



22/03/2005

## CADRE D' ACTIONS SUR L'EGALITE HOMMES-FEMMES

### Traduction non officielle

*seule la version anglaise fait foi*

#### **I. L'APPROCHE DES PARTENAIRES SOCIAUX**

1. Les partenaires sociaux européens, UNICE/UEAPME, le CEEP et la CES<sup>1</sup>, s'engagent à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et sur le lieu de travail. Dans ce contexte, ils ont un rôle clé à jouer. Ils ont adopté le présent cadre d'actions pour contribuer à la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne pour la croissance économique, l'amélioration qualitative et quantitative des emplois et la cohésion sociale, ainsi qu'à la mise en œuvre du cadre législatif de l'UE sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
2. Sachant que les causes des inégalités qui demeurent sur les marchés du travail sont complexes et liées entre elles, les partenaires sociaux européens sont convaincus que, pour s'y attaquer avec succès, des stratégies intégrées de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sont nécessaires qui prévoient, en particulier, des actions pour la déségrégation des marchés du travail et l'examen des rôles de l'homme et de la femme dans la société. Les partenaires sociaux, comme analyse de base pour leurs actions conjointes, font le constat que les rôles et stéréotypes masculins et féminins exercent une forte influence sur la division actuelle du travail entre les hommes et les femmes, aussi bien au sein de la famille que sur le lieu de travail et dans la société en général, produisant et reproduisant des écarts hommes/femmes. Il est donc capital de s'attaquer dans le cadre d'une approche intégrée, d'une part, à la déségrégation (verticale et horizontale) dans les professions et sur le marché du travail, et d'autre part, aux obstacles s'opposant à une meilleure compatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale, pour les hommes comme pour les femmes.
3. Une mention expresse de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les actions des partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, conformément aux pratiques nationales de relations industrielles, comme le dialogue social, la négociation collective, les déclarations communes, les recommandations, etc. contribue à mettre en place un cadre d'appui.

---

<sup>1</sup> La délégation de la CES comprend des représentants comité de liaison EUROCADRES/CEC.

CES - CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS - BD. DU ROI ALBERT II, 5 - BRUXELLES 1210

UNICE - UNION DES CONFEDERATIONS DE L'INDUSTRIE ET DES EMPLOYEURS D'EUROPE - AVENUE DE CORTENBERGH, 168 - 1000 BRUXELLES

UEAPME - UNION EUROPEENNE DE L'ARTISANAT ET DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES - RUE JACQUES LALAING, 4 - 1040 BRUXELLES

CEEP - CENTRE EUROPEEN DES ENTREPRISES À PARTICIPATION PUBLIQUE - RUE DE LA CHARITE, 15 BTE 12 - 1040 BRUXELLES

4. L'intégration d'initiatives d'égalité des genres dans des politiques plus larges de gestion de la diversité présente l'avantage de répondre aux besoins toujours plus diversifiés de l'homme et de la femme d'une manière qui convient également aux exigences de production de l'employeur. Une telle approche contribue également à améliorer le soutien ou l'implication des travailleurs, masculins comme féminins.
5. La CES, le CEEP et UNICE/UEAPME ont étudié toute une palette de bonnes pratiques, montrant qu'à tous les niveaux pertinents et de façon très variée, les partenaires sociaux contribuent à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Ils ont identifié quatre priorités sur lesquelles ils demandent aux partenaires sociaux nationaux d'agir durant les cinq prochaines années. Pour chacune de ces priorités, ils ont mis en évidence des éléments pour lesquels les partenaires sociaux peuvent apporter une valeur ajoutée en agissant et en intensifiant leur dialogue aux différents niveaux. S'inspirant de pratiques actuelles dans divers États membres et dans des entreprises de secteurs et de tailles différents, ils ont identifié des exemples d'instruments pouvant guider l'action des partenaires sociaux dans l'ensemble de l'Europe. Une description plus détaillée des études de cas dont ces exemples ont été tirés figure en annexe.

