européen ne s'oppose pas au transfert du congé de maternité au père dans certaines circonstances, sans que les parents puissent pour autant le revendiquer lorsque ce n'est pas prévu par le droit national.

(31) CJUE, 18 mars 2014, aff. C-363/12, *Z c/ A Government department*, pt 55 ; AJDA 2014. 1147, chron. M. Aubert, E. Broussy et H. Cassagnabère ; D. 2014. 1811, note A. Boujeka ; *ibid*. 2015. 755, obs. J.-C. Galloux et H. Gaumont-Prat ; *ibid*. 1007, obs. REGINE ; AJ fam. 2014. 310 ; *ibid*. 211, obs. A. Dionisi-Peyrusse ; RTD civ. 2014. 355, obs. J. Hauser ; RTD eur. 2014. 530, obs. S. Robin-Olivier ; *ibid*. 2015. 174, obs. F. Benoît-Rohmer ; Rev. UE 2016. 37, étude O. Andreea Macovei. L'arrêt rejette aussi la discrimination sur la base du handicap.

(32) CJUE, 18 mars 2014, aff. C-167/12, *C. D. c/ S. T.,* pt 1 du dispositif, AJDA 2014. 1147, chron. M. Aubert, E. Broussy et H. Cassagnabère ; D. 2014. 1811, note A. Boujeka ; *ibid*. 1059, obs. H. Gaudemet-Tallon et F. Jault-Seseke ; *ibid*. 2015. 755, obs. J.-C. Galloux et H. Gaumont-Prat ; *ibid*. 1007, obs. REGINE ; AJ fam. 2014. 310, obs. H. Roberge ; *ibid*. 211, obs. A. Dionisi-Peyrusse ; RDSS 2014. 478, note F. Monéger ; RTD civ. 2014. 355, obs. J. Hauser ; RTD eur. 2014. 530, obs. S. Robin-Olivier ; *ibid*. 2015. 174, obs. F. Benoît-Rohmer.

exemple en matière de sécurité sociale[33] –, cette voie semble désormais abandonnée suite à un avis négatif de la Cour de justice de l'Union européenne[34]. En outre, jusqu'à récemment, ce même droit européen reflétait une vision assez éloignée d'une conception substantielle de l'égalité propre au féminisme de la deuxième vague. L'examen de la période récente tempère pourtant ces deux conclusions.

B — Le progrès difficile de l'égalité des chances

Le dépassement d'une logique binaire est nécessaire à la réalisation de l'égalité substantielle, et exige – quelles que soient les ambitions du droit au-delà de la lutte contre les discriminations – de mobiliser des instruments politiques variés, d'une part, et l'engagement d'acteurs-clés[35], de l'autre. Dès 1975, la Commission adopte des programmes de soutien financier à la promotion des femmes et, à partir de 1980, sont mis en place des programmes d'action quinquennaux qui vont élargir le champ d'intervention européen à de nouveaux domaines (notamment la « représentation équilibrée » dans les lieux de pouvoir, la lutte contre la pauvreté, etc.), et organiser des actions positives en faveur des femmes, dans une logique qui relève plutôt de l'égalité de résultats.

Dans ce contexte, la Commission travaille étroitement avec des réseaux de représentants des États membres, d'experts, et d'acteurs de terrain. C'est ainsi que sera institué en 1990 le Lobby européen des femmes (LEF) qui regroupe des organisations de femmes de toute l'Europe, en vue de leur permettre d'influencer les politiques européennes, et d'assurer un retour de l'information vers le niveau national. Le LEF a le statut d'observateur au sein du « Comité consultatif pour l'égalité des chances », à côté notamment des représentants des gouvernements et des organisations européennes d'employeurs et de travailleurs qui y siègent avec voix consultative[36].

Mais, dans le courant des années 90, c'est le *gender mainstreaming* – stratégie de *soft law* consacrée en 1997 par l'article 3 § 2 du traité d'Amsterdam dans la foulée de la Déclaration de Beijing des Nations unies (1995) – qui, dans le contexte général de déclin législatif, apparaît comme l'instrument le plus prometteur de transformation des structures inégalitaires du droit et des politiques publiques en Europe. Si les politiques spécifiques d'égalité – et les actions positives – subsistent dans les programmes pluriannuels, l'ambition consiste désormais à appliquer de manière structurelle aux différentes phases du « cycle politique » (préparation, décision, mise en œuvre, évaluation) cette approche consistant à évaluer, avec l'ensemble des acteurs concernés, l'impact éventuel différent pour les hommes et pour les femmes de toute mesure politique[37]. Le *gender mainstreaming* fait en cela écho au féminisme relationnel, qui « analyse et remet en question la construction sociale de traits culturels distinctifs auxquels le droit attache une valeur juridique »[38] en vue de transformer les relations de genre.

La stratégie de *gender mainstreaming* est aujourd'hui reprise dans le « Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2020 »[39], concrétisé par l'« Engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019 », cadre global à travers lequel la Commission s'engage à promouvoir l'égalité des genres dans toutes ses politiques ainsi que dans les programmes de financement européens. Cependant, malgré la création en 2010 à Vilnius de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) destiné au support technique de la stratégie, ses résultats ont déçu les attentes, ce que l'on peut attribuer notamment au fait qu'en dépit des efforts considérables déployés pour mettre en œuvre cette ingéniérie sociale, elle ne constitue, *in fine*, qu'une *soft law*, dépourvue de valeur contraignante et qui, pour donner lieu à des résultats concrets, exigerait d'être portée en permanence et à tous les niveaux par des réseaux d'acteurs compétents, soutenus, soudés et actifs[40]. La stratégie du *gender mainstreaming* a par ailleurs subi un changement institutionnel récent : à la Commission européenne, le transfert de l'Unité d'égalité des chances de la Direction générale (DG) Emploi à la DG Justice a transformé, pour certains, l'égalité des femmes et des hommes en « un motif de discriminations parmi d'autres, reposant sur une approche principalement juridique »[41]. Enfin, le *gender mainstreaming* ne s'est pas imposé dans d'importants domaines-clés, comme en témoigne l'absence quasi complète de référence à l'égalité dans la stratégie « Europe 2020 », ou sa marginalisation dans le Semestre européen de coordination des politiques économiques.

(33) V. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, Cour européenne des droits de l'homme et Conseil de l'Europe, Manuel de droit européen en matière de non-discrimination, 2011.

(34) CJUE, avis, ass. plén., 18 déc. 2014, nº 2/13.

(35) A. Woodward, *Building Velvet Triangles : Gender and informal Governance, in* S. Piattoni et T. Christiansen (dir.), *Informal Governance and the European Union*, Edward Elgar, 2004. 76.

(36) Commission, décis. 82/43/CEE, 9 déc. 1981, relative à la création d'un comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, JOCE, nº L. 20, 28 janv. 1982. 35, codifiée et abrogée par Commission, décis. 2008/590/CE, 16 juin 2008, relative à la création d'un comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, JOCE, nº L. 190, 18 juill., p. 17.

(37) La stratégie actuelle est reprise dans le Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2020, concrétisé par l'engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019.

(38) M.-C. Belleau, préc.

(39) En annexe des conclusions du Conseil sur le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020), 3073e session du Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs, Bruxelles, 7 mars 2011 (doc. 7166/11).

(40) Pour une histoire de l'épanouissement, puis du déclin de la stratégie, on se référera à l'ouvrage très complet de S. Jacquot, L'égalité au nom du marché ? Émergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes, PIE Peter Lang, 2014. En ce sens égal., M. Daly, *Gender mainstreaming in theory and practice, Social Politics*, vol. 12, nº 3, 2005. 433 ; G. Perrier, La politique de l'égalité des sexes de l'Union européenne, portée et limites de l'égalité pour le marché, Revue des politiques sociales et familiales, nº 126, 2018. 61 ; J. Rubery, *Gender mainstreaming and gender equality in the EU : the impact of the EU employment strategy, Industrial relations journal*, vol. 33, nº 5, 2002. 500 ; P. Vielle, *How the horizontal social clause can be made to work : the lessons of gendermainstreaming, in* N. Bruun, K. Lörcher et I. Schömann (dir.), *The Lisbon Treaty and Social Europe,* Hart Publishing, 2012. 105.

(41) S. Jacquot, *op. cit.*, p. 308. Développements p. 307 à 310.

En parallèle – et sans toutefois abandonner les questions sociales, puisque c'est cette DG qui conduira la négociation d'une directive sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle [42] –, l'approche législative en matière d'égalité s'est déployée dans de nouveaux domaines, congruents avec le champ d'intervention de la DG Justice, tels que la violence de genre et la traite des êtres humains [43]. L'Union a dans ce domaine fait usage pour la première fois de la faculté que lui confère le traité de Lisbonne d'adhérer aux traités internationaux (art. 47 TUE) en signant, le 13 juin 2017, la Convention du Conseil de l'Europe de 2011 sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (convention d'Istanbul) [44]. Cet axe nouveau [45] reflète l'empreinte croissante sur le droit européen d'une approche féministe radicale, marquée par une analyse en termes de domination patriarcale et de vulnérabilité du corps des femmes dont il convient d'assurer la protection par des moyens spécifiques.

Les partenaires sociaux européens avaient été actifs sur la question de l'égalité dans le cadre du dialogue social européen jusqu'au début de la crise économique [46]. Après l'adoption par le Conseil d'un accord-cadre pionnier sur les congés parentaux en 1996, et un échec relatif de sa révision en 2009 [47] – qui ne règle pas la question cruciale de l'indemnisation des congés –, ils ont fini par abandonner à la voie législative classique un instrument sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle. Les négociations de ce texte se sont révélées longues et difficiles : l'approche législative en termes d'égalité des chances que proposait la Commission s'est heurtée à la résistance d'États membres conservateurs dans leur approche des rôles de genre, et/ou qui refusaient d'accorder à la réalisation de l'égalité substantielle une priorité budgétaire [48]. Ce phénomène, déjà bien présent lors de l'adoption de la directive maternité en 1992, s'est aggravé à l'occasion de l'élargissement de 2004, puis de la crise économique. Cependant, l'adoption d'une « directive équilibre entre vie familiale et vie professionnelle » [49] devrait entraîner l'Union sur la voie de l'égalité des chances : cet instrument vise en effet de manière explicite à encourager l'engagement familial des hommes, notamment par l'indemnisation du congé parental et la création d'un congé de paternité.

En cinquante ans, la politique d'égalité dans l'Union européenne a donné lieu à une prolifération d'affirmations de principe dans les traités et d'instruments de droit dérivé, à un contentieux abondant [50], ainsi qu'à la mobilisation, dans le cadre du *gender mainstreaming*, de moyens financiers importants et de nombreux acteurs issus des champs institutionnel, scientifique et du terrain. Si l'on a assisté, surtout depuis la crise économique de 2008, à une stagnation de l'activité législative et au déclin du *gender mainstreaming*, les signes d'un nouvel élan législatif apparaissent. Ils s'inscrivent dans le double sens d'un élargissement des thématiques de l'égalité à la lutte contre les violences de genre – conformément à l'approche du féminisme radical – d'une part, et d'une progression vers l'égalité des chances – congruente avec l'approche du féminisme relationnel – par l'adoption d'une directive sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle, de l'autre. Cette brève rétrospective suggère que la sortie des impasses où peuvent s'enliser les politiques d'égalité de l'Union européenne dépend d'une volonté politique réelle à tous les niveaux, plus encore que de nouvelles ressources institutionnelles ou financières.

(42) V. paragraphe suivant.

(43) Dir. n° 2011/36/UE du Parlement européen et du Conseil, 5 avr. 2011, concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes et remplaçant la décision-cadre 2002/629/JAI du Conseil ; Dir. n° 2011/99/UE du Parlement européen et du Conseil, 13 déc. 2011, instaurant la décision de protection européenne en vue de protéger une personne « contre une infraction d'une autre personne susceptible de mettre en danger sa vie, son intégrité physique ou psychologique, sa dignité, sa liberté personnelle ou son intégrité sexuelle » et permettant à une autorité compétente d'un autre État membre d'assurer une protection ininterrompue de la personne sur le territoire de cet autre État membre ; Dir. n° 2012/29/UE du Parlement européen et du Conseil, 25 oct. 2012, établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité et remplaçant la décision-cadre 2001/220/JAI du Conseil.

(44) Le processus d'adhésion est en cours. V. contribution d'E. Martin.

(45) Même si on en trouvait toutefois déjà la trace en matière d'emploi en 1992, avec l'assimilation du harcèlement sexuel et de genre au travail à une discrimination, ce qui entraîne notamment, en faveur de la victime, un renversement partiel de la charge de la preuve (Dir. n° 2006/54/CE, citée en annexe de ce numéro).

