

« Année européenne de l'égalité des chances pour tous » (1/4)

## Où en est l'emploi des femmes en Europe ?

René Begon,  
CVFE

*Quelle est, en cette année 2007, proclamée « Année européenne de l'égalité des chances pour tous », la situation des femmes sur le marché de l'emploi en Europe, quels sont les stéréotypes de genre les plus répandus concernant le travail des femmes et peut-on réellement par d'égalité entre femmes et hommes en Europe ? Présentation des objectifs de l'Année européenne et bilan à partir de quelques études récentes.*

Mise sur les rails le 13 février 2007 à Bruxelles, l'« Année européenne de l'égalité des chances pour tous » s'inscrit dans la continuité de la Stratégie de Lisbonne, définie les 23 et 24 mars 2000 par l'ensemble des chefs d'états et de gouvernements de l'Union européenne. L'« objectif stratégique » déclaré était ambitieux : « devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale »<sup>1</sup>. On a davantage retenu le début de la phrase que la partie concernant l'augmentation de la « cohésion sociale ». C'est cependant sur ce plan, assez novateur au sein de la stratégie européenne, généralement axée sur l'économie et le marché, que se situe la volonté d'y intégrer davantage la lutte contre les discriminations en général, ainsi la question du genre et de l'égalité entre les hommes et les femmes.

L'objectif général de cette Année européenne est de lutter contre « toutes les formes de discriminations, en tous lieux (école, travail, vie quotidienne) et pour tous : les personnes victimes de discriminations en raison de leur âge, de leur handicap, de leur religion, de leur race, de leur sexe, de leur orientation sexuelle »<sup>2</sup>, ce qui fait l'objet de l'article 13 du (futur) Traité de l'Union. Plus précisément, l'objectif peut se décliner ainsi : « renforcer la conscience que les citoyens ont de leur droit<sup>3</sup>, promouvoir l'égalité des chances pour tous, lancer un vaste débats sur les bienfaits de la diversité pour les sociétés européennes »<sup>4</sup>.

Le budget alloué à l'Année européenne s'élevait à 15 millions d'€, répartis à peu près à égalité pour les campagnes nationales et la campagne européenne. En Belgique, c'est l'Institut pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme qui a été chargé de coordonner la campagne nationale<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2000/newsagenda\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2000/newsagenda_fr.htm)

<sup>2</sup> « 2007, Année européenne de l'égalité des chances pour tous : que va faire la Belgique ? », dans *Alter Echos*, n° 223, 16/02/2007.

<sup>3</sup> L'article 13 porte sur le « droit de jouir d'un traitement équivalent et d'un vie sans discrimination de sexe, de race ou d'origine ethnique, de religion ou de croyance, de handicap, d'âge et d'orientation sexuelle ».

<sup>4</sup> Finne (Sylvie), « Gender policies and actions in the EU programmes 2007-2013 », Final conference of the Pariteia Program, Bruxelles, 25/01/2007.

<sup>5</sup> *Ibidem*.

## Une politique européenne en matière de genre ?

Dans la même dynamique, trois initiatives en matière de genre ont été prises par l'Union européenne : d'abord, le « Pacte européen du genre » a été adopté en mars 2006 par le Parlement. Ses objectifs : réaliser l'égalité femme-homme ; éliminer les écarts entre les hommes et les femmes dans les secteurs de l'emploi et de la protection sociale ; répondre aux défis économiques par la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Ensuite, un Institut européen du genre a été installé à Vilnius, en Lituanie, le 12 décembre 2006 : il disposera d'un budget de 52,2 millions d'€ pour la période de 2007 à 2013. Son objectif central consistera à favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, en incitant notamment les pays de l'Union à développer une politique d'accueil de la petite enfance pour permettre une augmentation de la présence des femmes sur le marché du travail.