## II. LES DEFIS

6. Relever les défis économiques, démographiques et sociaux de l'Europe suppose d'adopter une nouvelle perspective du rôle de l'homme et de la femme en tant qu'acteurs économiques par rapport à leurs rôles dans la société. Les évolutions démographiques exercent une pression croissante sur les économies et les sociétés dans leur ensemble. Elles peuvent également entraîner des pressions accrues, parfois contradictoires, sur les femmes en particulier. Le défi consiste à encourager les femmes à devenir ou demeurer actives sur le marché du travail. Cela ne peut se faire que par une approche intégrée, combinant des mesures de promotion de la participation au marché du travail, des mesures destinées à assurer une égalité de traitement en matière d'emploi, et des actions pour permettre aux hommes et aux femmes de conjuguer leurs responsabilités professionnelles et familiales.
7. La nécessité de prendre des mesures pour améliorer la participation des femmes aux marchés du travail fait partie intégrante de la stratégie de Lisbonne qui doit faire de l'Europe l'économie de la connaissance la plus compétitive 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, comme l'illustrent les objectifs suivants à atteindre pour 2010 :
  - objectif d'un taux d'emploi aussi proche que possible de 70 % et d'une proportion de femmes actives (actuellement de 51 %) dépassant 60 % d'ici à 2010 (conclusions de Lisbonne, 2000);
  - objectif d'élimination des freins à la participation des femmes au marché du travail et, compte tenu de la demande en ce sens et conformément aux systèmes nationaux en la matière, effort pour mettre en place, d'ici 2010, des structures d'accueil pour 90 % au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans (conclusions du Conseil, Barcelone, 2002);
  - objectif d'une réduction significative, d'ici 2010, des écarts de rémunération entre hommes et femmes dans chaque État membre, grâce à une approche diversifiée

des facteurs sous-jacents de l'écart de rémunération, comme la ségrégation sectorielle et professionnelle, l'éducation et la formation, la classification des emplois et les systèmes de rémunération, la sensibilisation et la transparence (décision du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres).

8. L'égalité entre les femmes et les hommes fut d'emblée l'un des principes fondamentaux de l'Union européenne. Depuis les années 1970, la législation sur l'égalité de traitement s'est développée pour former un cadre juridique cohérent, lequel a joué et continuera à jouer un rôle crucial dans la promotion d'une participation plus égale des femmes et des hommes dans les économies et sociétés européennes. Tout cela a entraîné des progrès significatifs vers l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de l'UE. Le rapport 2004 de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes mentionne clairement des données positives :

- les schémas sociétaux ont évolué au cours des vingt dernières années, s'écartant du modèle où l'homme était le soutien de famille pour passer à un modèle de famille où les revenus viennent des deux parents;
- les jeunes femmes suivent désormais plus longtemps les programmes d'éducation ou de formation professionnelle initiale, de la même manière que les jeunes hommes; elles sont plus nombreuses que les hommes dans l'enseignement secondaire ou tertiaire dans la plupart des États membres et constituent la majorité des diplômés dans l'UE;
- les taux d'emploi ont augmenté davantage pour les femmes que pour les hommes, se situant aujourd'hui à 55,6 % contre 50 % dans la première moitié des années 1990;
- on constate une tendance générale à la diminution des écarts entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, d'éducation et de recherche;
- la présence des femmes dans les fonctions de direction s'est accrue, du fait que les femmes ont été plus nombreuses, dans les années 1990, à parvenir à des postes professionnels et directionnels de haut niveau.