(46) V. Confédération européenne des syndicats, Dialogue social et égalité hommes-femmes (www.etuc.org/fr/dialogue-social-et-egalite-hommes-femmes).

(47) Directives précitées.

(48) Dans le cadre des négociations relatives à la « directive conciliation », on observe que la France s'est distinguée parmi les États qui ont opposé le plus de résistance aux dispositions novatrices de la directive (L. De Comarmond, Directive vie privée-vie professionnelle : les syndicats dénoncent l'opposition de la France, Les Échos, 2 mai 2018).

(49) Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, COM(2017) 253 final, 26 avr. 2017. 85, renvoi vers l'article de F. Luetz et M. de la Corte, dans ce numéro.

(50) V., pour 2018, l'indispensable chronique annuelle de J. Jacqmain, Égalité de traitement, JDE 2018. 362.

Droit des femmes dans l'UE

La directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : vers un partage plus égalitaire des responsabilités familiales

par Fabian LUETZ et Miguel DE LA CORTE RODRÍGUEZ[1]
Legal Officers dans l'unité d'égalité de traitement entre hommes et femmes de la DG Justice à la Commission européenne

Après presque une décennie sans progrès dans l'acquis communautaire sur l'égalité des sexes, l'adoption de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pourrait marquer un tournant décisif. L'objectif de cette directive est de permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de mieux concilier vie professionnelle et vie privée et d'encourager un meilleur partage de ces responsabilités entre les femmes et les hommes, notamment grâce à la mise en place de congés payés et non transférables. Après avoir énoncé les difficultés rencontrées à parvenir à un accord, l'article analyse les points clés de la directive en soulignant la nouvelle approche qu'elle représente. En attendant un monde sans discrimination entre les femmes et les hommes, la directive peut jouer un grand rôle comme vecteur de changement en redistribuant le risque d'absence sur le marché de travail pour congés familiaux.

I. – LÉGISLATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : DÉBUT D'UNE NOUVELLE ÈRE ?

Comme indiqué par Catherine Barnard, « la quête de l'égalité – et en particulier de l'égalité des sexes – a été le pilier central et le plus développé de la politique sociale de l'Union européenne »[2]. Pourtant, l'évolution de l'acquis communautaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas toujours suivi la même vigueur.

A — Contexte : l'échec de l'extension du congé de maternité

Cette dernière décennie n'a été que peu fructueuse au niveau européen en ce qui concerne l'égalité des sexes. En effet, les négociations sur deux projets de directive entreprises au cours des dernières années n'ont pas abouti. Elles concernaient la proposition de directive portant modification de la directive n° 92/85/CEE sur la protection des travailleuses enceintes[3] et la proposition de directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes dans les conseils des entreprises[4].

(1) Les opinions exprimées dans ce document n'engagent que ses auteurs et ne peuvent en aucun cas être interprétées comme la position officielle de la Commission européenne.

(2) C. Barnard, *EU Employment Law*, Oxford University Press, 2011. 253.

(3) Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil, 3 oct. 2008, portant modification de 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 au travail, COM(2008) 637 final.

(4) V. note page suivante.

L'adoption de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pourrait marquer un tournant décisif dans l'évolution de la législation sur l'égalité des sexes. Sans perspective suffisante pour entrevoir le début d'une nouvelle étape, il faut dans tous les cas souligner l'importance de cette directive dans un contexte qui n'est pas spécialement favorable à l'égalité des sexes. Ce sera paradoxalement l'échec de la proposition de directive de 2008 portant modification de la directive n° 92/85/CEE envisageant l'extension du congé de maternité de 14 à 18 semaines, qui est à l'origine même de la future directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les positions du Conseil et du Parlement européen sur la proposition de directive de 2008 étaient très éloignées [5]. Vu la paralysie des négociations, la Commission européenne a annoncé fin 2014 qu'en l'absence d'accord dans les six mois, la proposition serait retirée et remplacée par une nouvelle initiative [6]. Comme un accord n'a pas été atteint, la Commission a décidé de retirer cette proposition en 2015 [7] et a annoncé son intention de préparer une nouvelle initiative qui suivrait une nouvelle approche plus large et holistique [8]. Cette promesse a été honorée deux ans plus tard, en avril 2017, lorsque la Commission, dans le cadre du socle européen des droits sociaux, a approuvé la proposition de directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée [9].

B — Le projet de directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : difficultés à parvenir à un accord

La nouvelle proposition de directive n'inclut pas le congé de maternité, mais vise plutôt une approche plus holistique. En particulier, la nouvelle proposition renforce les droits actuels au congé parental et aux formules souples de travail. Elle crée également les droits au congé de paternité (dix jours ouvrables) et au congé d'aidant (cinq jours ouvrables par travailleur et par an). La rémunération de ces trois types de congé s'élevait initialement [10] au minimum au montant perçu lors d'un congé maladie. Cette proposition, en particulier le nouveau congé de paternité ainsi que les nouvelles règles sur le congé parental (la partie non transférable passe de un à quatre mois, pendant lesquels une allocation telle que susmentionnée doit être payée), a pour objectif un partage plus égal des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes. Le but final est d'inviter les hommes à prendre leurs responsabilités en matière de soins apportés aux membres de leur famille, réduisant ainsi la charge relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et améliorant la situation de ces dernières sur le marché du travail, tant au niveau de la participation au marché du travail qu'au niveau des salaires [11]. Cela explique que la proposition se fonde sur l'article 153 § 1, point i), du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, qui prévoit que l'Union soutient et complète l'action des États membres dans le domaine de « l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail ». Comme évoqué par Davies, pour de nombreux analystes, l'une des principales raisons du manque d'égalité totale entre hommes et femmes au travail s'explique par le fait « que les femmes ont toujours tendance à assumer une plus grande part des responsabilités liées à la garde des enfants [...] en plus du travail payé sur le marché du travail » [12].

Même si l'idée de contrer la sous-représentation des femmes sur le marché de l'emploi et de soutenir leur progression de carrière étaient des objectifs partagés par tous, l'arrivée à terme de l'« ambitieux et innovant » projet de directive [13] n'a pas été exempte de difficultés, surtout au sein du Conseil. Les obstacles peuvent être regroupés en cinq catégories. Premièrement, il y avait des problèmes d'ordre culturel concernant la distribution des rôles entre les parents. Quelques pays considéraient que le projet législatif allait trop loin en réservant quatre mois de congé parental à chaque parent. Le nouveau congé de paternité et le mois non transférable de congé parental prévu dans la directive n° 2010/18/UE leur semblaient suffisants. Selon eux, pour le restant de ces mois, le choix quant au partage du congé parental devrait revenir aux parents. Deuxièmement, il y avait des difficultés d'ordre financier. Quelques États membres soutenaient la non-transférabilité du congé parental, mais s'interrogeaient sur leur capacité à financer

(4) Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil, 14 nov. 2012, relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes, COM(2012) 614 final.

(5) Alors que le Conseil semblait prêt à accepter la proposition de la Commission (18 semaines avec une rémunération pas inférieure au montant de la prestation de maladie), le Parlement demandait son amélioration. Il visait, entre autres, 20 semaines de congé de maternité avec le maintien du salaire complet et l'extension de l'interdiction de licenciement à une période de 6 mois après le congé de maternité. En outre, le Parlement proposait 2 semaines de congé de paternité, ainsi qu'une application des règles des congés de maternité et de paternité en cas d'adoption d'un enfant âgé de moins de 12 mois.

(6) Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Programme de travail de la Commission pour l'année 2015 – Un nouvel élan, COM(2014) 910 final, 16 déc. 2014, ann. 2, p. 13.

(7) Retrait de proposition de la Commission (2015/C 257/10), JOUE, n° C. 257, 6 août 2015. 12.

(8) Commission européenne, Faciliter la vie des parents : la Commission retire sa proposition en attente sur le congé de maternité et ouvre la voie à une nouvelle approche, communiqué de presse, 1er juill. 2015.

(9) Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil, 26 avr. 2017, concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, COM(2017) 253 final.

(10) Dans la proposition originale de la Commission.

(11) En 2017, 66,5 % des femmes seulement avaient un emploi, contre 78 % des hommes, soit un écart de 11,5 %. La moyenne européenne de l'écart salarial en 2017 était de l'ordre de 16 %.

(12) A. Davies, *EU Labour Law*, Edward Elgar, 2012. 136.

(13) S. Burri, *The EU Proposal on Work-Life Balance and Its Potential Impact in the Netherlands, in* J. Pichrt et K. Koldinská (dir.), *Labour Law and Social Protection in a Globalized World,* Wolters Kluwer, 2018. 321.

les allocations qu´ils devraient payer lors des congés proposés dans la directive, surtout en ce qui concerne le congé parental et le congé d'aidant. Troisièmement, quelques pays remettaient en question la compétence de l'Union européenne (UE) de légiférer et estimaient que le projet ne respectait pas le principe de subsidiarité. Les parlements nationaux des Pays-Bas et de la Pologne, notamment, ont adressé un avis motivé dans ce sens-là. Quatrièmement, la conception du congé d'aidant était très différente d'un État membre à l'autre. Dans certains pays, le congé est attribué par rapport à la personne soignée (et non par travailleur) ou selon une autre durée (par exemple, toute la carrière au lieu d'un an). Dans d'autres pays, des services de soins, des allocations et/ou un soutien financier sont fournis à la place du congé d'aidant dans le cas, par exemple, des personnes dépendantes. Cinquièmement, il y avait des visions opposées entre les partenaires sociaux au niveau tant du fond que de la forme. Au niveau de la forme, alors que les syndicats ne s'opposaient pas à ce que la future directive modifie l'accord qu'avaient pris les partenaires sociaux sur le congé parental (et abroge la directive nº 2010/18/UE), les employeurs, quant à eux, manifestaient leur désaccord à cet égard. Concernant le fond, les syndicats considéraient les congés et les formules souples de travail prévus dans le projet de directive appropriés pour une meilleure égalité des sexes sur le marché du travail, alors que les employeurs estimaient qu'il était plus opportun pour y arriver que les États membres améliorent eux-mêmes les services de garde des enfants et les services de soins de longue durée.

Malgré les nombreuses difficultés, le Conseil et le Parlement européen sont finalement arrivés à un accord, évitant ainsi de répéter les mêmes erreurs que dans les négociations sur la proposition de directive portant modification de la directive nº 92/85/CEE. Les deux institutions, guidées par la Commission, ont fait preuve d'un grand pragmatisme, ce qui a rendu possible un compromis permettant à l'Europe sociale d'avancer. Le Parlement, avec une position semblable à celle de la proposition de la Commission, a su être flexible et se centrer sur les points les plus importants du projet de directive. Ces points concernent le congé de paternité et les formules souples de travail à peu près tels que proposés par la Commission, un congé parental de quatre mois avec deux mois non transférables qui doivent être rémunérés d'une façon adéquate à établir par les États membres, et un congé d'aidant sans obligation de rémunération. Le compromis prévoit aussi une plus longue période de transposition (trois ans au lieu de deux), avec la possibilité d'une période supplémentaire de deux ans pour le paiement des deux dernières semaines du congé parental, ce qui va aider les États membres à digérer l'impact financier de la future directive. Finalement, les inquiétudes relatives au respect du principe de subsidiarité se sont progressivement apaisées. En général, l'existence d'un cadre législatif dans l'UE concernant les politiques relatives à l'équilibre vie professionnelle-vie privée, notamment la directive nº 2010/18/UE, illustrait le commun accord sur le fait qu'une action au niveau de l'UE était conforme au principe de subsidiarité.

II. – LA DIRECTIVE SUR L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE : ENTRE LÉGÈRE AVANCÉE ET GRANDE VICTOIRE LÉGISLATIVE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DEPUIS DIX ANS ?

Tel que le confirment des études et des articles de doctrine récents, le défi de la réconciliation de la vie professionnelle et de la vie privée persiste et ce en particulier dans les pays n'ayant pas mis en place un système de congés familiaux progressif [14]. C'est pourquoi l'adoption de la nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée s'avère si importante.

A — Les dispositions de la directive et ses objectifs : aider les hommes à contribuer aux responsabilités familiales grâce à la mise en place de congés payés et non transférables

Il importe de rappeler, de manière préalable, que les droits prévus par la directive ne profitent qu'aux travailleurs ayant un contrat de travail, à l'exclusion des indépendants. Les États membres restent toutefois libres d'étendre le bénéfice des droits aux indépendants.

L'objectif décrit au premier alinéa de la directive est de permettre aux parents ayant des responsabilités familiales de mieux concilier vie professionnelle et vie privée et d'encourager un meilleur partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes. Les éléments-clés devant permettre d'atteindre cet objectif sont, d'une part, la garantie d'un niveau adéquat de rémunération ou d'allocation et, d'autre part, le maintien d'une période minimale de congé parental non transférable pour chaque parent, conformément au principe établi par l'ancienne directive nº 2010/18/UE.

