

Bruxelles, le 8 mars 2007

Journée Internationale de la Femme 2007 - Politique d'égalité des chances entre femmes et hommes à la Commission européenne

La Commission européenne fête chaque année la Journée Internationale de la Femme en organisant une conférence à l'attention de son personnel et de celui des autres institutions européennes. Cette année est dédiée au thème : "Femmes et hommes : une forme de diversité parmi d'autres ?". La conférence est présidée par Siim Kallas, Vice-président de la Commission et le discours d'ouverture sera prononcé par la commissaire Meglena Kuneva. La conférence a lieu aujourd'hui de 12h30 à 14h30 à Bruxelles.

Quels sont les fondements de la politique d'égalité des chances entre femmes et hommes à la Commission ?

Les fondements ont été posés par les Traités successifs et le droit dérivé. Dès le Traité de Rome (article 119), le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est posé, il sera étendu dans les années 70 par l'adoption de directives spécifiques. En 1992, le Traité de Maastricht consacre le principe du gender mainstreaming, et prévoit que le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté (article 141). Le principe de l'égalité entre femmes et hommes est également confirmé dans la Charte des droits fondamentaux dans son article II-83 du Titre III.

Ces dispositions ont permis la mise en place d'une politique d'égalité des chances dans la fonction publique européenne. Le nouveau statut des fonctionnaires des Communautés européennes entré en vigueur le 1^{er} mai 2004 prévoit explicitement l'interdiction de la discrimination sur la base du sexe (comme sur la base d'autres motifs), mais aussi la prise en compte de mesures et d'actions destinées à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans les domaines couverts par le statut (article 1^{er} quinquies).

Quelle est la politique mise en œuvre par la Commission ?

La politique d'égalité des chances entre femmes et hommes membres du personnel est en place depuis 1988. Les deux premiers programmes d'action étaient des programmes d'actions positives en faveur des femmes. Depuis 1997, ces programmes contiennent des mesures allant au-delà de mesures spécifiques « de seul rattrapage » par rapport au sexe sous-représenté. Le 4^{ème} programme d'action a été adopté le 28 avril 2004 (SEC(2004)447/5) et couvre la période 2004-2008. Depuis 1995, la Commission fixe également des objectifs annuels pour le recrutement et la nomination des femmes aux postes de catégorie A, dans l'objectif d'atteindre à terme la parité. Ces objectifs fixés pour l'encadrement supérieur, l'encadrement intermédiaire et pour les postes d'administrateur en dehors de l'encadrement font l'objet d'un monitoring annuel. Enfin, la Commission organise, chaque année depuis 1997, une sensibilisation auprès de l'ensemble de son personnel à l'occasion de la Journée internationale de la Femme.

Que prévoit le Quatrième programme d'action pour l'égalité des chances entre femmes et hommes à la Commission européenne ?

Le 4^{ème} programme vise à améliorer l'équilibre hommes/femmes au sein du personnel, à assurer la cohérence globale de la démarche suivie par les différents services de la Commission et à lever les obstacles à la progression des carrières des femmes. Il s'agit d'accélérer le rythme des progrès obtenus au cours de la période 2000-2004. Ces objectifs se déclinent en plusieurs types de mesures :

- lever les obstacles à la progression des carrières des femmes tant dans le recrutement, la formation que le déroulement de la carrière ;
- concilier les vies privée et professionnelle ;
- procéder à une étude comparative des profils de carrière des hommes et des femmes ;
- sensibiliser aux questions d'égalité hommes/femmes
- protéger la dignité de la personne sur le lieu de travail.

Suite à l'évaluation du programme précédent qui avait montré que, malgré les progrès, diverses difficultés demeuraient, le 4^{ème} programme d'action a mis l'accent sur des mesures quantifiables, comparables de Direction générale (DG) à Direction générale et suivies de manière régulière. Un rapport annuel doit faire le bilan de la mise en œuvre du programme par les services. Le premier rapport a été adopté le 16 novembre 2005, le second rapport a été adopté le 26 septembre 2006.