9. Ce sont la croissance économique et le progrès général de la société qui ont rendu ces évolutions possibles. Cependant, des écarts significatifs entre hommes et femmes subsistent, et le ralentissement économique constaté depuis 2001 révèle que les femmes restent plus vulnérables que les hommes au chômage et à l'inactivité économique, surtout si elles ont un niveau moindre de formation. Parmi les obstacles à l'égalité qui persistent, le rapport 2004 de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes souligne les éléments suivants<sup>2</sup> :

- Difficultés persistantes à concilier les responsabilités familiales et un emploi à temps plein, illustrées par :
  - i. le fait que les femmes ayant de jeunes enfants présentent en moyenne un taux d'emploi inférieur de 12,7 % à celui des femmes sans enfant, tandis que le taux d'emploi des hommes avec enfants est supérieur de 9,5 % à celui des hommes sans enfant;

---

<sup>2</sup> Ceci est confirmé dans le rapport de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2005 publié en février 2005

- ii. le fait que les femmes continuent à assumer la majorité des travaux ménagers et des soins à la famille, tendent à avoir des périodes d'emploi discontinues – avec tout ce que cela implique d'effets négatifs potentiels sur la carrière, le salaire et la retraite – et sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel.
  - Statistiques sur l'éducation qui montrent que, même si les femmes ne sont plus en retard sur le niveau de formation :
    - i. les schémas traditionnels persistent dans l'enseignement supérieur, avec 39 % de tous les doctorats délivrés à des femmes (et donc, 61 % à des hommes);
    - ii. les choix de formation des femmes et des hommes tendent à reproduire les stéréotypes de genre, avec une moyenne pour l'UE de 36 % de femmes parmi les diplômés en sciences, mathématiques et informatique, et 21 % seulement dans l'ingénierie, le bâtiment et la construction.
  - Ségrégation professionnelle et sectorielle sur le marché du travail qui reste forte, les femmes dominant dans les emplois moins rémunérés et moins qualifiés ou dans les secteurs tels que les soins de santé, les services sociaux, l'enseignement, l'administration publique et le commerce de détail, et un nombre disproportionné d'hommes techniciens, ingénieurs, professionnels de la finance et cadres.
  - Persistance entre les femmes et les hommes de l'UE d'un écart dans les niveaux moyens de rémunération de 16 %, seuls quelques pays ayant pris des mesures actives en faveur d'une réduction significative.
10. La main-d'œuvre féminine est une ressource clé, qui a tendance à être sous-utilisée ou sous-estimée, malgré les progrès réalisés. Il est dans l'intérêt de l'homme et de la femme, de l'économie et de la société dans son ensemble d'améliorer encore la situation des femmes sur les marchés du travail. La législation anti-discrimination existe; elle est nécessaire mais la législation en soi ne suffit pas à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette dernière requiert interaction et coopération entre tous les acteurs compétents, afin de régler par une approche intégrée les contradictions et les tensions générées à l'interface entre les tâches ménagères, la vie société et les structures de l'emploi. Les partenaires sociaux sont déterminés à assumer leurs responsabilités propres, mais les pouvoirs publics, les institutions d'enseignement et les individus ont eux aussi un rôle clé à jouer.
11. Souhaitant renforcer les performances générales des marchés du travail européens et contribuer à atteindre les objectifs de Lisbonne susmentionnés, par des actions adéquates, dans leurs domaines de responsabilité respectifs, UNICE/UEAPME, le CEEP et la CES s'engagent à encourager les partenaires sociaux à tous les niveaux, et dans tous les pays de l'UE, à intensifier leur participation à la conception et à la mise en œuvre de stratégies intégrées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### III. PRIORITES D'ACTION

12. Les quatre priorités sur lesquelles le CEEP, UNICE/UEAPME et la CES souhaitent voir les partenaires sociaux agir durant les cinq prochaines années sont les suivantes :
- aborder les rôles de l'homme et de la femme;
  - promouvoir les femmes dans la prise de décision;
  - soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale;
  - s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
13. Ces priorités sont interconnectées et d'une même importance. Les actions aux niveaux national, sectoriel et/ou de l'entreprise seront les plus efficaces si les divers aspects de ces priorités sont traités par une approche intégrée.