Enfin une « Feuille de route pour l'égalité femme-homme 2006-2010 » a été adoptée le 1<sup>er</sup> mars 2006. Pertinente autant en matière de politique intérieure européenne que pour les relations extérieures, elle poursuivra six objectifs principaux :

- Assurer l'indépendance économique des femmes et des hommes,
- Favoriser la conciliation vie professionnelle-vie privée,
- Prévoir une participation égalitaire des femmes et des hommes en matière de décision politique,
- Eradiquer la violence de genre et les trafics fondés sur le genre,
- Éliminer les stéréotypes de genre dans la société,
- Promouvoir l'égalité de genre en dehors de l'UE<sup>6</sup>. 3500 s

Une des questions majeures qu'on peut se poser dans le contexte européen en matière de genre serait de savoir quelle comparaison on peut-on établir aujourd'hui entre la situation des femmes et celle des hommes par rapport au marché du travail en Europe et quels sont les stéréotypes de genre les plus répandus concernant le travail des femmes. Pour répondre à ces deux questions, nous allons nous suivre deux pistes : d'une part, une étude concernant les stéréotypes réalisée dans six pays européens et de l'autre un projet de recherche-action européen sur la parité (« Pariteia »), dont les conclusions ont été présentées au cours d'un colloque tenu à Bruxelles fin 2007.

L'étude *Stéré/o*, menée en 2003-2005 au sein de six pays européens (Allemagne, Belgique, Bulgarie, France, Italie, Hongrie) avec le soutien de l'Union européenne, montre que, non seulement d'importantes inégalités persistent dans le champ du travail entre les femmes et les hommes, mais qu'en plus, des « stéréotypes de genre » extrêmement tenaces et enracinés, conditionnent toujours et partout les opinions les plus courantes sur les relations des femmes et des hommes au travail et sur la place qu'ils sont censés occuper sur le marché de l'emploi<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> *Ibidem*.

<sup>7</sup> *Le guide Stéré/o. Faire la chasse aux stéréotypes de sexe en cause dans la division du travail entre les femmes et les hommes dans l'Europe élargie*, publié par Europe Work Actions et neuf associations européennes, slnd, 48 pages (cette étude sera citée en abrégé *Stéré/o*, dans le développement qui suit).

## Les inégalités subsistent

Quelle est, en quelques chiffres, la situation comparée des femmes et des hommes au travail au niveau européen ? Dans l'Europe des 25, le taux d'activité masculin est en moyenne plus élevé que celui des femmes, aussi bien à l'Est qu'à l'Ouest : 77% contre 60. Par contre, le taux moyen de chômage féminin est plus important : 10,3% pour les femmes contre 9,1% pour les hommes. C'est dans les pays du Sud de l'Europe (Espagne, Italie) que les écarts sont le plus marqués. Par contre, dans certains pays européens, le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes (Irlande, Suède, Norvège, Estonie, Lettonie). Quant au travail à temps partiel, il ne touche qu'une minorité d'hommes (6,9%), mais près d'un tiers des femmes (29%)<sup>8</sup>.

Sur le plan des études, les femmes sont largement majoritaires parmi les diplômés des filières sociales, de santé, d'éducation, de psychologie et de sciences sociales (plus de 70%). Par contre, elles ne représentent que 15 à 30% des diplômés dans les domaines du commerce, de l'administration, des techniques, des sciences exactes et du transport. On est dès lors pas étonné de constater qu'en matière de secteurs d'activité professionnelles, « 77% des effectifs de l'éducation et de l'éducation sont des femmes (entre 82 et 84% à l'Est, entre 67 et 75% à l'Ouest) »; mais aussi qu'elles ne constituent que « 34% des effectifs de l'industrie manufacturière (...) (40% à l'Est, 28% à l'Ouest) »<sup>9</sup>. Rien de surprenant non plus concernant les secteurs d'activité où les femmes dominent : elles constituent 75% des effectifs des employés de type administratif et 65% des personnels de service et de la vente, mais seulement 21% des effectifs des conducteurs d'installations et de machines et 15% des artisans<sup>10</sup>.