Dans ce cadre, la directive vise à moderniser le cadre juridique existant de l'UE en matière de congés familiaux et de formules souples de travail. Ce faisant, tout en préservant les droits et obligations existants, la directive abroge et remplace la directive nº 2010/18/UE sur le congé parental. Par conséquent, on peut évoquer deux catégories de règles : les nouvelles règles

(14) N. Matilla-Santander, C. Lidón-Moyano, A. González-Marrón, K. Bunch, J. C. Martín-Sánchez et J. M. Martínez-Sánchez, *Attitudes toward working conditions : are European Union workers satisfied with their working hours and work-life balance* ?, *Gaceta Sanitaria,* 33(2), 2019. 162-168.

en matière de congés au niveau européen, telles que le congé de paternité et le congé d'aidant (a), et les règles existantes qui sont améliorées et revisitées, telles que le congé parental et les formules souples de travail (b).

a) Commençons par le congé de paternité, qui constitue la clé de voûte de la nouvelle directive. Ce congé joue un rôle essentiel au sein de la directive, non seulement en tant qu'élément novateur, mais également par le rôle qu'il est appelé à jouer afin d'impliquer davantage les pères dans les congés familiaux et, *in fine*, d'augmenter la participation des femmes au marché de travail. L'article 4 de la directive prévoit l'instauration d'un congé de paternité, selon lequel les pères, ou seconds parents, pourront prendre un congé de paternité d'au moins dix jours, rémunérés au moins à hauteur des indemnités de maladie, autour de la date de naissance de l'enfant. On observera qu'en choisissant le même niveau d'indemnité que pour le congé de maternité, le législateur a choisi de donner un statut équivalent au congé de paternité en créant une sorte d'équivalent au profit des pères. Cela constitue une nouveauté au niveau du droit européen car, bien que ce congé soit connu dans plusieurs États membres, il n'existe actuellement pas de normes minimales concernant le congé de paternité au niveau de l'UE. Même si l'ensemble des pays de l'Union réservent du temps pour que les parents puissent s'occuper de leur progéniture, les droits attribués à cette fin ne constituent pas nécessairement des droits individuels. Il s'agit au contraire souvent de droits reconnus à la famille dans son ensemble et qui peuvent de ce fait être transférés [15] à un des deux parents, en pratique souvent à la mère. De manière similaire au régime de congé de maternité, la directive introduit un droit individuel et non transférable pour les pères de prendre un congé de paternité sous la forme d'un congé de courte durée, non inférieure à dix jours, à l'occasion de la naissance de leur enfant. Ce congé est destiné à être pris autour de la date de la naissance et est clairement lié à cet événement. Par ce biais, l'introduction du droit au congé de paternité devrait contribuer en partie à résoudre le problème de l'inégalité des possibilités pour les femmes et les hommes de prendre un congé au moment de la naissance d'un enfant, ainsi qu'à inciter les hommes à assumer une part plus égale des responsabilités familiales, permettant ainsi de créer dès le début un lien entre le père et l'enfant.

Le deuxième élément novateur de la directive est l'instauration, par l'article 6, d'un congé pour les aidants, destiné aux travailleurs qui apportent une aide ou des soins personnels à un proche ou à une personne vivant au sein de leur ménage qui se voit confronté à une situation médicale grave. À ce titre, les aidants qui travaillent pourront prendre cinq jours de congé par an. La raison sous-tendant l'introduction de ce droit est que lorsque les travailleurs peuvent plus facilement prendre un peu de temps pour s'occuper d'un proche, ils sont en mesure de trouver un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, tout en évitant de quitter complètement le marché du travail. Ce droit est particulièrement pertinent lorsqu'il est lu à la lumière du changement démographique auquel est confrontée l'Europe. En effet, celui-ci fait reposer la charge de s'occuper des proches sur la société et, traditionnellement, souvent plus spécifiquement sur les femmes. La directive englobant une approche dite « *life-cycle* », elle complète, à son article 6, le congé de paternité et le congé parental afin d'équilibrer davantage le partage de ces tâches entre les femmes et les hommes. Même si le congé d'aidant n'est pas payé comme initialement prévu, et parviendra donc dans une moindre mesure à atteindre les objectifs fixés, il représente néanmoins une pièce importante du puzzle des congés familiaux.

b) Parmi les règles existant au niveau européen et qui sont revisitées et améliorées par le législateur européen, figurent le congé parental et les formules souples de travail. Un aspect important de la directive est la complémentarité entre les congés et les formes souples de travail, qui sont en plus, soutenus par des services de soins comme mentionné dans la communication accompagnant la proposition de directive [16].

Tout d'abord, la directive, à son article 5, préserve la période de quatre mois de congé parental. Elle fait toutefois passer la part de ce congé n'étant pas transférable d'un parent à l'autre de un mois à deux mois. Afin de concevoir un congé plus efficace et plus attractif pour les pères, la directive a ajouté un principe de rémunération au niveau européen prévoyant que les deux mois non transférables doivent être rémunérés à un niveau adéquat, qui devra être fixé au niveau national par les États membres. Les parents auront également le droit de demander de prendre leur congé de manière flexible (par exemple, à temps partiel ou de manière fragmentée). Le principe-clé existant de non-transférabilité passe ainsi de un mois à deux mois et est renforcé par l'introduction du principe de paiement au niveau européen, en laissant le libre choix aux États membres de définir le montant exact [17]. Dans cette optique, le niveau adéquat de paiement doit être établi de sorte que le partenaire ayant des revenus supérieurs (normalement le père) ne doive pas se priver de prendre ce congé en raison des pertes de revenus associées.

Bien que la directive n° 2010/18/UE ait déjà prévu des droits individuels de congé parental d'une durée d'au moins quatre mois, l'analyse effectuée au cours de la phase préparatoire a montré que ce régime n'a pas suffi à permettre aux deux parents d'exercer leurs droits de manière égale. En effet, étant donné que la directive ne garantit pas le paiement d'allocations pendant le congé parental, de nombreuses familles ne peuvent tout simplement pas se permettre de le prendre. La directive n'est pas parvenue non plus à promouvoir une participation

(15) C. Aumayr-Pintar, *Parental and Paternity Leave – Uptake by Fathers*, Eurofound, 2019. 2.

(16) Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions, Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent, COM(2017) 252 final, 26 avr. 2017.

(17) V. l'art. 8 et le consid. 31 de la directive.

satisfaisante des pères aux responsabilités familiales, dans la mesure où il est démontré que la majorité des pères ne font pas usage de leur droit à un congé parental et transfèrent une part importante de leurs droits aux mères. Cette situation a conduit à des différences marquées entre les taux moyens d'utilisation du congé parental par les mères et par les pères, le recours au congé parental par les pères restant encore trop faible dans de nombreux États membres.

Dans ce cadre, la directive vise à remédier aux lacunes recensées en établissant un congé parental d'une durée minimale de quatre mois, dont deux mois qui ne peuvent pas être transférés entre parents, et en introduisant une plus grande flexibilité en ce qui concerne les formes de congé parental [18]. Des études ont en effet démontré que la flexibilité rend d'autant plus probable l'exercice par les parents, et notamment les pères, de leur droit à un tel congé. De même, la directive aborde la question de la rémunération pendant le congé, puisqu'il s'agit d'un élément ayant une incidence majeure sur la prise de ce congé par les pères.

Le deuxième élément du second bloc de règles est prévu à l'article 9 de la directive, qui concerne l'extension du droit existant de demander des formules souples de travail (c'est-à-dire la réduction du temps de travail, l'horaire de travail flexible et la flexibilité concernant le lieu de travail) à tous les parents d'enfants âgés de 0 à 8 ans au moins et à tous les aidants. La directive sur le congé parental prévoit déjà la possibilité de demander deux types de formules souples de travail (c'est-à-dire l'aménagement du rythme de travail et des horaires de travail) pour les parents reprenant le travail à l'issue d'un congé parental. La directive ajoute à ces deux formules une troisième formule souple de travail (c'est-à-dire les possibilités de travail à distance) et étend le champ d'application personnel de ces droits à tous les aidants et aux travailleurs ayant des enfants jusqu'à un âge donné, qui ne peut être inférieur à 8 ans.

Afin de concilier les besoins des employeurs et des travailleurs, cette disposition offre la possibilité aux États membres de limiter la durée des formules souples de travail. Cette possibilité prend tout son sens en cas de travail à temps partiel. Bien que le travail à temps partiel se soit avéré utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, il a également été constaté que de longues réductions du temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistants.

Les règles des quatre mesures sont chapeautées par la protection contre la discrimination et le licenciement prévue aux articles 11 et 12 de la directive [19]. Ces dispositions visent à maintenir la protection existante des travailleurs pour le congé parental et à l'étendre en offrant une protection contre le licenciement et la discrimination aux travailleurs réclamant ou faisant usage du congé de paternité, du congé d'aidant et des formules souples de travail.

B — En attendant un monde sans discrimination entre les femmes et les hommes – La directive comme vecteur de changement en redistribuant le risque d'absence pour congés familiaux

Traditionnellement, les employeurs associent un certain « risque » particulier à l'embauche et à la promotion d'une femme, en particulier le risque d'absence pour raisons de congé de maternité et de congé parental. Afin d'équilibrer de tels « risques » avec ceux liés aux absences des pères, il importe de créer une situation dans laquelle tant les hommes que les femmes soient en mesure d'être absents du marché du travail pendant une certaine période et soient enclins à le faire. À cette fin, des règles juridiques facilitant réellement la possibilité pour les pères et les mères de prendre les congés en pratique et permettant ainsi de renforcer l'acceptabilité des congés familiaux doivent être mises en place. L'Eurobaromètre récent sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle met en exergue la divergence entre les possibilités s'offrant théoriquement aux pères européens et l'exercice effectif des droits offerts [20]. En effet, il en résulte que seuls 41 % des pères ont pris ou ont l'intention de prendre un congé de paternité et un nombre encore moins élevé (seuls 32 %) des pères ont pris ou ont l'intention de prendre un congé parental. Ces chiffres sont très bas, sachant que le nombre de pères prenant réellement de tels congés se situe encore en dessous de ces seuils.

Le congé de paternité en tant que droit individuel constitue certainement un élément-clé et novateur au niveau européen, dans la mesure où il offre aux pères le choix de s'impliquer dans la prise en charge des enfants et dans les tâches familiales, mais également parce qu'il induit des répercussions sur le congé parental (en anglais, on parle de « *knock-on effect* »). En effet, plus les pères sont impliqués dès la naissance des enfants, plus ils ont tendance à prendre également des congés parentaux. Ils diminuent ainsi la charge reposant traditionnellement sur les femmes et, partant, font un pas décisif vers un équilibrage de la répartition des tâches familiales entre hommes et femmes. Enfin, un congé bénéficiant spécifiquement aux pères permet d'impliquer ces derniers, de les inciter à prendre en charge les enfants, de continuer à prendre des congés familiaux et, par ce biais, d'atteindre un partage plus équilibré.

Quant au congé parental, les éléments de paiement et de non-transférabilité doivent être mis en place ensemble afin d'encourager les pères à utiliser ce congé, comme montrent

(18) À temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples.

(19) V. A. Masselot, *Family leave : enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment*, 2018.

(20) V. *Work life balance, Flash Eurobarometer 470*, 2018.

les exemples de l'Islande et de la Suède. En Suède, qui propose un système de trois mois non transférables et bien payés à hauteur de 77,6 % du dernier salaire, et en Islande, avec un système similaire prévoyant un paiement de 80 % du dernier salaire, la plupart des hommes prennent le congé parental [21]. Il faut accentuer l'importance du maintien du lien entre la non-transférabilité et la rémunération. Selon Karu et Tremblay, « il est prouvé que l´usage du congé parental par le père est élevé uniquement dans les pays où les revenus qu'il perçoit pendant le congé qui lui est réservé sont suffisamment importants » [22].

Comme invoqué en ouverture, il est donc impératif d'équilibrer les « risques » associés aux femmes et aux hommes sur le marché du travail. Pour cela, il est nécessaire d'avoir les règles inscrites dans la nouvelle directive qui contribuent à augmenter la participation des femmes sur le marché de travail, à parvenir à un plus juste partage des responsabilités familiales et donc, *in fine,* à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes, qui constitue une des valeurs fondamentales de l'UE. En outre, on peut observer que, depuis le lancement de la proposition de directive en 2017, une certaine vague de modernisation des règles en la matière au sein des États membres a eu lieu [23]. Celle-ci a permis l'introduction, voire l'amélioration, des législations nationales en matière de congé de paternité, notamment. Finalement, il importe de souligner qu'alors même que les règles juridiques ne suffisent pas à elles seules à améliorer l'égalité de traitement sur le terrain, elles demeurent la condition *sine qua non* d'une telle amélioration et tentent d'induire un changement nécessaire des mentalités tant auprès des hommes qu'auprès des femmes.