#### 1. **ABORDER LES ROLES DE L'HOMME ET DE LA FEMME**

14. Les rôles traditionnels de l'homme et de la femme et les stéréotypes continuent à exercer une forte influence sur la division du travail entre l'homme et la femme à la maison, sur le lieu de travail et dans la société en général; ils tendent à maintenir un cercle vicieux d'obstacles à une égalité entre les femmes et les hommes. Bien que les partenaires sociaux n'aient pas pour rôle d'intervenir dans la vie privée, ils ont un rôle à jouer en abordant les rôles et stéréotypes masculins et féminins en matière d'emploi et sur le lieu de travail.
15. Au cours des trois dernières décennies, les taux d'emploi des femmes ont augmenté significativement et plus vite que ceux des hommes, mais pas de la même façon selon le secteur ou la profession. Les femmes tendent à être surreprésentées dans des domaines d'activité particuliers, liés aux rôles traditionnels de l'homme ou de la femme, tels que les soins, l'enseignement, le nettoyage, le commerce de détail, etc.; et sous-représentées dans les niveaux professionnels plus élevés.
16. Briser les barrières culturelles pour assurer qu'hommes et femmes suivent des carrières plus diversifiées et pour encourager leur participation à l'ensemble du marché du travail, est une tâche complexe vu les nombreux facteurs socio-économiques à prendre en considération. La déségrégation des marchés du travail est néanmoins cruciale pour parvenir à une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
17. Nombre d'entreprises de l'UE réfléchissent à l'influence que les attitudes culturelles et les rôles masculins et féminins peuvent avoir sur le lieu de travail. Elles vérifient leurs pratiques et politiques internes afin d'encourager activement des groupes donnés de personnes à prendre et conserver un emploi. Des initiatives ont été prises également par les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise, sectoriel et/ou national, conjointement, distinctement ou en coopération avec les pouvoirs publics.
18. Les partenaires sociaux estiment que les éléments suivants sont déterminants pour lutter contre les rôles stéréotypés de l'homme et de la femme sur le marché du travail.
- Promouvoir une éducation sans a priori de genre à l'école et à l'université, ainsi qu'une orientation professionnelle efficace et non stéréotypée, aussi bien pour les étudiants que pour ceux qui travaillent, pour permettre à chacun d'opérer un choix de formation et de carrière plus éclairé. Encourager les élèves, les étudiants et les

parents à envisager toutes les options de carrière possibles pour les filles et les garçons à un stade précoce. Exemples d'outils pratiques à cette fin :

- organiser pour les filles des journées "portes ouvertes" dans les entreprises, afin de leur montrer que les idées préconçues sur les emplois typiquement masculins ou féminins ne sont pas justifiées dans la pratique, et afin de les informer des options de carrière qu'elles n'auraient sinon peut-être pas envisagées;
  - encourager les parents à promouvoir l'entreprise comme lieu de carrière pour leurs filles;
  - développer des programmes de coopération avec les pouvoirs publics et/ou les autorités pédagogiques pour faire connaître les besoins des marchés du travail;
  - participer aux "foires aux carrières".
- Faire un effort particulier pour attirer les filles et les jeunes femmes vers les professions techniques et scientifiques, ce qui peut aussi contribuer à réduire les pénuries de compétences et de main-d'œuvre qui freinent la croissance économique. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
    - fixer des objectifs chiffrés d'augmentation du nombre d'apprenties dans les professions techniques et scientifiques en vue d'accroître le recrutement de main-d'œuvre féminine à l'avenir;
    - envoyer des femmes exerçant des métiers techniques ou scientifiques comme ambassadrices dans les écoles, afin d'informer les filles et les sensibiliser aux possibilités offertes par les professions techniques ou scientifiques.
  - Promouvoir le recrutement et le maintien de femmes et d'hommes ayant les compétences appropriées au niveau de l'entreprise dans les secteurs et professions où ils sont sous-représentés. Reconnaître et, si possible, enrichir le contenu "compétences" des professions féminines de manière à offrir de meilleurs parcours et possibilités de carrière pour les femmes dans les secteurs dominés par les femmes. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
    - réexaminer la formulation des intitulés et descriptifs de fonction et des offres d'emploi, pour renforcer leur attrait pour les femmes, et sensibiliser les cadres chargés du recrutement à cette question;
    - adapter le lieu de travail pour permettre une mixité accrue au travail (ergonomie, services locaux);
    - informer des offres d'emploi et perspectives de carrière internes, via l'intranet.
  - Sensibiliser les cadres des entreprises aux moyens de promouvoir l'égalité des chances pour tous les salariés durant l'ensemble de la relation d'emploi. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
    - utiliser tous les outils de communication disponibles pour mettre en lumière l'engagement de la direction pour une main-d'œuvre diversifiée et les avantages qu'elle apporte aux travailleurs comme à l'entreprise;