Derniers constats : tout d'abord, les salaires féminins sont inférieurs aux salaires masculins dans tous les pays. L'écart varie de 23% en Allemagne à 6% en Italie et s'établit autour de 14% dans les autres pays<sup>11</sup>. Ensuite, partout, les femmes n'occupent en général qu'un tiers des postes de direction, sauf en Italie où elles n'en occupent qu'un quart<sup>12</sup>.

Conclusion de l'étude : « Deux constats s'imposent par leur caractère transnational massif et saillant : la sectorisation très forte du travail des femmes, dans l'action sociale et l'éducation ; la corrélation entre cette sectorisation et les filières d'enseignement empruntées »<sup>13</sup>.

---

<sup>8</sup> *Stéré/o*, page 6.

<sup>9</sup> *Ibidem*.

<sup>10</sup> *Stéré/o*, page 7.

<sup>11</sup> *Id.*, page 8.

<sup>12</sup> *Ibidem*.

<sup>13</sup> *Id.*, page 7.

## Les stéréotypes ont la vie dure

L'étude *Stéré/o* s'est livrée à une enquête sur les opinions ayant cours dans ces six pays à propos des rôles comparés des femmes dans hommes sur le marché de l'emploi. Elle cite d'abord une définition du « stéréotype de genre » formulée par la Commission européenne à travers la notion de « contrat social de genre » : « Ensemble de règles implicites et explicites régissant les relations femmes-hommes en leur attribuant des travaux, des valeurs, des responsabilités et des obligations distinctes. Ces règles s'appliquent à trois niveaux : le substrat culturel (normes et valeurs de la société), les institutions (protection de la famille, système éducatif et de l'emploi) et les processus de socialisation notamment au sein de la famille »<sup>14</sup>.

Deux « stéréotypes de genre » principaux, que l'étude nomme « méta-stéréotypes » dans le sens où ils en impliquent d'autres, se révèlent très répandus : d'une part, « les femmes ne sont pas faites pour le pouvoir » ; de l'autre, « il y a des métiers destinés aux hommes et d'autres aux femmes »<sup>15</sup>.

« Le stéréotype de non légitimité des femmes dans l'exercice du pouvoir, à mettre en lien avec le phénomène de ségrégation verticale constaté au niveau statistique, relève de la combinaison de deux stéréotypes sous-jacents, une moindre disponibilité des femmes du fait qu'elles sont aussi des mères, une moindre compétence du fait des caractéristiques psychologiques qui leur sont attribuées.

Le stéréotype selon lequel il y aurait des métiers masculins et des métiers féminins, à mettre en lien avec le phénomène de ségrégation horizontale constaté au niveau statistique, se nourrit de trois stéréotypes sous-jacents : hommes et femmes n'ont pas les mêmes capacités physiques, ils n'ont pas les mêmes compétences, ils n'ont pas le même rapport au travail »<sup>16</sup>.

On se rend bien compte qu'on est devant ce qu'on peut appeler des « préjugés », c'est-à-dire des généralisations hâtives qui ne résistent pas à un examen sérieux. En effet, tout le monde connaît des femmes occupant des postes de direction, que ce soit à la tête d'écoles, d'entreprises, de ministères ou même d'états. Sans remonter aux dirigeantes révolutionnaires Clara Zetkin et Rosa Luxemburg, ou à Marie Curie, deux fois prix Nobel de physique, on pense à Golda Meir qui fut première ministre en Israël, à Dolorès Ibarruri, la « pasionaria » communiste espagnole, et bien sûr à Simone Weil, ministre de Valéry Giscard d'Estaing et initiatrice de la loi dépénalisant l'avortement en 1975.

Plus proches de nous dans le temps, on citera Michèle Bachelet, présidente du Chili, Benazir Bhutto, leader de l'opposition au Pakistan ou encore Aung San Suu Kyi, la bête noire de la dictature militaire birmane. Et à nos portes, nous avons Angela Merkel, chancelière allemande, Ségolène Royal, candidate socialiste à l'élection présidentielle française, ainsi que Joëlle Milquet, présidente du CDH ou Vera Dua, nouvelle présidente de Groen (parti écologiste flamand).