On peut sans doute conclure que c'est une grande réussite d'être parvenus, après dix ans d'inaction des colégislateurs européens, à adopter des règles en la matière. Cela peut constituer un bon exemple du rôle important que l'UE a réussi à acquérir en ce qui concerne les droits sociaux et leur mise en œuvre afin de créer des droits concrets au bénéfice de tous les citoyens de l'UE. Et cela est fait avec une approche moderne, au sein de laquelle la conciliation entre vie professionnelle et vie privée n'est pas seulement pour les femmes, mais aussi pour les hommes.

(21) S. Blum, A. Koslowski et P. Moss (dir.), *13th International Review of Leave Policies and Related Research 2017*, 2017. 208 et 397.

(22) M. Karu et D. Tremblay, *Fathers on parental leave : an analysis of rights and take-up in 29 countries, Community, Work & Family*, 21(3), 2018. 356.

(23) Par exemple, aux Pays-Bas, en Espagne, à Malte ou en République tchèque.

Droit des femmes dans l'UE

La plateforme de l'Union européenne pour accroître l'emploi des femmes dans le secteur des transports

par Sophie MARIN-COMBEAUD [1]
Chargée des questions d'égalité au sein de l'unité
« Aspects sociaux, droits des passagers & égalité des chances »
de la Direction générale de la mobilité et des transports
de la Commission européenne

Cette plateforme européenne, tournée vers l'action, contribue à accroître l'égalité des genres dans un secteur dominé par les hommes. Elle constitue un exemple concret de la façon dont la Commission européenne intègre une dimension de genre dans ses politiques sectorielles (le « gender mainstreaming »). Elle montre également comment des outils pragmatiques peuvent compléter utilement les cadres normatifs européen et nationaux.

Avec seulement 22 % de femmes [2], le secteur des transports en Europe est très masculinisé. Il cumule ségrégation « horizontale » [3] et « verticale » [4]. Pour certaines professions telles que celles de pilote, marin et conductrice de train ou de poids lourds, la part des femmes tombe même sous la barre des 5 %. Les raisons de ces déséquilibres sont multiples. La persistance de stéréotypes tient une place prédominante [5]. Les conditions de travail constituent un autre obstacle important. [6] Ces questions sont examinées plus en détail dans les articles de Mme Ollier et de Mme Latron, qui travaillent toutes deux au niveau européen, respectivement dans une organisation représentant des employeurs du secteur et dans un syndicat de travailleurs. La première dresse en effet un panorama de la situation des femmes dans le sous-secteur du transport public urbain alors que la seconde revient sur le problème aigu

(1) Les opinions exprimées dans ce document n'engagent que son auteur et ne peuvent en aucun cas être interprétées comme la position officielle de la Commission européenne.

(2) Dans les transports, les femmes occupent 40 % des emplois dans le secteur aérien, 20 % dans la voie d'eau et 14 % dans le transport terrestre (chiffres tirés de l'enquête sur les forces de travail d'Eurostat).

(3) On parle de ségrégation horizontale lorsqu'une catégorie de main-d'œuvre est constituée principalement de personnes du même sexe (des exemples de ségrégation horizontale ont été publiés par Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180307-1).

(4) On parle de « ségrégation verticale » lorsque les possibilités de progression de carrière sont limitées pour un groupe défini – le fameux « plafond de verre ».

(5) Sur la perception du secteur encore très empreinte de stéréotypes chez les jeunes, v. les résultats de l'étude publiée en 2017 intitulée « *Making the EU transport sector attractive to future generations* » (https://ec.europa.eu/transport/themes/social/studies/social_en).

(6) Les problèmes qui se posent sont multiples, allant des exigences de mobilité et de travail de nuit et de week-end de certaines professions, ce qui les rend difficiles à concilier avec une vie familiale normale, à des environnements de travail peu attractifs.

des violences faites aux femmes qui affecte l'ensemble des travailleuses du secteur des transports.

Ce déséquilibre entre hommes et femmes porte préjudice au secteur puisque les entreprises les plus performantes, les plus capables d'innover sont celles dont la main-d'œuvre est la plus diverse possible[7]. En outre, le vieillissement du secteur des transports, dont le tiers des travailleurs a plus de 50 ans, et son manque d'attractivité pour les jeunes, lui font courir un risque croissant de pénurie de main-d'œuvre. En Europe, ce manque de personnel est déjà estimé à environ 20 % des conducteurs routiers[8]. Dans le même temps, l'impact des nouvelles technologies apparaît incertain. Celles-ci ouvrent certes de nouvelles perspectives pour le secteur en offrant des emplois moins physiques et moins mobiles, plus faciles à concilier avec une vie familiale, mais l'engagement moindre des femmes dans les filières scientifiques et techniques reste un défi à relever pour qu'elles bénéficient pleinement de ces évolutions.

C'est dans ce contexte et, forte du constat que la législation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ne suffirait pas à répondre à tous ces défis, que la Commission a décidé de s'orienter aussi vers des actions non législatives. La plateforme de l'Union européenne pour le changement visant à accroître l'emploi des femmes dans le secteur des transports[9] a ainsi été lancée le 27 novembre 2017 par Violeta Bulc, commissaire européenne en charge des Transports, en présence de Kadri Simson, ministre estonienne des Affaires économiques et des Infrastructures dont le pays assurait alors la présidence du Conseil, Karima Delli, présidente de la commission transports et tourisme du Parlement européen, et de Georges Dassis, alors président du Comité économique et social européen.

LA GENÈSE DE LA PLATEFORME

En 2011, la Commission européenne publiait un livre blanc intitulé « Feuille de route pour un espace européen unique des transports – Vers un système de transport compétitif et économe en ressources »[10]. Bien que comportant un chapitre social, il est frappant de voir aujourd'hui que celui-ci fait totalement abstraction de la question du déséquilibre entre les genres. Les impératifs économiques d'un changement n'étaient pas encore apparus. Pourtant, la Commission avait déjà l'objectif affirmé d'intégrer une dimension de genre dans toutes ses politiques et activités[11].

C'est sous l'influence de deux femmes que cette dimension de la politique européenne des transports a vu le jour. Tout d'abord, Violeta Bulc est la deuxième femme à avoir la charge du portefeuille des transports au sein de la Commission européenne sur les dix-sept commissaires qui se sont succédé depuis 1958. Cette ingénieure de formation attache la plus grande attention à l'égalité entre les femmes et les hommes depuis le début de son mandat en 2014. Bien qu'elle soit favorable, à titre personnel, à l'instauration de quotas, son approche pragmatique la fait s'orienter vers des solutions plus consensuelles et rapidement opérationnelles pour remédier aux inégalités existantes. Elle consulte pour cela les parties prenantes du secteur. L'idée de la plateforme est alors proposée par une autre femme, Madi Sharma, ancienne conductrice de poids lourds devenue entrepreneure, membre du groupe des employeurs au Comité économique et social européen. Le soutien des autres membres du comité[12] et des parties prenantes du secteur a ensuite rapidement permis de concrétiser le projet.

UNE PLATEFORME AUTOGÉRÉE

La plateforme regroupe à ce jour vingt-trois membres : des associations – européennes et internationales actives en Europe – représentant les employeurs et les salariés du secteur des transports et servant d'intermédiaires à leurs propres membres, quatre États membres[13], une agence européenne et une entreprise commune du secteur ferroviaire. Le thème de l'égalité s'est avéré fédérateur. Comme cela ressort également des articles de Mme Ollier et de Mme Latron, la plateforme est en effet une enceinte où représentants des travailleurs et des employeurs œuvrent volontiers de concert. Elle présente en outre la particularité d'avoir rallié tous les modes de transports, permettant à ceux qui sont moins sensibilisés aux questions de genre de profiter de l'expérience des plus avancés que sont les secteurs publics ferroviaire et de transport urbain.

Dotée d'une charte et d'un règlement intérieur depuis la fin du mois de janvier 2018, la plateforme n'a cependant ni statut formel ni budget propre. Les décisions s'y prennent sur une base

(7) V. par ex., J. Bourke, *Which Two Heads Are Better Than One? How diverse teams create breakthrough ideas and make smarter decisions ?, Australian Institute of Company Director*s, 2016. Dans cette publication, l'auteure avance les chiffres suivants : les entreprises dont la main-d'œuvre est diverse ont six fois plus de chances d'être innovantes et huit fois plus de chances d'avoir de bons résultats.

(8) Source : IRU, *Tackling Driver Shortage in Europe*, mars 2019 (www.iru.org/resources/iru-library/tackling-driver-shortage-europe).

(9) *Women in Transport-EU Platform for Change* (https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en). Une « déclaration sur l'égalité des chances des femmes et des hommes dans le secteur des transports », disponible en ligne, a également été ouverte à la signature ce jour-là.

(10) COM/2011/0144 final, 28 mars 2011.

(11) V. la stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, COM(2010)491, 21 sept. 2010, et, plus récemment, la stratégie couvrant la période 2016-2019 (https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf).

(12) V. l'avis du Comité économique et social européen du 26 avr. 2017, Les femmes et les transports – Plateforme pour le changement (www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/les-femmes-et-les-transports-plateforme-pour-le-changement). Celle-ci s'est inspirée du succès d'une autre plateforme européenne dans les domaines de l'alimentation, l'activité physique et la santé (https://ec.europa.eu/health/nutrition_physical_activity/platform_fr).

(13) Espagne, Croatie, Autriche et Suède. Afin d'avoir une enceinte qui permette de discuter des questions d'égalité dans les transports avec l'ensemble des États membres, un groupe d'experts devrait être créé d'ici la fin de l'année 2019.

consensuelle. Son secrétariat est assuré par une unité de la Direction générale en charge de la mobilité et des transports de la Commission européenne.

UNE PLATEFORME TOURNÉE VERS L'ACTION

Le choix a été fait d'une plateforme qui aille au-delà d'un simple forum de discussion et ne se limite pas à l'échange de bonnes pratiques. La condition pour y participer est en effet de s'engager à contribuer à accroître l'emploi des femmes dans le secteur par des actions concrètes, de mesurer l'impact des mesures prises et d'en tirer des leçons qui puissent être utiles à d'autres.

Le champ des actions possibles est très large, de l'adoption par une entreprise d'un plan global d'action en matière d'égalité des genres[14], à des mesures plus ciblées comme l'installation d'infrastructures sanitaires adéquates[15]. La première action présentée dans le cadre de la plateforme l'a été par une compagnie ferroviaire suisse. Celle-ci a établi, à l'automne 2018, un comité en charge de la diversité et de l'inclusion, regroupant à la fois des représentants de l'encadrement et des employés. Les deux actions suivantes ont émané, d'une part, d'une association de pilotes espagnoles et, d'autre part, d'une entreprise ferroviaire italienne qui luttent toutes deux contre les stéréotypes. Elles envoient notamment des femmes partager leur passion pour leur métier dans les écoles. Une dernière action dans le secteur de la logistique vise à combattre le harcèlement par une politique de tolérance zéro[16].

QUELLES PREMIÈRES LEÇONS TIRER DE LA PLATEFORME ?

Il est encore trop tôt pour un bilan complet de la plateforme même si le dynamisme de ses membres est prometteur. Quelques premières leçons peuvent néanmoins être tirées de cette expérience.

En premier lieu, pour que l'égalité progresse, il faut une prise de conscience et des femmes et des hommes en situation de pouvoir – que ce soit au niveau politique ou à la tête d'entreprises – pour piloter le changement et jouer un rôle d'accélérateur. À ce titre, on peut regretter que ce combat pour l'égalité mobilise pour le moment principalement des femmes, alors qu'elles ne sont pas encore aussi nombreuses que les hommes aux responsabilités.

En second lieu, en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, la voie pragmatique est celle qui complète le plus utilement les cadres législatifs européen et nationaux, surtout lorsqu'il s'agit de faire évoluer des mentalités.

En troisième lieu, un modèle tel que celui de la plateforme montre une voie possible de coopération informelle entre partenaires à plusieurs niveaux, européen, national et local, unis par un objectif commun. D'autant qu'en période de restrictions budgétaires, une plateforme de ce type est peu onéreuse et facilement reproductible au niveau national ainsi que dans d'autres secteurs de l'économie.

Ce bilan temporaire est donc globalement positif. Un bémol cependant. La plateforme souffre pour le moment de ne pas être suffisamment connue de son public cible. Il n'est pas aisé de convaincre et de mobiliser, depuis Bruxelles, les entreprises susceptibles de la rejoindre et elle est encore loin d'avoir atteint son plein potentiel. Pour y remédier, un réseau d'ambassadeurs issus des différents États membres devrait voir le jour d'ici la fin de l'année.