- former les cadres aux avantages d'une gestion de la diversité et les rendre responsables de la mise en œuvre de la politique de diversité de l'entreprise;
  - assurer de bons flux d'information entre les personnes désignées pour recevoir les plaintes du personnel en matière d'égalité des chances et les cadres qui ont la responsabilité de les traiter;
  - mettre en lumière les exemples de pionnières.
- Promouvoir l'entrepreneuriat comme carrière pour les femmes comme pour les hommes au niveau sectoriel et/ou national. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
    - repérer les femmes ayant le potentiel pour créer une entreprise et/ou assumer une fonction directoriale, et les former.
  - Encourager le développement des compétences des adultes, pour permettre aux hommes et aux femmes d'évoluer dans leurs carrières tout au long de leur vie et pour tenter de combler les déficits engendrés par la structure du système éducatif par le passé, en s'attachant en particulier à soutenir les PME dans leurs efforts. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
    - assurer la transparence et la transférabilité des compétences et des qualifications;
    - promouvoir la participation des travailleurs moins qualifiés et/ou des travailleurs ayant un emploi atypique à l'éducation et la formation continue et à l'apprentissage tout au long de la vie;
    - fixer des objectifs d'équilibre entre hommes et femmes au niveau sectoriel pour ce qui est de l'accès à la formation professionnelle.

## 2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

19. Le nombre de femmes occupant un poste décisionnel est en augmentation dans toutes les sphères de la société, fruit notamment d'une participation accrue des femmes au marché du travail et de leur succès dans l'enseignement supérieur. Cependant, les femmes représentent seulement 30 % des cadres, 10 % des membres de conseils de direction, 3 % des PDG ou fonctions équivalentes<sup>3</sup>. Les partenaires sociaux ont une responsabilité claire à assumer pour veiller à ce que l'environnement général de travail favorise une participation plus équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décisions.
20. Les entreprises qui ont encouragé avec succès la participation des femmes au niveau de l'encadrement indiquent qu'elles l'ont fait dans le cadre de leurs efforts pour construire un lieu de travail performant, en prenant des initiatives visant à libérer le potentiel inexploité des femmes. Promouvoir les femmes à des fonctions décisionnelles, c'est investir pour un environnement de travail plus productif, innovant et stimulant, et pour de meilleures performances économiques. C'est également contribuer à apporter des améliorations pour les femmes sur le lieu de travail et sur le marché du travail en général.

<sup>3</sup> Banque de données de la CE sur les femmes dans la prise de décisions : [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/women\\_men\\_stats](http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats).

21. Les partenaires sociaux européens estiment que les éléments suivants sont déterminants pour améliorer la participation des femmes à tous les niveaux dans les entreprises.