---

<sup>14</sup> 100 mots pour l'égalité. Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes, slnd, Commission européenne, Emploi et affaires sociales, Egalité des chances et politique familiale, 1998 (cité dans *Stéré/o*, page 9).

<sup>15</sup> *Stéré/o*, page 9.

<sup>16</sup> *Ibidem*.

Quant au fait que les femmes ne pourraient pas exercer des métiers réputés masculins, cela ne correspond pas à la réalité : qui n'a pas, en effet, croisé une femme chauffeur d'autobus, au volant d'un camion, d'un taxi ou une femme policier. Il existe bien d'autres exemples : ainsi, en Europe, les femmes représentent 11% des chauffeurs d'autobus, 12,1% des agents de police, 23,3% des facteurs et postiers, 25,9% des architectes et urbanistes, 32,2% des médecins et chirurgiens, 34,9% des notaires, 39,9% des juges et des magistrats, 42,2% des avocats et conseillers juridiques, 52,5% des greffiers, huissiers de justice et experts juridiques<sup>17</sup>.

On serait d'ailleurs étonné de savoir qu'il y a aussi des hommes qui exercent des métiers féminins, même s'ils ne sont pas très nombreux : ainsi, s'il n'y a en Europe que 1% d'hommes de ménage, 2% de gardiens d'enfants et d'aides ménagers, 2% d'instituteurs maternels, 4% d'hommes secrétaires, 5% d'hommes mannequins, on compte quand même 6% d'aides-soignants, 9,6% de diététiciens, 9,9% d'infirmiers, et 37% de stewards (dans l'aviation)<sup>18</sup>.

## **« Pariteia » : les hommes acteurs d'égalité ?**

En 2006, onze partenaires (associations, pouvoirs locaux, fondations, instituts de recherche) venus de cinq pays européens (Italie, Espagne, Pologne, Lituanie et Pays-Bas) ont mené, à l'initiative du Mouvement européen, une campagne visant à développer la citoyenneté européenne à travers la participation égalitaire des femmes et des hommes dans les domaines sociaux, politiques et professionnels. L'un des thèmes privilégiés de la réflexion était d'insister sur le rôle particulier que les hommes devraient jouer dans ce cadre.

Au cours d'un colloque final qui s'est tenu à Bruxelles, le 25 janvier 2007, des chercheurs des différents centres de recherches associés au projet sont venus présenter les conclusions de leurs recherches, ainsi que des exemples de bonne pratique.

Au terme d'une étude comparative effectuée dans les cinq pays partenaires sur les positions des femmes et des hommes en matière de travail, de vie publique et de famille, Francesca Zajczyk, de l'Université de Milan-Bicocca, brossait un tableau assez mitigé de l'évolution en Europe :

- Si la proportion de femmes qui travaillent est généralement en augmentation, elles sont toujours moins nombreuses que les hommes.
- S'il est positif de constater qu'aujourd'hui les femmes avec enfants travaillent, on observe aussi que c'est souvent à temps partiel.
- Le fait, pour une famille, d'avoir plusieurs enfants a davantage d'influence sur la carrière de la femme que sur celle de l'homme.
- Partout existe une corrélation entre l'emploi des femmes et le montant des dépenses publiques en matière d'accueil de la petite enfance.
- Les hommes consacrent moins de temps que les femmes aux tâches ménagères et ce phénomène est plus prononcé en Italie et en Espagne qu'aux Pays-Bas et en Lituanie.

<sup>17</sup> Carlier (Ariel), *Egalité pour les femmes et les hommes et déségrégation professionnelle. Recueil de bonnes pratiques*, Equal-Muqarnas, slnd, page 33.

<sup>18</sup> Carlier (Ariel), *ouvrage cité*, page 31.

- L'implication des hommes dans les tâches familiales est trop faible dans tous les pays.
- Les hommes acceptent généralement de s'occuper des enfants après le travail ou durant les congés, mais ils ne sont pas prêts à modifier leur vie professionnelle pour le faire.