(14) L'Espagne a rendu ce type de plan obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 250 salariés, mais cela reste une exception.

(15) Une étude réalisée pour le compte de la Commission européenne et publiée début 2019 présente, sur la base de cas pratiques, de nombreux autres exemples d'actions possibles avec une indication de leur coût (v. sous l'onglet « *list of measures* », https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en). V. égal. les exemples présentés par Mme Ollier et par Mme Latron dans leurs articles respectifs.

(16) Cette action prévoit l'adoption de lignes directrices strictes applicables à tout le personnel, une assistance téléphonique extérieure à l'entreprise et une procédure d'enquête encadrée.

Droit des femmes dans l'UE

L'emploi des femmes dans le transport public urbain

La voie du changement

par Brigitte OLLIER
Conseillère principale pour les questions sociales et le dialogue social à l'Union internationale des transports publics (UITP)

Les employés du secteur des transports publics urbains en Europe sont traditionnellement et très majoritairement des hommes. Diverses stratégies sont actuellement mises en place dans les entreprises afin de féminiser les équipes. Cela implique une politique intégrée et volontariste qui remet à plat et adapte un certain nombre de pratiques, par exemple dans le recrutement, la formation et perspectives de carrière, la santé et sécurité sur le lieu de travail, la conciliation entre vie professionnelle et vie sociale, etc. De nombreuses campagnes de communication mettant en valeur des femmes dans les métiers traditionnels du transport public sont également développées. Au-delà d'un meilleur équilibre hommes-femmes, toutes ces mesures contribuent à améliorer les conditions de travail pour tous et in fine, à développer l'attractivité du secteur en tant qu'employeur.

Les opérateurs du transport public représentent souvent un des principaux employeurs au niveau local. Dans des villes telles qu'Amsterdam, Barcelone, Bruxelles, Gênes ou Dublin, ce sont eux les plus grands employeurs. À Paris, Budapest, Porto, Madrid, Turin ou Tallinn, ils se situent dans le top 5 des employeurs locaux. Selon l'Union internationale des transports publics (UITP)[1], le secteur offre plus de 1,2 million d'emplois directs dans les entreprises de transport public urbain et suburbain opérant dans l'Union européenne ! Environ 55 % de ces emplois sont des postes de conduite. Les 45 % restants se répartissent entre services administratifs, maintenance des véhicules, services à la clientèle, etc. Dans les entreprises qui n'opèrent que des bus, cette répartition est même de 70 % contre 30 %.

L'Union internationale des transports publics (UITP) rassemble plus 1700 entreprises issues de 99 pays dont 1050 se situent en Europe.

Son siège se trouve à Bruxelles et elle possède 17 bureaux situés sur tous les continents.

LE TRANSPORT PUBLIC URBAIN, UN SECTEUR LARGEMENT DOMINÉ PAR LES HOMMES

Sans surprise, les employés des entreprises du transport public urbain sont traditionnellement et très majoritairement des hommes. En moyenne, seuls environ 17,5 % des emplois sont occupés par des femmes[2].

(1) *Employment Observatory* – UITP.

(2) Cette moyenne est donc inférieure à la moyenne européenne de 22 % d'emplois occupés par des femmes dans le secteur des transports pris dans son ensemble.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux européens du secteur, l'UITP et l'Association européenne des travailleurs du transport (ETF) ont lancé en 2010/2011, avec l'appui de la Commission européenne, un projet conjoint, décliné en deux phases, sur l'emploi des femmes dans le secteur des transports publics urbains[3 4]. Ce projet avait pour objectif d'affiner la compréhension de la situation de l'emploi des femmes dans le secteur et de contribuer à une meilleure représentation et intégration de celles-ci.

Les données collectées dans ce cadre montrent que la moyenne de 17,5 % d'emplois féminins dans les entreprises ne reflète pas la situation réelle qui varie entre 5 et 31 % selon les entreprises concernées ! Il est également apparu que l'emploi féminin dans les pays d'Europe centrale et orientale était légèrement plus élevé que dans les autres pays européens, 20,7 % contre 16 % en Europe de l'Ouest. Cet écart est expliqué par des développements historiques différents, notamment issus d'un héritage de l'époque communiste.

Cependant, partout en Europe, les femmes sont très sous-représentées dans les métiers de conduite et techniques avec un taux moyen inférieur à 10 %. Ici aussi, cette moyenne cache de grandes différences entre les entreprises, mais également entre les modes. Ainsi par exemple, l'emploi des femmes dans les métiers de conduite, en particulier du tramway, est supérieur dans les pays d'Europe centrale par rapport au reste de l'Europe. À Sofia, ce taux atteint même 44 %. En France également, le « Bilan social transports urbains » (hors RATP et SNCF)[5] établi annuellement par l'Union des transports publics et ferroviaires – France (UTP) montre que la part des femmes dans la catégorie professionnelle des ouvriers roulants est de 17,3 % et donc bien supérieure à la moyenne européenne. Dans les pays du nord de l'Europe (Finlande, Danemark) les femmes occupent entre 4,6 % et 13,4 % des postes de conduite alors que dans les pays du Sud (Italie, Portugal) ce pourcentage se situe entre 0,5 % et 2 %. Une des explications avancées concerne les différences entre les traditions culturelles.

Les postes de direction représentent l'autre catégorie professionnelle dans laquelle les femmes sont largement sous-représentées. Cependant, avec une moyenne de 23,8 % de femmes cadres et de 19,3 % dans le cas des conseils d'administration, elles sont mieux représentées dans ces catégories professionnelles que dans la moyenne de l'emploi féminin du secteur.

À l'opposé, elles sont bien représentées dans les services administratifs avec plus de 45 % des emplois dans ce secteur. En particulier dans le service à la clientèle, leurs compétences sociales sont souvent mises en avant.

Enfin, les femmes sont largement majoritaires dans les emplois non qualifiés, qui ont tendance à disparaître ou à être externalisés, tels que la vente au guichet, les services de cantine ou de nettoyage. Dans les pays d'Europe centrale, ces pourcentages peuvent atteindre 85 %.

À la suite à cette étude, les partenaires sociaux au niveau européen ont signé des recommandations conjointes[6] formulant des objectifs ambitieux en termes d'augmentation de l'emploi des femmes dans le secteur : atteindre 25 % en 2020 et 40 % en 2035.

Environ cinq ans après la première enquête, une seconde enquête a été réalisée auprès des membres de l'UITP et de l'ETF. Les résultats montrent que la proportion des femmes dans les entreprises de transport public en moyenne en Europe progresse lentement mais reste inférieure aux ambitions exprimées par les partenaires sociaux européens lors de la signature des recommandations conjointes.

LES OBSTACLES IDENTIFIÉS À L'ACCÈS DES FEMMES AUX EMPLOIS DU SECTEUR DES TRANSPORTS PUBLICS URBAINS SONT MULTIPLES

Ils se rapportent :

- aux formes d'organisation spécifiques du travail dans le secteur qui constituent un obstacle plus important pour les femmes que pour les hommes. Il s'agit en particulier du travail posté (par rotation) avec des heures de travail tôt le matin ou tard le soir, le travail le week-end, de même qu'une prise en compte insuffisante de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et donc la possibilité de concilier famille et travail ;
- à l'absence d'équipements et d'adaptations de l'organisation de l'entreprise à la réalité de l'emploi des femmes telles que l'absence d'installations et de dispositions adéquates en matière d'hygiène dans les ateliers de maintenance et les dépôts ou de l'absence de toilettes le long et à l'extrémité des lignes ;
- aux discriminations fondées sur des stéréotypes renvoyant aux différences entre les sexes, qui sont généralement ancrés dans les mentalités tant des hommes que des femmes. Plus spécifiquement, il s'agit d'une absence de reconnaissance et de soutien de la part des collaborateurs et des superviseurs ou de situations où une femme est entourée d'hommes dans un atelier et constitue de ce fait la cible de discriminations ouvertes et directes fondées sur le sexe (par exemple des propos irrespectueux).

Le phénomène de violence verbale et physique causée par des tiers dans les transports publics urbains nuit également à l'image du secteur, en particulier aux yeux des femmes.

(3) Enquête et rapport qualitatif – WISE I (www.wise-project.net/pages/index1.html).

(4) *Women's Employment and Gender Policy in Urban Public Transport Companies in Europe – Examples of policies and practices* – WISE II (www.uitp.org/sites/default/files/cck-focus-papers-files/WISE%20II%20Brochure%20English.pdf).

(5) UTP, Bilan social transports urbains 2017, 2018.

(6) UITP-ETF, *Joint Recommendations : Strengthening women employment in urban public transport*, 2014 (www.uitp.org/sites/default/files/documents/Strengthening%20women%20employment%20in%20urban%20public%20transport.pdf).

QUELLES MESURES PEUVENT ÊTRE PRISES POUR ACCROÎTRE LA REPRÉSENTATION ET L'INTÉGRATION DES FEMMES ?

Il ressort des différentes études réalisées[7] que l'une des clés pour attirer davantage de femmes dans les entreprises de transport public urbain est la mise en place d'une stratégie d'entreprise intégrée et globale, visant à l'égalité des chances pour tous, indépendamment du sexe, de la religion ou de l'origine culturelle. Dans ce cadre, il est primordial que la direction elle-même soit convaincue de la nécessité d'une telle politique. La création au sein de l'entreprise d'une fonction spécifique dont la mission est la mise en œuvre et l'évaluation de ces politiques est également indispensable.

Politique de recrutement. Les procédures de recrutement et les critères de sélection doivent permettre de mettre en valeur une grande variété de compétences. L'objectif doit être de garantir un accès égal à l'ensemble des professions et des niveaux hiérarchiques en veillant à ce que les femmes soient encouragées (et non découragées) au cours du processus de sélection. Afin d'attirer davantage de candidatures féminines, il est aussi important d'améliorer la perception du secteur par la mise en place de campagnes de communication et de promotion spécifiques mettant en avant des femmes dans des rôles perçus comme masculins. Certaines entreprises ont ainsi développé des campagnes originales à l'instar de Hanovre avec « *Üstra Rockt* ». De nombreux réseaux en France, Allemagne, Autriche, Irlande, organisent également des « *Girls Days* » qui s'adressent spécifiquement aux jeunes filles afin de les intéresser aux métiers du transport public.

Qualifications, formations et perspectives de carrière. La formation professionnelle et continue du secteur comprend de nombreuses approches différentes en fonction des groupes cibles. L'objectif déclaré est d'assurer aux femmes un accès égal aux formations professionnelles et continues internes et externes.

Comme l'ont fait de nombreuses entreprises, il est également utile de mettre en place des cours spécifiques pour les managers et cadres afin de les aider à mieux comprendre et à agir contre le sexisme et les discriminations fondées sur le sexe sur le lieu de travail.

Conciliation entre vie professionnelle et vie sociale. Dans les entreprises de transport public urbain, le travail posté est indispensable afin de garantir la mobilité des passagers à différentes heures du jour et de la nuit. Dans la mesure du possible, l'organisation des heures de travail devrait permettre de tenir compte de variations plus individuelles et flexibles, permettant à l'ensemble des employés de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie sociale/familiale. De nombreuses entreprises en Europe s'engagent dans cette direction et offrent davantage de possibilités de travail à temps partiel ou flexible.

Santé et sécurité sur le lieu de travail. Dans ce domaine, il convient d'adapter l'ergonomie et la sécurité sur le lieu de travail, et plus spécifiquement en ce qui concerne les métiers techniques et de conduite. Certaines de ces mesures, telles que l'aménagement d'installations sanitaires en fin de lignes, nécessitent souvent une coordination avec l'autorité responsable.

En outre, la sécurité et la protection du personnel contre les violences, y compris verbales, de la part de personnes tierces doivent trouver des réponses adéquates au sein de l'entreprise.

Égalité de salaires. Le principe « à travail identique, salaire égal » est respecté par les entreprises de transport public en ce qui concerne les rémunérations des différentes professions négociées par le biais de conventions collectives. Des discriminations salariales peuvent cependant subsister par des voies plus subtiles, par exemple, lors de l'évaluation des différentes compétences. Il convient donc d'être conscient du phénomène et, le cas échéant, de mettre en place des politiques visant à y mettre fin.

Culture de travail et stéréotypes liés au genre. Modifier la culture d'entreprise constitue un défi majeur dans les secteurs avec une « culture de travail masculine » typique. Elle représente un obstacle considérable à l'amélioration de l'attractivité du secteur pour les femmes et véhicule de nombreux stéréotypes persistants liés au genre. Ceux-ci peuvent servir de justification à des pratiques discriminatoires, inclusivement de harcèlement sexuel.