- Promouvoir un recrutement neutre sur le plan du sexe, basé sur les compétences. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
  - mettre en place des critères de recrutement, de sélection et de promotion qui sont transparents et neutres sur le plan du sexe;
  - vérifier que l'embauche de femmes est proportionnelle au nombre de candidatures féminines pour le poste et examiner régulièrement les résultats.
- Retenir les femmes au sein de l'entreprise, pour éviter les pertes de compétences. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
  - discuter précocement avec les salariés de leurs attentes en termes de carrière, ainsi que des besoins des hommes et des femmes à l'égard de l'équilibre entre travail et vie familiale; discuter également des moyens de conjuguer ces besoins à ceux de l'entreprise;
  - mener des entretiens avec les femmes qui quittent l'entreprise, afin de comprendre les raisons qui les y ont poussées et affiner en conséquence la politique des ressources humaines de l'entreprise;
  - réaliser des sondages réguliers parmi le personnel pour vérifier la satisfaction des salariés.
- Encourager la carrière des femmes comme des hommes. L'engagement de la direction envers des initiatives de promotion des femmes dans la prise de décisions est crucial à cet égard. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
  - mettre en place des réseaux, des mentors ou des mécanismes de développement de la confiance en soi, dans les entreprises, pour lutter contre les phénomènes d'auto-désélection;
  - fixer des objectifs chiffrés pour la promotion des femmes en proportion du nombre de femmes au niveau professionnel pertinent, et analyser les résultats régulièrement.
  - repérer les possibilités de carrières non linéaires, alternant les périodes de forte implication professionnelle et les périodes de responsabilité familiale accrue, comme une alternative à une culture d'horaires de travail inutilement longs;
  - faciliter la mobilité géographique des cadres en aidant le conjoint ou partenaire à trouver un emploi dans la nouvelle région d'accueil;
- Promouvoir l'esprit d'entreprise féminin comme un moyen complémentaire d'augmenter le nombre des femmes dans la prise de décisions et la participation des femmes au marché du travail. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
  - mettre en place des programmes régionaux pour les femmes qui souhaitent démarrer leur propre activité;



- soutenir les projets visant à faciliter la transmission intergénérationnelle des PME aux femmes.
- Promouvoir le rôle des femmes dans le dialogue social à tous les niveaux, du côté des employeurs comme du côté des syndicats, est important, notamment dans les comités et unités de négociation collective. Une attention particulière devrait être portée à la possibilité pour les femmes de prendre des responsabilités en matière de représentation des travailleurs, en ce qui concerne autant la planification des réunions que la disponibilité des équipements ou services.

### 3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

22. Les modalités facilitant l'équilibre vie professionnelle - vie familiale peuvent renforcer la satisfaction des salariés, promouvoir l'égalité sur le lieu de travail, contribuer à la réputation de l'organisation en tant qu'employeur de choix et bénéficier aux employeurs comme aux travailleurs. Pour soutenir avec succès l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, les politiques menées en ce sens doivent être adaptées aux besoins de l'homme et de la femme, sachant que ces besoins peuvent varier tout au long de la vie et que des horaires de travail longs et/ou irréguliers peuvent faire obstacle, pour les hommes comme pour les femmes, à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Cependant, il est tout aussi important de tenir compte des différents besoins des entreprises, sachant que ceux-ci peuvent varier également selon le cycle de production ou les besoins des consommateurs. Bien que les besoins des travailleurs et ceux de l'entreprise ne coïncident pas nécessairement, les meilleurs résultats sont le fruit d'un dialogue dans le cadre d'une approche où chacun a quelque chose à gagner.
23. Alors qu'il incombe indubitablement aux employeurs et aux travailleurs de régler les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale qui se posent sur le lieu de travail, les pouvoirs publics ont un rôle crucial à jouer en abordant les aspects liés à la société au sens large. Il s'agit en particulier d'assurer la disponibilité, pour un prix abordable, d'équipements et possibilités de soins de qualité pour les enfants, les personnes âgées et/ou les autres personnes dépendantes, pour permettre aux femmes et aux hommes de rejoindre le marché du travail. Le cas échéant, des partenariats entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux peuvent contribuer à la conception de solutions novatrices.
24. Les partenaires sociaux et les entreprises de toute l'UE ont trouvé de nombreux moyens de soutenir les travailleurs dans leurs efforts pour parvenir à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Les instruments utilisés varient grandement d'une entreprise à l'autre et d'une personne à l'autre. Ces politiques sont souvent réexaminées et adaptées pour répondre efficacement à l'évolution des besoins des travailleurs et des entreprises.
25. Les partenaires sociaux européens estiment que les éléments suivants sont déterminants pour soutenir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.
  - Envisager des modalités de travail flexibles pouvant être adoptées sur une base volontaire par les femmes comme par les hommes, y compris des modalités de congé, et conçues d'une manière qui ne compromette pas leur participation et leur position à long terme sur le marché du travail. Exemples d'outils pratiques à cette fin :