L'objectif du rapport est d'établir un état des lieux de la situation en matière d'égalité hommes/femmes à la Commission. Il s'agit également de présenter les actions concrètes des DG sous forme de bonnes pratiques et de mettre notamment en évidence les moyens de suivi et d'évaluation des actions. On notera que les DG respectent toutes les instructions du 4^{ème} programme et commencent à mettre en œuvre de manière concrète leurs plans d'action. La Communication présente également des recommandations d'ordre politique. En particulier, elle propose des recommandations concrètes aux DG qui ont des résultats chiffrés particulièrement éloignés des objectifs fixés par la Commission. Elle propose également des mesures contraignantes¹, compte tenu du fait que l'un des objectifs de recrutement et de nomination des femmes aux postes d'encadrement et autres postes de niveau AD n'a pas été atteint en 2005 (voir ci-dessous).

Comment la politique d'égalité des chances est-elle concrètement mise en œuvre dans les services de la Commission ?

L'unité Egalité des chances et Non-discrimination de la Direction Générale Administration est chargée spécifiquement de l'élaboration et du suivi de cette politique. Elle a un rôle de coordination, de conseil, de suivi et d'évaluation auprès des Directions générales. Mais ce sont les directions générales et les services qui sont les premiers responsables de la mise en œuvre du 4^{ème} programme d'action, par le biais d'un correspondant égalité -personne nommée et responsable du suivi au sein de chaque DG-, d'un plan d'action et d'un groupe égalité des chances.

L'évaluation des progrès des services en matière d'égalité des chances est réalisée à partir de plusieurs instruments : des tableaux de bord de l'égalité, qui sont remplis de manière annuelle par chaque direction générale ; un rapport annuel, qui « comprend une évaluation globale du déroulement du programme en se fondant sur les rapports des DG et des services et en procédant à un classement des DG les plus performantes » ; et à l'avenir, les plans de gestion et rapports d'activité annuels des DG, qui devront comprendre un point sur l'égalité hommes-femmes.

¹ Mesures contraignantes applicables en 2007, pour les recrutements et nominations dans l'encadrement intermédiaire :

- requérir des DG qu'elles motivent au moment de l'exercice de fixation des objectifs annuels le fait qu'elles n'aient pas pu atteindre, l'année précédente et à leur niveau, les objectifs généraux fixés par la Commission pour l'encadrement intermédiaire ;
- requérir des DG qu'elles transmettent à la DG ADMIN une justification écrite de l'absence de femmes dans une short-list quand il y a effectivement eu des candidates ;
- fixer comme règle la représentation des deux sexes dans tout panel de sélection, même quand il y a moins de 4 membres ;
- requérir de toutes les DG qu'elles chargent systématiquement l'un des membres du panel (formé dans ce domaine) du rôle de rapporteur spécial pour l'égalité des chances dans tout panel de sélection pour le pourvoi de postes dans l'encadrement intermédiaire ;
- rendre obligatoire la participation au cours sur l'égalité des chances pour tous les managers de la Commission, avec obligation d'y participer d'ici fin 2009.

Quelles sont les meilleures pratiques concrètes à la Commission en termes d'égalité entre femmes et hommes ?

En ce qui concerne la **levée des obstacles à la progression des carrières des femmes**, plusieurs DG mettent sur pied des programmes spécifiques de tutorat ou de « coaching », d'autres préconisent de donner la priorité aux femmes qui sont à égalité de mérite avec les hommes (nominations, promotions) et de veiller à ce que les listes de promotion comprennent un nombre de femmes au prorata des femmes promouvables.

En matière de **conciliation des vies privée et professionnelle**, plusieurs DG ont adopté un code de bonne conduite ou des recommandations en matière d'horaires de réunions, de formations ou d'horaires de travail en général. La Commission développe activement sa politique de conciliation de vies privée et professionnelle, notamment avec flexibilité des horaires et télétravail.

Les actions en matière de **sensibilisation et de formation** sont diverses (sessions d'information spécifiques, formations internes ciblées, page d'information consacrée à l'égalité des chances sur le site intranet des DG, questionnaires adressés au personnel, dissémination de bonnes pratiques, etc.) mais elles ont un impact plus grand lorsqu'elles sont ciblées, qu'elles concernent des sujets qui touchent l'ensemble du personnel et que l'engagement de la hiérarchie est présent.