Une culture établie est très résistante au changement et demande des efforts de toutes les parties concernées : entreprises, syndicats, conseils d'entreprise, etc. Tous les niveaux de direction (des directeurs aux responsables d'équipes), ainsi que l'ensemble des employés, doivent être sensibilisés à cette problématique.

Les organisations professionnelles qu'elles soient nationales ou internationales ont également un rôle à jouer. Dans le cas de l'UITP, cette problématique est à l'ordre du jour depuis une dizaine d'années. En plus du travail fourni dans le cadre du partenariat social européen ensemble avec l'ETF[8], l'UITP s'engage activement dans d'autres initiatives au niveau européen, telles que la « *Women in Transport – EU Platform for Change* »[9].

Plus récemment des recommandations ont également été signées au niveau mondial avec l'Association internationale des travailleurs du transport (ITF)[10]. Elles seront mises en œuvre à l'aide de réseaux de transport public hors Europe qui veulent s'engager concrètement dans des actions en faveur de l'emploi des femmes.

(7) V. not. les études Wise I et Wise II susvisées ou l'étude de la Commission européenne *A business case to increase female employment in transport,* 2018 (https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en, v. sous l'onglet « list of measures »).

(8) V. égal. sur ce sujet *l'article sé*paré de Mme Latron.

(9) *Women in Transport – EU Platform for change*. La plateforme est présentée par Mme Marin-Combeaud dans un article séparé.

(10) UITP-ITF, *Joint Recommendations : Strengthening Women's Employment and equal opportunities in urban public transport,* 2019 (www.uitp.org/sites/default/files/ITF%20UITP%20agreement%20on%20women%27s%20employment%20signed%20version_7_March.pdf).

L'IMPORTANCE DE LA SÉCURITÉ

L'insécurité et le sentiment d'insécurité ont été brièvement abordés à plusieurs reprises dans cet article. Les comportements inappropriés de la part de passagers et la violence, qu'elle soit verbale ou physique, à l'encontre des employés du transport public peuvent représenter des barrières à l'emploi, en particulier pour les femmes. Ces phénomènes inacceptables déstabilisent les employés et ternissent l'image du transport public. Dans ce domaine également, des recommandations communes [11] avec l'ETF ont été signées. Celles-ci sont en cours de révision et incluront à l'avenir des recommandations contre le harcèlement et les violences au sein de l'entreprise. Ces questions sont présentées plus en détail dans l'article de Mme Latron, vice-présidente du comité des femmes de l'ETF.

Au-delà de son impact sur l'emploi féminin, la question de l'insécurité et du sentiment d'insécurité des femmes utilisatrices du transport public est également cruciale. Ces comportements inacceptables par rapport aux femmes peuvent constituer une entrave réelle à la mobilité et à l'accès aux transports publics. Ils nuisent à l'image du secteur et le rendent peu attractif aux yeux des femmes. Ces comportements démontrent qu'un changement de mentalité plus profond est nécessaire sur la place des femmes dans nos sociétés. Pour les entreprises de transport public urbain, il est important de faire passer le message qu'aucune forme de violence/harcèlement sexuel ne sera tolérée. De nombreuses activités ont été mises en place dans différentes régions du monde, telles qu'au Moyen-Orient, en Afrique du Nord (MENA) [12] et plus près de nous en France [13] [14].

DONNER PLUS DE VISIBILITÉ AUX FEMMES DU SECTEUR

De plus, l'UITP est à l'origine de la campagne de communication #PT4ME [15] et a signé un protocole d'accord (*memorandum of understanding*) [16] avec la Banque mondiale par lequel l'association s'engage à collaborer afin de mettre en place diverses activités telles que la diffusion de bonnes pratiques, de services d'assistance technique ou de renforcement de capacités et de formation.

Enfin, l'autre axe de travail important de l'UITP et de ses membres est l'augmentation de la visibilité des femmes dans le secteur des transports publics urbains et le soutien aux réseaux spécifiques. Ainsi il existe de nombreuses initiatives ayant pour objectif de développer des réseaux professionnels de femmes à tous les niveaux, dans les entreprises locales, dans des regroupements nationaux ou au niveau international. L'UITP s'est également fixé comme objectif d'atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans toutes ses structures de travail ainsi que dans ses conférences et congrès. Grâce à cet effort conjoint avec ses membres, le nombre d'oratrices pourra être doublé et atteindra 40 % lors du prochain Congrès mondial des transports publics prévu en juin 2019 à Stockholm.

CONCLUSIONS

L'augmentation de l'emploi des femmes dans le transport public urbain et plus généralement dans les secteurs traditionnellement « masculins » implique un travail de longue haleine qui concerne tous les acteurs, les entreprises elles-mêmes, les organisations patronales et syndicales, les pouvoirs publics, les associations professionnelles, etc. La prise de conscience augmente lentement et de nombreux efforts restent nécessaires.

(11) UITP-ETF, *Joint Recommendations : Insecurity and feeling of insecurity in local public transport*, 2003 (www.uitp.org/sites/default/files/25-fr.pdf).

(12) K. Smith et A. Delatte, *Driving the MENA Region forward – Securing Public Transport for Women, Public Transport International*, janv. 2018.

(13) Kit de formation à destination des entreprises de transport qui souhaitent former/sensibiliser leurs salariés sur le sujet du harcèlement sexiste (Keolis, Transdev, UTP, SNCF, RATP).

(14) Sécurité des femmes dans les transports en commun – Plan national de lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles (ministère de l'Intérieur, France).

(15) #PT4ME : *Public transport for me, for you, for all* (www.uitp.org/pt4me).

(16) *Press release – Driving the debate on women in public transport : UITP signs MoU with World Bank* (www.uitp.org/sites/default/files/WorldBank_MoU.pdf).

Droit des femmes dans l'UE

Les outils d'une organisation syndicale européenne pour mettre fin à la violence de genre

par Valérie LATRON
Fédération générale des transports et de l'environnement
de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), France,
vice-présidente du comité des femmes de la Fédération européenne
des travailleurs des transports (ETF)

Les syndicats jouent un rôle clé dans la promotion de l'égalité des sexes dans le secteur des transports. Ils ont recours à diverses approches – aux niveaux national, européen et international – pour lutter contre la violence sexiste sur le lieu de travail.

Le secteur des transports est encore largement dominé par les hommes, ce qui se reflète dans les conditions de travail et la culture du lieu de travail dans de nombreuses filières. Les politiques de santé et de sécurité prennent rarement en compte les questions spécifiques des femmes. De plus, le secteur a beaucoup à faire pour garantir l'égalité d'accès des femmes à l'emploi, à un salaire et à des perspectives de carrière égaux. Enfin, les travailleuses du transport sont confrontées à des niveaux choquants de harcèlement et de violence au travail.

Cette violence à l'égard des femmes est un problème majeur. Un tiers des femmes en Europe ont subi des violences sexuelles et/ou physiques et plus de 50 % d'entre elles ont été victimes de harcèlement sexuel[1].

La violence sexiste est une violence perpétrée contre les femmes parce qu'elles sont des femmes. Selon un rapport de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, « la violence à l'égard des femmes, et en particulier la violence fondée sur le sexe qui affecte de manière disproportionnée les femmes, constitue une violation étendue des droits de l'homme que l'UE ne peut se permettre de négliger »[2]. Nonobstant l'argument des droits de l'homme, le coût économique de la violence et du harcèlement contre les femmes est énorme, de l'ordre de 225 Mds € par an selon la Commission européenne.[3]

(1) Ce chiffre est un chiffre global pour l'UE. Commission européenne (https://ec.europa.eu/justice/saynostopvaw/). La situation spécifique des transports est présentée plus loin.

(2) FRA, Violence à l'égard des femmes : une enquête à l'échelle de l'UE, 2014 (https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_en.pdf).

(3) Commission européenne (https://ec.europa.eu/justice/saynostopvaw/).

I. – LE RÔLE DE LA FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES TRAVAILLEURS DES TRANSPORTS POUR REMÉDIER AUX DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES FEMMES DU SECTEUR

La Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) mène des activités et des campagnes sur les questions d'égalité entre hommes et femmes. En tant que vice-présidente du comité des femmes de l'ETF, je plaide en faveur de l'amélioration de l'emploi des femmes et leur qualité de vie au travail, je milite pour un lieu de travail sans violence et je lutte contre le *dumping* social et les conditions de travail précaires qui touchent les femmes. Ce faisant, nous travaillons aux côtés de la Commission européenne, notamment dans le cadre de la plateforme de l'Union européenne pour le changement qui vise à accroître l'emploi des femmes dans le secteur des transports [4], et en coopération avec les organisations patronales. Nous menons également nos propres actions au niveau européen et mondial. Elles sont essentielles pour rendre les transports plus attractifs pour les femmes et les jeunes travailleuses.

L'ETF représente plus de 5 millions de travailleurs des transports issus de plus de 230 syndicats du transport et de 41 pays européens, dans les secteurs suivants : chemins de fer, transport routier et logistique, transport maritime, navigation intérieure, aviation civile, ports et docks, tourisme et pêche. L'ETF dispose de son propre comité des femmes, composé de représentantes de chaque secteur des transports, d'une représentante des jeunes et de femmes élues. Le comité traite de toutes les questions importantes pour les travailleuses du transport, y compris les politiques de genre de l'ETF.

II. – L'EXEMPLE DE LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE À L'ENCONTRE DES TRAVAILLEUSES DES TRANSPORTS

Le secteur des transports serait l'un des secteurs où la violence et le harcèlement à l'égard des travailleuses sont les plus nombreux. Les travailleuses des transports sont particulièrement exposées à la violence et au harcèlement parce qu'elles travaillent dans un secteur à prédominance masculine, mais aussi dans des lieux où il y a des contacts réguliers avec le public et des lieux de travail mobiles ou isolés. Selon l'Organisation internationale du travail (OIT) [5], la violence sur le lieu de travail est l'un des facteurs les plus importants qui rendent les emplois dans le secteur des transports peu attrayants pour les femmes et affaiblissent la rétention de celles qui y travaillent.

1. Le rapport de l'ETF de 2017 sur la violence sur le lieu de travail à l'encontre des travailleuses des transports

« Les attaques verbales... les agressions sexuelles et j'en passe. Toucher des fesses et des seins, menaces de la part des supérieurs si je me plains. [on me dit] Une femme doit être capable d'assumer quand elle travaille dans une profession masculine », travailleuse des chemins de fer.

Cette citation est extraite du rapport de l'ETF publié en septembre 2017 [6]. Le rapport a révélé que les femmes du secteur sont soumises à des niveaux alarmants d'abus, de menaces, d'intimidation et de comportements insultants. Ce rapport, le premier du genre en Europe, s'est fondé sur les réponses de plus de 1 440 travailleuses issues de tous les secteurs du transport. Elles ont été interrogées sur leurs expériences de violence physique, sexuelle et psychologique au travail, ainsi que sur les incidents signalés et les politiques en place dans leur entreprise.

Le rapport révèle en outre que :
- la violence est perpétrée, d'une part, par des supérieurs hiérarchiques et des collègues sur le lieu de travail et, d'autre part, par des clients et autres tierces parties ;
- la violence est régulièrement perçue par les travailleuses du transport comme « faisant partie de leur travail » ; il s'agit rarement d'un événement ponctuel ;
- la violence a des effets dévastateurs sur la santé et le bien-être des femmes et sur leur motivation à rester dans le secteur des transports ;
- les pénuries de personnel et la précarité de l'emploi sont des facteurs de risque aggravants.

Le rapport de l'ETF constate également que la violence à l'égard des travailleuses du transport peut prendre de nombreuses formes. La forme la plus répandue de violence à l'égard des femmes est le harcèlement sexuel, c'est-à-dire le harcèlement physique, psychologique, verbal et non verbal, qui comprend, par exemple, les blagues de nature sexuelle, les commentaires et les attouchements délibérés non désirés qui nuisent au travail et/ou créent un milieu de travail intimidant, offensant ou hostile. Elle peut comprendre des agressions sexuelles, y compris le viol, des pressions non désirées pour obtenir des faveurs, des communications ou des rendez-vous à caractère sexuel, le harcèlement criminel, les commentaires obscènes. Elle peut

(4) Pour renforcer l'emploi des femmes dans le secteur, la Commission européenne a lancé en novembre 2017 la plateforme européenne pour le changement concernant les femmes dans les transports (*Women in Transport – EU Platform for Change*). Cette initiative vise à attirer et à retenir les femmes dans le secteur des transports en améliorant leurs conditions de travail. L'un des objectifs-clés pour atteindre ce but est la tolérance zéro à l'égard de la violence au travail – tant entre les hommes et les femmes que de la part des clients.

(5) OIT, Note sur la politique des transports – Les femmes dans le secteur des transports, 2013 (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_234882.pdf).

(6) ETF, Violence à l'égard des femmes au travail dans les transports, rapport de synthèse, 2017 (www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-summary-report-of-findings-from-a-survey-by-etf/).