- mettre à disposition un éventail de diverses modalités de travail permettant la flexibilité du temps de travail ou de l'organisation du travail, telles que travail à temps partiel, partage de poste, horaire réduit, semaine de travail comprimée, travail calé sur les horaires scolaires, horaires échelonnés ou décalés, temps libre, travail à domicile ponctuel, etc.;
- pauses carrière et congé parental.
- Promouvoir un meilleur équilibre dans l'utilisation de possibilités facilitant l'équilibre entre vie professionnelle et familiale. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
  - mener, au sein de l'entreprise, des actions de sensibilisation pour promouvoir l'adoption d'options de travail flexibles, surtout par les hommes, y compris dans les professions dominées par les hommes;
  - mener des campagnes d'information sur les possibilités de congé dont disposent les hommes et les femmes et encourager les parents à partager leurs congés d'une manière plus égale.
- Contacter conjointement les pouvoirs publics pour élaborer des instruments qui contribuent à améliorer la disponibilité de gardes d'enfants accessibles, pour un prix abordable et de bonne qualité, et rechercher des moyens innovants de fournir les services privés de proximité ou de soins. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
  - attirer sur place des services tels qu'agences de voyage, boutiques, banques, compagnies d'assurance;
  - parrainer des garderies d'enfants ou fournir aux parents une allocation couvrant une partie des frais de crèche;
  - créer, par convention collective ou autres moyens, des fonds permettant de mutualiser les coûts des allocations pour congé de maternité ou congé parental, pour que les femmes ne représentent plus une source de main-d'œuvre plus coûteuse que les hommes. Des mesures similaires peuvent soutenir utilement des projets de garderie répondant aux besoins spécifiques des parents qui travaillent, par exemple des gardes pour un enfant malade, des gardes en dehors des heures habituelles d'ouverture, etc. Ceci peut aider les PME en particulier.

#### **4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

26. Au sein de l'UE, un cadre législatif fort, basé sur l'article 141 du traité UE, assure aux femmes et aux hommes le droit à une rémunération égale pour un travail égal et un travail de valeur égale. Le salaire de chacun est influencé par de nombreux facteurs différents. Les partenaires sociaux de tous les États membres ont l'obligation claire d'assurer que les systèmes de rémunération qu'ils mettent en place n'entraînent pas de discrimination de rémunération entre les femmes et les hommes.
27. Les partenaires sociaux sont interpellés par la persistance d'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes en Europe. Cela peut, entre autres, être le signe d'un dysfonctionnement du marché du travail. Les partenaires sociaux sont préoccupés également de constater que les raisons qui sous-tendent cet écart ne sont pas toujours

bien comprises. Ils jugent par conséquent très important de chercher à mieux comprendre les facteurs nombreux et complexes qui expliquent les différences de salaires entre les hommes et les femmes, et d'agir en conséquence.