Quel est le bilan de la politique mise en place par la Commission en termes d'égalité femmes-hommes ?

Les politiques mises en place depuis la fin des années 80 ont eu un impact positif sur la représentation des femmes dans la catégorie A*, et plus particulièrement aux postes d'encadrement. Leur présence dans la catégorie A* est passée de 5,2% en 1970 à 24% en 2003, pour atteindre 35% en 2006. Cette progression, certes lente, a connu une accélération dans les années 90 (progression de 8,7% de 1990 à 2000). C'est aussi dans ces années-là que la progression des femmes aux postes d'encadrement a été la plus nette. Les femmes ne représentaient encore que 2% des postes d'encadrement supérieur en 1994, dix ans plus tard cette proportion atteint 11,5%, et 15% en 2006. En outre, une attention accrue a été portée à la prise en compte de la politique d'égalité des chances dans les procédures de sélection (analyse de l'impact différencié des concours sur les femmes et les hommes), dans la formation, ainsi que dans une série de mesures visant à mieux concilier vies privée et professionnelle.

Quels sont les défis principaux auxquels la Commission est encore confrontée dans ce domaine ?

Parmi les défis principaux, on compte notamment :

- une charge de travail et plus généralement une culture des journées de travail prolongées ;
- l'évolution lente des mentalités ;
- un niveau de priorité encore trop faible au sein de nombreux services ;
- des moyens humains et financiers trop limités, en raison d'un contexte budgétaire difficile ;
- l'insuffisance de la prise en compte systématique de la dimension de genre dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines.

Quels sont les objectifs de recrutement et de nomination des femmes aux postes d'encadrement et autres postes de niveau A*/AD ?

En 2005, la Commission s'était fixé trois objectifs :

- nommer ou recruter au moins 20% de femmes aux postes d'encadrement supérieur. Avec 32,8 % de femmes nommées ou recrutées à ce niveau en 2005, **l'objectif a été atteint**, le progrès étant réel par rapport à 2004 (12,8%), principalement grâce aux nominations réalisées dans le cadre de l'élargissement (40% de femmes nommées en EUR10 pour 27% en EUR15) ;
- nommer ou recruter au moins 30% de femmes aux postes d'encadrement intermédiaire. **Cet objectif n'a pas été atteint**. Le taux de nomination de 24,4% a progressé de 1,4%, si on le compare à 2004. Il importe toutefois de souligner la faiblesse des taux de candidatures féminines à ce niveau, comme aux postes d'encadrement supérieur ;
- le recrutement au niveau administrateur d'autant de femmes que d'hommes, pour autant que les listes de réserve le permettent. **L'objectif a été atteint** avec un taux de 51,4%, contre 44% en 2004.

La Commission a décidé de fixer les objectifs 2006 à **25%** des premiers recrutements et premières nominations dans **l'encadrement supérieur**, **30%** dans **l'encadrement intermédiaire** et **50% des recrutements au niveau A*/AD** hors encadrement pour autant que les listes de réserve le permettent. L'objectif fixé pour l'encadrement intermédiaire n'ayant pas été atteint en 2005, la Commission a décidé d'examiner la possibilité de mettre en œuvre des mesures contraignantes pour 2007 dans le cadre de l'adoption du 2ème rapport de mise en œuvre du 4ème programme d'action (voir ci-dessus).

Précisons encore qu'en 2006, les femmes continuaient à être sous-représentées dans la catégorie des Administrateurs - encadrement compris (35% par rapport à 33,7% en 2005 et 31,8% en 2004).

L'état des lieux statistique au 31 octobre 2006, c'est à dire au troisième trimestre, indique que le taux des premiers recrutements et nominations de femmes est respectivement de 19% (objectif fixé à 25%) dans l'encadrement supérieur et de 24,1% pour l'encadrement intermédiaire (objectif fixé à 30%). Le taux de recrutement et d'engagement des femmes en catégorie AD (hors encadrement) atteint 41,9%.

Informations statistiques sur le personnel de la Commission européenne:
http://ec.europa.eu/civil_service/about/figures/index_fr.htm