également inclure le cyber-harcèlement, y compris les courriels sexuellement explicites, et les messages sur les réseaux sociaux.

Madame la Docteure Jane Pillinger, auteure du rapport, a souligné « qu'il est particulièrement préoccupant de constater que la violence est rarement une expérience ponctuelle, mais qu'elle est plutôt susceptible de se répéter tout au long de la vie professionnelle d'une femme qui travaille dans les transports ».

2. La prise en compte du rapport par les partenaires sociaux européens

L'ETF est un partenaire social reconnu au niveau européen et représenté dans sept comités de dialogue social sectoriel[7]. Ces comités se réunissent régulièrement pour discuter de formation professionnelle, de la santé et la sécurité au travail ou des nouvelles formes de travail. Il n'existe pas de comité de dialogue social dédié aux questions de genre dans les transports, mais bon nombre des sept comités sectoriels des transports (rail, transport routier, ports, etc.) traitent de cette question.

En 2018, l'ETF a présenté le rapport précité sur la violence sur le lieu de travail à l'encontre des travailleuses des transports aux sept comités de dialogue social sectoriel. Tous les partenaires sociaux ont accepté d'en débattre. En outre, plusieurs comités de dialogue social sectoriel ont adopté des initiatives conjointes pour traiter cette question au niveau sectoriel.

En mars 2018, les partenaires sociaux du secteur portuaire (ETF, IDC[8], FEPORT[9] et ESPO[10]) ont adopté une déclaration commune sur l'élimination de la violence et du harcèlement à l'encontre des femmes travaillant dans les ports[11]. Celle-ci complète les recommandations communes sur l'emploi des femmes dans le secteur portuaire qu'ils avaient adoptées en octobre 2014[12]. Ils s'étaient alors engagés, entre autres, à encourager une culture d'entreprise et de travail caractérisée par le respect mutuel et à éliminer la discrimination et le harcèlement entre hommes et femmes sur le lieu de travail. L'ETF a présenté ces différents travaux au forum de liaison avec la Commission européenne de décembre 2018.

En avril 2018, les partenaires sociaux du domaine des voies navigables intérieures (ETF, EBU[13] et ESO[14]) ont adopté une déclaration commune sur l'élimination de la violence contre les femmes et les travailleurs LGTBQI[15] sur le lieu de travail.[16]

En novembre 2018, les partenaires sociaux du transport maritime (ETF et ECSA[17]) se sont mis d'accord sur une déclaration d'intention commune visant à renforcer la participation des femmes au secteur maritime européen[18]. Parmi les priorités, les partenaires sociaux ont convenu d'élaborer des politiques sur l'intimidation et le harcèlement sur la base des lignes directrices et du matériel de formation développés en 2013 par l'ECSA et l'ETF.

3. Le lancement de campagnes de sensibilisation par ETF

Dans sa récente campagne *Fair Transport Europe*[19] (Des transports équitables en Europe), l'ETF a intensifié ses activités en faveur de lieux de travail sûrs et sans violence. À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le 25 novembre 2018, l'ETF a lancé une nouvelle campagne intitulée « Plus forts ensemble – Mettre fin à la violence contre les femmes dans les transports ». L'objectif de cette campagne est de sensibiliser l'opinion publique à la violence sexiste dans les transports et d'aider les partenaires sociaux (employeurs et syndicats) à élaborer de meilleures politiques pour traiter ce problème au niveau des entreprises et des secteurs.

Pour appuyer la campagne, les documents suivants[20] ont été élaborés :

- un document d'orientation pour les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise et du secteur, qui énumère dix choses à faire pour prévenir la violence à l'égard des travailleuses dans les transports ;
- un modèle de politique de prévention et de lutte contre la violence à l'égard des travailleuses du transport, qui se fonde sur les meilleures pratiques et tient compte des situations professionnelles spécifiques qui exposent les travailleuses du transport aux risques de violence ;
- une affiche de campagne destinée aux lieux de travail.

Chacun doit jouer son rôle pour mettre fin à la violence à l'égard des travailleuses des transports. Cette idée est au cœur de notre campagne. En travaillant ensemble, travailleurs et

(7) Le dialogue social européen est à la fois interprofessionnel et sectoriel. Pour le dialogue sectoriel, v. Commission, décis. 98/500/CE, 20 mai 1998, concernant l'institution de comités de dialogue sectoriel destinés à favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau européen (JOCE, n° L. 225, 12 août, p. 27).

(8) *International Dockworkers Council.*

(9) *Federation of European Private Port Operators*.

(10) *European Sea Ports Organisation*.

(11) ETF, IDC, FEPORT et ESPO, Déclaration sur l'élimination de la violence et du harcèlement à l'égard des travailleuses portuaires, 2017 (www.feport.eu/2014-11-18-12-05-27/news/news/374-press-release-declaration-on-the-elimination-of-violence-and-harassment-against-female-port-workers).

(12) ETF, IDC, FEPORT et ESPO, Recommandations sur l'emploi des femmes dans le secteur portuaire, 2014 (www.etf-europe.org/port-social-partners-express-common-vision-on-social-dialogue-in-the-sector/).

(13) *European Barge Union*.

(14) *European Skippers Organisation*.

(15) *Lesbian, gay, bisexual, transgender, queer and intersex*.

(16) ETF, EBUet ESO, Déclaration conjointe sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des travailleurs LGTBQI sur le lieu de travail, 2018 (www.etf-europe.org/resource/iwt-joint-declaration-women-lgbtqi/).

(17) *European Community Shipowners' associations*.

(18) ETF et ECSA, L'ETF et l'ECSA s'engagent à œuvrer en faveur d'une participation accrue des femmes au transport maritime européen, 2018 (www.etf-europe.org/etf-and-ecsa-pledge-to-work-for-enhanced-participation-of-women-in-european-shipping/).

(19) www.fairtransporteurope.eu.

(20) La campagne de l'ETF Plus forts ensemble – Mettre fin à la violence contre les femmes dans les transports : matériaux (www.etf-europe.org/activity/violence-against-women/).

employeurs, femmes et hommes, nous pouvons créer une culture de respect et d'égalité au travail.

La prochaine étape consistera pour l'ETF à présenter sa campagne « Plus forts ensemble – Mettre fin à la violence à l'égard des femmes dans les transports » aux comités de dialogue social sectoriel et de discuter conjointement avec les organisations d'employeurs de la manière dont elle peut être mise en œuvre au niveau des entreprises et des secteurs.

4. L'action internationale d'ETF : vers une convention de l'Organisation internationale du travail sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail

Étant donné que le droit à un lieu de travail sans violence est universel et que la violence au travail est un problème mondial, nous ne devons pas travailler uniquement au niveau européen. Il est clair qu'il faut un instrument juridique international spécifique axé sur la violence et le harcèlement, y compris la violence sexiste, dans le monde du travail. Malheureusement, aucun instrument de ce type n'existe actuellement. Bien que certains instruments existants de l'OIT fassent référence à la violence et/ou au harcèlement, ils ne définissent pas ce que l'on entend par violence ou harcèlement, ne fournissent pas d'orientations sur la manière de traiter ses différentes formes et ne couvrent pas tous les travailleurs.

C'est pourquoi l'ETF fait partie de la campagne internationale – menée par la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Fédération internationale des travailleurs des transports (ITF) – pour une convention générale de l'OIT, accompagnée d'une recommandation, sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Nous demandons que ces instruments mettent fortement l'accent à la fois sur la prévention et sur le traitement et la réparation de la violence sexiste.

La lutte contre la violence et le harcèlement au moyen de cette nouvelle norme internationale est essentielle si nous voulons atteindre notre objectif de parvenir à un travail décent et équitable pour tous et aux droits des femmes et à l'égalité sur le lieu de travail. Elle contribuera également à réduire les coûts économiques substantiels de la violence et du harcèlement à l'égard des femmes qui constituent un frein significatif à la croissance et à la prospérité mondiales.

III. – BILAN

Nous utilisons des instruments législatifs au niveau européen et mondial, encourageons le changement par le dialogue social, menons des campagnes de sensibilisation et produisons du matériel qui peut être utilisé directement sur le lieu de travail. Dans toutes ces activités, il est fondamental de rappeler que l'ETF est un réseau européen de syndicats affiliés. Les affiliés de l'ETF collaborent au travail législatif, mettent en œuvre les campagnes et les programmes de formation, et mènent également leurs propres campagnes au niveau national. En outre, il est intéressant de noter que, sur cette question, nos objectifs sont largement alignés sur ceux des décideurs politiques et des organisations d'employeurs de l'Union européenne.

On ne peut certainement que se féliciter de cette diversité d'approches et de partenariats. L'ampleur de la violence sexiste sur le lieu de travail, son impact économique et, surtout, les souffrances humaines qu'elle cause, donnent à réfléchir. Un tel problème justifie une large collaboration dans la sphère politique et la mobilisation de tous les outils, qu'ils soient juridiques ou autres, dont disposent les syndicats.

Droit des femmes dans l'UE

Mesurer les inégalités entre femmes et hommes : une étape indispensable pour avancer vers plus d'égalité dans l'UE

L'indice d'égalité de genre 2019

par Blandine MOLLARD
Chargée d'études – Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)

L'article donne une vue d'ensemble de l'édition 2019 de l'Indice d'Égalité de Genre, qui sera disponible au mois d'octobre. En plus de l'analyse des progrès réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les 28 pays de l'Union, l'édition 2019 de l'Indice inclura un volet thématique consacré à la conciliation travail-vie personnelle. Cette édition explorera les liens entre égalité de genre et cinq aspects spécifiques de la conciliation vie personnelle-vie professionnelle, notamment : les politiques publiques en termes de congés parentaux ; les régimes de travail flexibles ; les soins aux enfants ; les soins aux personnes âgées et aux personnes disposant d'un handicap ; les services et infrastructures publics ; l'accès à l'éducation et à la formation.

La production et l'analyse de statistiques sur la situation des femmes et des hommes sont essentielles pour décrire les rôles des femmes et des hommes dans la société, l'économie et au sein de la famille. Cette phase de diagnostic sert de base à l'élaboration de politiques efficaces et permet le suivi de leur impact. Le Parlement européen, le Conseil et la Commission européenne ont régulièrement souligné la nécessité de produire et de partager des statistiques et des indicateurs fiables et comparables à l'échelle de l'Union européenne (UE). C'est dans cette optique que l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)[1] a développé l'un de ses outils phares, l'indice d'égalité de genre.

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) est un organisme autonome de l'UE, créé en 2010 dans le but de renforcer la promotion de l'égalité de genre. Il est situé à Vilnius en Lituanie.

L'EIGE entend devenir le centre de connaissances européen sur les questions d'égalité de genre et un institut pionnier en matière d'établissement de preuves fiables, de collecte de savoirs et de partage d'expériences utiles. Son mandat s'articule autour de quatre priorités :

- l'intégration d'une approche intégrée du genre dans les politiques publiques européennes et nationales ;
- la prévention des violences fondées sur le genre ;
- le suivi du programme d'action de Pékin dans l'UE ;
- l'indice d'égalité de genre.

L'EIGE ET L'INDICE D'ÉGALITÉ DE GENRE

Lancé pour la première fois en 2013, l'indice d'égalité de genre est un ins-

(1) Règl. CE n° 1922/2006 du Parlement européen et du Conseil, 20 déc. 2006, portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, JOUE, n° L. 403, 30 déc., p. 9 (https://eige.europa.eu/fr/in-brief).

trument de mesure qui synthétise la complexité de l'égalité de genre en une mesure unique facile d'utilisation et d'interprétation. Il est particulièrement utile aux décideurs politiques dans l'UE puisqu'il permet le suivi de la mise en œuvre des politiques européennes d'égalité entre les femmes et les hommes. Il est calculé en combinant une trentaine d'indicateurs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, pour former un indice synthétique. Appliquant une échelle allant de 1 (inégalité totale) à 100 (pleine égalité), cette mesure reflète les écarts qui existent entre les femmes et les hommes dans des domaines-clés, à savoir le travail, l'argent, le savoir, le temps, le pouvoir et la santé. Durant la décennie 2005-2015, l'indice d'égalité de genre n'a progressé que de 4 points. En 2017, il atteignait 66,2 points pour l'UE dans son ensemble, avec des résultats par pays compris entre 82,6 (Suède) et 50 (Grèce), mettant en lumière un grand potentiel d'amélioration.