Conclusion de la chercheuse italienne : les couples et les familles évoluent, mais lentement et l'une des explications possible est l'image extrêmement traditionnelle de la femme que donne la culture européenne dans son ensemble – et notamment les medias (mère au foyer, femme-objet ou superwoman).

## **Un salaire et demi par famille : un modèle hollandais ?**

Une des bonnes pratiques évoquées était la loi néerlandaise sur le temps de travail du 1/7/2000. Le temps partiel est fort développé aux Pays-Bas pour des raisons historique et de conjoncture économique : apparu dans les années septante, suite à l'entrée tardive des femmes sur le marché du travail, il a été fortement utilisé durant les années 80 en tant que solution à la montée du chômage. Aujourd'hui, certains pensent que son succès est dû à l'évolution de la société vers davantage d'individualisme et d'émancipation (notamment chez les femmes).

Quelles sont les caractéristiques de la loi :

- Elle instaure l'égalité de traitement entre les travailleuses (-eurs) à temps plein et à temps partiel (on parle de temps partiel en dessous de 35 heures par semaine).
- Elle permet aux travailleuses (-eurs) de solliciter plus ou moins d'heures de travail, pour autant que l'emploi soit situé dans une entreprise occupant plus de dix employés et dans le cadre de contrats de travail d'une durée d'un an minimum.
- Enfin, l'employeur doit se justifier s'il refuse la demande d'un travailleur.

Néanmoins, les femmes représentent aujourd'hui aux Pays-Bas 74.7 % des travailleurs à temps partiel contre 22.3 % pour les hommes (ce qui est un chiffre important par rapport à la moyenne européenne).

L'opinion qui prévaut aux Pays-Bas est que, « si on veut que les femmes travaillent plus, il faut que les hommes acceptent de travailler moins ». L'objectif de la politique de l'emploi serait que chaque ménage puisse compter sur un salaire et demi et que chacun des conjoints travaille à 80 % du temps. Bien qu'il s'agisse d'une conception assez minimaliste de l'égalité femme-homme dans le domaine professionnel, ce n'est encore, au vu des chiffres cités plus haut, qu'un vœux pieu.

Car, finalement, quels que sont les discours qu'on tienne sur l'égalité homme-femme et la parité, il est frappant de constater que ce qui subsiste toujours, ce sont les inégalités et les discriminations en défaveur des femmes. C'est ce que soulignait en conclusion du colloque Mme Clara Chasco, de l'association espagnole « Fundacion directa ».

En effet, après avoir rappelé que l'Union européenne a légiféré de façon importante en matière d'égalité femme-homme (en matière salariale, de congé maternel et parental, d'égalité au travail et en matière de sécurité sociale) et que la Cour européenne de justice a accumulé une importante jurisprudence en la matière, Mme Clara Chasco soulignait également que les

inégalités entre les hommes et les femmes sont toujours là : moitié moins de femmes que d'hommes dans des postes de cadres et trois fois moins de femmes dans les fonctions de cadres supérieurs.

Une considérable « fracture de genre » (gender gap) subsiste dans le domaine de l'emploi : au niveau européen, il faudrait 33,5 millions de femmes en plus sur le marché du travail pour arriver à un équilibre entre femmes et hommes et les femmes devraient voir leurs rémunérations croître de 16 % pour supprimer l'écart salarial défavorable aux femmes.

D'autre part, chiffré à 55 %, le taux d'emploi des femmes en Europe est largement inférieur à celui des hommes (70 %). Par rapport à l'objectif global fixé dans le cadre de la stratégie de Lisbonne à l'horizon 2010, l'accès à un taux d'emploi féminin de 60 % (pourquoi pas 70 % comme pour les hommes ?) supposerait que 6 millions de femmes supplémentaires entrent sur le marché du travail. Enfin les femmes restent, davantage que les hommes, menacées par la pauvreté, principalement les femmes âgées et les mères célibataires.

Il reste en définitive encore pas mal de pain sur la planche pour arriver, au niveau européen comme dans chacun des pays de l'Union, à une véritable égalité entre les femmes et les hommes.