28. Reconnaissant le lien entre la ségrégation du marché du travail et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux aux différents niveaux ont utilisé ou élaboré une palette d'instruments pour agir sur les causes sous-jacentes des différences de rémunération entre les femmes et les hommes, par exemple des analyses de rémunération, des plans d'égalité, des étalonnages, etc. La pratique montre également combien il peut être fort utile de profiter d'une modernisation des systèmes de rémunération pour y intégrer la dimension du genre. En cas de refonte substantielle des systèmes de rémunération, il est capital de programmer et de répartir la mise en œuvre du changement sur une période suffisamment longue pour assurer la viabilité financière de l'approche et éviter de compromettre la compétitivité des entreprises.
29. Les partenaires sociaux européens estiment que l'engagement commun des partenaires sociaux à tous les niveaux pertinents, ainsi que les éléments suivants, sont déterminants pour s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
  - Diffuser des informations sur la législation en vigueur concernant l'égalité de rémunération, ainsi que des orientations sur les moyens de combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes aux différents niveaux. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
    - publier des guides pratiques, surtout à l'intention des PME, sur les moyens de satisfaire à leurs obligations légales;
    - conclure des conventions collectives ou des accords-cadres nationaux ou sectoriels.
  - Mettre au point des statistiques claires et à jour au niveau sectoriel et/ou national pour permettre aux partenaires sociaux d'analyser et de comprendre les causes complexes des différentiels de salaires. Promouvoir la disponibilité d'informations spécifiques sur les hommes et les femmes aux niveaux appropriés (national, sectoriel et/ou de l'entreprise). Exemples d'outils pratiques à cette fin :
    - mettre au point une méthode commune qui tienne compte d'autant de variables que possible pour disposer d'une image détaillée et analytique des causes sous-jacentes des différences de salaires entre les femmes et les hommes.
  - Veiller à ce que les systèmes de rémunération, y compris les mécanismes d'évaluation de fonctions, soient transparents et neutres sur le plan du sexe, et faire attention aux effets discriminatoires possibles d'éléments secondaires de la rémunération. Utiliser ou élaborer des méthodes et instruments pour traiter de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes d'une manière systématique, permettant un suivi et une évaluation dans le cadre d'une stratégie élargie. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
    - passer en revue les descriptifs de fonction afin de vérifier qu'ils ne contiennent pas d'éléments discriminatoires;
    - réexaminer les critères de rémunération pour vérifier qu'ils ne sont pas discriminatoires;

- concevoir des kits comprenant différents éléments qui apportent des informations de base aux négociateurs ayant à traiter de la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes et qui offrent des conseils pratiques sur ce que les employeurs et les travailleurs peuvent faire dans les entreprises;
- utiliser les outils disponibles en ligne offrant des informations sur la formation des salaires et permettant aux individus de comparer leurs salaires à ceux d'autres salariés.

#### **IV. ACTIONS ET SUIVI**

30. Les organisations membres de UNICE/UEAPME, du CEEP et de la CES (ainsi que le comité de liaison EUROCADRES/CEC) assureront la promotion du présent cadre d'actions dans les États membres à tous les niveaux appropriés, compte tenu des pratiques nationales, par des actions conjointes et distinctes, selon le cas. Étant donné l'intérêt de la question examinée, les partenaires sociaux ont décidé également de transmettre le document à tous les acteurs pertinents aux niveaux européen et national, y compris aux partenaires sociaux sectoriels de l'UE, aux pouvoirs publics de l'UE et nationaux, etc.
  31. Les partenaires sociaux nationaux dresseront un rapport annuel sur les actions menées dans les États membres sur les quatre priorités identifiées. Les membres d'EUROCADRES/CEC ont un rôle particulier à jouer à l'égard de la priorité "promouvoir les femmes dans la prise de décision".
  32. Le Comité du dialogue social européen sera chargé de préparer le rapport européen général.
  33. Après quatre rapports annuels, les partenaires sociaux européens évalueront l'impact sur les entreprises et sur les travailleurs. Cette évaluation peut conduire à une mise à jour des priorités identifiées et/ou à une évaluation de la nécessité d'une action complémentaire dans l'un ou plusieurs des domaines prioritaires.
  34. Au moment de préparer le prochain programme de travail du dialogue social de l'UE, les partenaires sociaux tiendront compte du présent cadre d'actions.
-