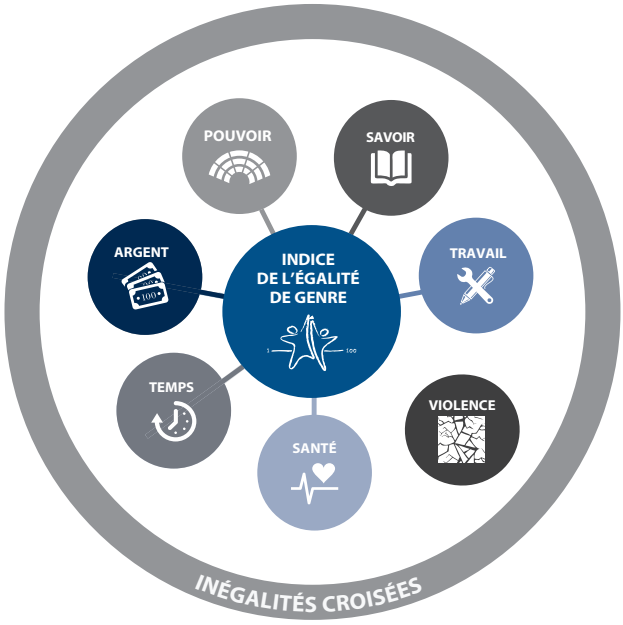
À ces six domaines-clés s'ajoutent celui portant sur les violences faites aux femmes ainsi qu'une analyse des inégalités croisées affectant différents groupes de femmes et d'hommes dans les six aspects mesurés par l'indice. Développé en 2017, le domaine de la violence a mis en lumière le fait que, dans l'UE, près d'une victime de violence sur deux n'a jamais mentionné son expérience à quiconque [2].

Bien que ces deux aspects s'inscrivent dans le cadre de l'indice de l'égalité de genre, ils n'ont pas d'incidence sur le résultat global [3]. Les inégalités croisées mettent en lumière l'effet du genre combiné à l'âge, l'éducation, la composition de la famille, le pays de naissance et le handicap.

Ainsi, depuis l'édition de 2017, la situation dans chaque domaine de l'indice [4] est présentée non seulement pour les femmes et les hommes en général, mais également selon l'âge, le niveau d'éducation, le pays de naissance, la composition familiale et, le cas échéant, le handicap. À titre d'exemple, en termes de santé, l'accès aux soins médicaux et dentaires s'avère être particulièrement lié à la composition familiale, révélant les difficultés rencontrées par les mères isolées [5].

Cette innovation permet une analyse riche des défis qui se posent dans chaque pays pour que les progrès en termes d'égalité bénéficient à toute la population. Elle représente également un outil important pour soutenir les États membres dans la définition de politiques publiques prenant en compte les besoins et les vulnérabilités spécifiques de différents groupes.

Structure de l'indice d'égalité de genre



L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE-VIE FAMILIALE COMME PARTIE INTÉGRANTE D'UNE SOCIÉTÉ ÉGALITAIRE

À compter de 2019, l'indice d'égalité de genre sera mis à jour chaque année et comportera une orientation thématique. Cette évolution vise à contribuer de manière plus spécifique aux initiatives politiques en cours.

L'édition 2019 de l'indice, qui sera disponible en octobre 2019, mettra l'accent sur la conciliation travail-vie personnelle. Cette thématique s'applique tout particulièrement à trois domaines principaux de l'indice : travail, temps et savoir.

L'axe thématique découle de deux initiatives politiques majeures au niveau de l'UE : le socle européen des droits sociaux et la directive portant sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée [6].

(2) 49 % des femmes ayant subi des actes de violence physique et/ou sexuelle depuis l'âge de 15 ans n'en ont jamais parlé à qui que ce soit (ni à la police, à un soignant, un ami…). Source : Calculs de l'EIGE d'après l'enquête sur les violences faites aux femmes de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne. Pour plus d'informations, v. EIGE, *Gender Equality Index 2017 : Measurement framework of violence against women*, 2017.

(3) L'indice mesure l'écart entre les femmes et les hommes pour chaque domaine or, pour le domaine de la violence, il s'agit d'analyser les expériences de violence vécues par les femmes. L'objectif n'étant pas de combler des inégalités de genre mais d'éradiquer le phénomène de la violence faite aux femmes. Pour plus d'informations, v. EIGE, *Gender Equality Index 2017 : Methodological Report*, 2017.

(4) À l'exception du domaine du pouvoir, du fait du manque de données disponibles.

(5) EIGE, *Gender Equality Index 2017 : Measuring gender equality in the European Union 2005-2015,* 2017. 60 (https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report).

(6) Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, COM(2017) 253 final, 26 avr. 2017.

Le socle européen des droits sociaux, tout d'abord, établit un certain nombre de principes tels que l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, les conditions de travail équitables et la protection et l'insertion sociales[7] qui sont fondamentaux à la réalisation d'un équilibre vie professionnelle-vie familiale. En effet, les données d'Eurostat montrent que dans l'UE, près d'une femme sur dix est inactive ou travaille à temps partiel du fait de responsabilités familiales tandis que cette situation n'affecte qu'un homme sur 200[8].

L'objectif principal de l'édition 2019 de l'indice de l'égalité de genre est d'explorer les liens entre équilibre vie professionnelle et vie familiale et l'égalité de genre. En particulier, l'analyse s'astreindra à répondre aux questions suivantes :

— dans quelle mesure la conciliation des temps de vie comporte-t-elle des enjeux différents pour les femmes et les hommes ?
— comment la difficile réalisation d'un équilibre entre vie professionnelle affecte-t-elle la vie des hommes et des femmes dans les domaines du savoir, du travail et du temps ?
— dans quelle mesure la réalisation d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et l'égalité de genre est-elle facilitée dans une société égalitaire ?
— quels sont les groupes de femmes et d'hommes pour qui la réalisation d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et l'égalité de genre pose le plus de défis ?

Dans ce contexte, l'EIGE concentre son analyse sur six aspects spécifiques de la conciliation vie personnelle-vie professionnelle, notamment :

— 1. Les politiques publiques en termes de congés parentaux ;
— 2. Les régimes de travail flexibles ;
— 3. Les soins aux enfants ;
— 4. Les soins aux personnes âgées et aux personnes présentant un handicap ;
— 5. Les services et infrastructures publics ;
— 6. l'accès à l'éducation et à la formation.

1. Les politiques publiques en termes de congés parentaux

Les congés parentaux (maternité, paternité et congé parental) constituent un outil de politique publique majeur pour permettre aux parents de combiner leurs responsabilités en matière de garde d'enfant et d'emploi. En tant que tels, ils facilitent à la fois la participation continue des femmes ayant des enfants au marché du travail et la participation active des pères aux activités de soins. L'indice 2019 inclura, pour chaque pays, une estimation du nombre de femmes et d'hommes ne remplissant pas les conditions d'éligibilité au congé parental. Les étudiants, les personnes travaillant à leur compte, les couples de même sexe et les personnes migrantes sont les plus susceptibles d'être exclus de ce droit. L'Institut cherchera ainsi à mesurer quelle est la portée réelle du droit au congé parental.

2. Les régimes de travail flexibles

Les régimes de travail flexibles constituent un élément important de l'équilibre travail-vie personnelle. Ils incluent les horaires flexibles, le partage d'emploi, le télétravail/le travail à domicile et le travail à temps partiel. Les données d'Eurofound[9] montrent que la flexibilité est loin d'être la norme : pour plus de la moitié des travailleurs de l'UE (57 % des femmes et 54 % des hommes), les horaires de travail sont définis par l'employeur sans possibilité de changement. En revanche, environ un cinquième des travailleurs déclarent pouvoir adapter leurs horaires de travail dans certaines limites[10]. De plus, les employés des secteurs à prédominance féminine, tels que l'éducation ou les soins, étaient deux fois moins susceptibles d'accéder aux régimes de travail flexibles que ceux des secteurs à prédominance masculine ou ceux comptant un nombre de femmes et d'hommes équivalent[11]. L'indice 2019 examinera l'accès aux régimes de travail flexibles et dans quelle mesure ceux-ci facilitent la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales.

3. Les soins aux enfants

La disponibilité, abordabilité et qualité des services de soins aux enfants constitue un élément indispensable d'une répartition égalitaire des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes. Près de 10% des femmes dans l'UE sont inactives ou travaillent à temps partiel du fait de responsabilités familiales tandis que cette situation ne concerne que 0.6% des hommes[12]. Le rapport analysera la mise en œuvre des objectifs de Barcelone en termes de services de garde d'enfants ainsi que l'impact des soins aux enfants sur différentes catégories de femmes et d'hommes.

4. Les soins aux personnes âgées et handicapées

En raison du vieillissement rapide de la société et de l'évolution des structures familiales, la demande de soins de longue durée, typiquement les soins portés aux personnes âgées et celles présentant un handicap, est élevée dans l'UE et va continuer à augmenter. Les femmes sont plus souvent engagées que les hommes dans la pratique de ces soins – soit à titre d'aidantes non rémunérées ou en tant que professionnelles des services à la personne. L'indice 2019 explorera la distribution des activi-

(7) Pour plus de précisions, v. Commission européenne, Les vingt principes clés du socle européen des droits sociaux (https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr).

(8) 9,9 % des femmes âgées entre 15 et 64 ans sont inactives ou en poste à temps partiel du fait de responsabilités familiales contre 0,5% des hommes du même groupe d'âge. Source : calculs d'EIGE à partir de l'enquête sur les forces de travail de l'UE (EFT), Eurostat, 2014.

(9) Eurofound est l'agence de l'UE chargée de l'amélioration des conditions de vie et de travail.

(10) Calculs de l'EIGE, basés sur les données EWCS 2015, citées *in Tackling the gender pay gap : not without a better work-life balance, EIGE Research Note*, 22 févr. 2019.

(11) H. Chung, *Women's work penalty' in access to flexible working arrangements across Europe, European Journal of Industrial Relations*, 22 janv. 2018.

(12) Calculs de l'EIGE basés sur les données LFS, 2017.

tés de soins entre les femmes et les hommes et la manière dont cette répartition affecte l'indépendance économique, la santé et l'équilibre vie professionnelle-vie familiale des soignants. Les conclusions du rapport contribueront à mieux comprendre comment aider les femmes et les hommes à combiner emploi et soins aux personnes âgées et handicapées, chaque fois que cela est possible.

5. Les services et infrastructures publics

Si la disponibilité des services de garde d'enfants et son impact sur l'équilibre travail-vie privée sont bien documentés, l'effet des autres types d'infrastructures est encore sous-exploré. Le rapport examinera les liens entre infrastructures et services publics et capacité à concilier travail rémunéré et responsabilités familiales et mettra en lumière les types d'infrastructures (par exemple les transports en commun) et les dimensions (qualité, abordabilité, accessibilité) qui sont le plus propices à l'équilibre travail-vie personnelle pour les différentes catégories de femmes et d'hommes.

6. L'accès à l'éducation et à la formation

Alors que les débats publics sur l'équilibre travail-vie privée n'incluent généralement pas l'éducation et la formation, l'EIGE a choisi d'intégrer cette dimension pour les raisons suivantes. Les avancées technologiques constantes obligent les travailleurs à régulièrement mettre à jour leurs compétences, voire à se réorienter professionnellement. Cependant, divers obstacles tels que le manque de temps, de capital social ou de ressources financières peuvent entraver l'accès à l'éducation et à la formation pour certains groupes de femmes et d'hommes. Les données de l'OCDE montrent que les responsabilités familiales représentent un frein à la formation pour une large proportion de femmes employées, mais ne sont que rarement mentionnées par les hommes employés[13]. Cette analyse des barrières à la formation est importante dans la mesure où l'apprentissage tout au long de la vie peut également s'avérer déterminant pour la réinsertion des femmes sur le marché du travail après des interruptions de carrière dues à des responsabilités familiales.

L'indice d'égalité de genre 2019 sera présenté lors d'une conférence le 15 octobre 2019 à Bruxelles et sera disponible en ligne sur le site internet de l'EIGE. Ce travail permet de soutenir les États membres dans leurs efforts pour mettre fin aux inégalités de genre dans tous les aspects de la vie quotidienne et promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et familiale pour tous.

(13) OCDE, *Bridging the digital gender divide*, 2018. 56 (www.oecd.org/internet/bridging-the-digital-gender-divide.pdf).

Annexe

Liste de directives en vigueur sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, JO L 6 du 10.1.1979, p. 24

Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, 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 au travaiL (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE), JO L 348 du 28.11.1992, p. 1

Directive 2004/113/CE du Conseil, du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, JO L 373 du 21.12.2004, p. 37

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006 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), JO L 204 du 26.7.2006, p. 23

Directive 2010/18/UE du Conseil, du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parentaL conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE, JO L 68 du 18.3.2010, p. 13

Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil, du 7 juillet 2010 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 du Conseil, JO L 180 du 15.7.2010, p. 1

Pour plus d'informations sur la législation de l'UE sur l'égalité entre les femmes et les hommes, veuillez consulter le lien suivant:
https://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy/1710.html?root=1710&locale=fr