

Avis du Comité économique et social européen sur «L'emploi des femmes et la croissance» (avis exploratoire)

(2013/C 341/02)

Rapporteuse: M^{me} Indrė VAREIKYTė

Dans une lettre datée du 15 avril 2013, M. Vytautas LEŠKEVIČIUS, vice-ministre des affaires étrangères de la République de Lituanie, a demandé au Comité économique et social européen, au nom de la présidence lituanienne du Conseil de l'UE, d'élaborer un avis sur

"L'emploi des femmes et la croissance".

La section spécialisée "Emploi, affaires sociales, citoyenneté", chargée de préparer les travaux du Comité en la matière, a adopté son avis le 5 septembre 2013.

Lors de sa 492^e session plénière des 18 et 19 septembre 2013 (séance du 18 septembre 2013), le Comité économique et social européen a adopté le présent avis par 144 voix pour, 3 voix contre et 3 abstentions.

1. Conclusions et recommandations

1.1 L'emploi des femmes ne devrait plus faire l'objet d'un énième débat sur l'égalité entre les hommes et les femmes, mais plutôt être considéré comme un impératif économique pour apporter à l'UE prospérité et emplois, comme une nécessité sociale permettant de relever les défis d'ordre démographique, social et environnemental de façon à garantir une croissance durable.

1.2 L'augmentation du taux d'emploi des femmes a déjà sensiblement contribué à la croissance ces 50 dernières années. Pour exploiter pleinement le potentiel de contribution des femmes à la croissance, il convient cependant de mettre en œuvre des mesures plus ciblées tant au niveau européen qu'à l'échelon national. Il importe néanmoins de s'assurer que ces politiques soient exhaustives et qu'elles abordent non seulement les obstacles économiques les plus évidents, mais aussi les problématiques des systèmes d'imposition, d'allocation et de retraite, des droits des travailleurs, du processus décisionnel, de l'entrepreneuriat, de l'éducation, des stéréotypes et de la violence. Il est en outre évident que les femmes comme les hommes doivent jouer leur rôle si l'on veut résoudre ces questions multiformes. Ils doivent également participer au dialogue et à la coopération entre les acteurs concernés, ainsi qu'à l'application des pratiques efficaces.

1.3 Parallèlement aux recommandations spécifiques présentées ci-dessous et tout au long du présent avis, des conditions essentielles doivent être réunies au préalable pour renforcer la participation des femmes sur le marché de l'emploi et leur contribution à la croissance, à savoir:

- l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques de l'Union;
- la ventilation des données par sexe dans toutes les collectes de données statistiques, en veillant à ce que soit utilisé l'ensemble minimal de 52 indicateurs de l'égalité des sexes ⁽¹⁾;

- la prise en considération des questions d'égalité des genres dans l'allocation des fonds de l'UE et la mise en œuvre des recommandations énoncées dans l'évaluation du soutien du Fonds social européen à l'égalité entre les hommes et les femmes ⁽²⁾;
- la réduction de la ségrégation fondée sur le genre dans l'enseignement, pour permettre aux économies d'exploiter pleinement leur réservoir de talents;
- le soutien à la transition entre les études et le marché de l'emploi au moyen de formations spécifiques et du développement des compétences;
- l'égalité sur le plan de l'accès au marché du travail (y compris diversité hommes-femmes sur le lieu de travail et égalité réelle en termes de temps de travail et de rémunération);
- des conditions d'emplois décentes associées à une certaine satisfaction professionnelle, y compris l'accès à des services publics ou privés permettant de concilier vie professionnelle et vie privée;
- l'adaptation des systèmes d'imposition et d'allocation de façon à ne pas décourager les deuxièmes apporteurs de revenus de travailler ou d'augmenter leur nombre d'heures de travail;
- le soutien aux femmes entrepreneurs pour les aider à développer leur entreprise et à créer de l'emploi;
- la participation équitable des hommes et des femmes à la prise de décisions;
- l'aide aux parents isolés en difficulté;
- la fourniture de services de qualité, accessibles et abordables pour l'accueil des enfants, fonctionnant à temps plein – ces services sont l'un des principaux instruments permettant d'encourager la participation des femmes au marché du travail;

⁽¹⁾ Conseil économique et social des Nations unies, rapport du secrétaire général de la commission de statistique sur les statistiques ventilées par sexe (E/CN.3/2013/10).

⁽²⁾ Commission européenne, DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances, 2011.

- la lutte contre toutes les formes de stéréotypes liés au genre au moyen de politiques garantissant l'égalité des chances en matière d'éducation, l'égalité d'accès au marché du travail et la possibilité d'évoluer sur le plan professionnel;
- la prévention des discriminations et du harcèlement sur le lieu de travail et la lutte contre la violence à caractère sexiste.

2. Incidence sur la croissance

2.1 Le Comité est intimement convaincu que la croissance économique ne suffit plus à elle seule à faire réellement progresser les sociétés, à moins d'être inclusive et durable. L'égalité entre les hommes et les femmes devient donc une condition fondamentale d'un tel progrès. Dans le même temps, la mesure du PIB ne devrait plus être fondée exclusivement sur le paradigme production/consommation, mais devrait inclure des indicateurs tels que le bien-être et la durabilité (économique, sociale et environnementale), "pour une politique plus équilibrée" (3).

2.2 L'égalité entre les hommes et les femmes est souvent perçue comme une contrainte ou comme une charge. Il y a lieu de reconnaître le coût de l'absence d'égalité et de considérer la contribution économique positive de cette égalité comme un investissement et un facteur productif.

2.3 Les objectifs de la stratégie Europe 2020 – notamment faire passer le taux d'emploi des 20-64 ans à 75 % d'ici 2020 et réduire d'au moins 20 millions le nombre de personnes sujettes à la pauvreté ou au risque de pauvreté – sont impossibles à atteindre sans une participation accrue des femmes sur le marché du travail et dans la vie publique. Une parfaite convergence des taux de participation représenterait en outre une augmentation de quelque 12 % du PIB par habitant d'ici 2030 (4).

2.4 L'Europe, dont la population en âge de travailler diminue (5), n'atteindra pas ses objectifs de croissance sans augmenter le potentiel des femmes sur le marché du travail. En 2012, le taux d'emploi des hommes (de 20 à 64 ans) atteignait 74,6 %, contre 62,4 % seulement pour les femmes. La situation est encore plus critique lorsque l'emploi est mesuré en équivalents temps plein: le taux d'emploi actuel des femmes correspond à 53,5 % de la main-d'œuvre féminine totale travaillant à temps plein (6).

2.5 L'augmentation du taux d'emploi des femmes a déjà largement contribué à la croissance ces 50 dernières années. Il importe toutefois de souligner que les tâches familiales réalisées par les femmes sans rémunération ne sont pas prises en considération en tant que contribution à l'économie. Le développement des métiers de services aux familles contribuerait à transformer cette forme invisible de travail en travail rémunéré et générerait des recettes fiscales, des contributions aux régimes de retraite, etc.

2.6 Le Comité attire l'attention sur le fait que les femmes sans emploi ne sont pas toujours incluses dans les statistiques et ne sont pas enregistrées comme demandeuses d'emploi, mais qu'elles représentent dans les faits un potentiel inexploité. En

effet, la baisse de l'emploi féminin ne se traduit pas directement en chômage mais en inactivité ou travail non déclaré, dans la mesure où l'effet "décourageant" crée peu d'offre de travail féminin. Les données statistiques au niveau national et européen ne peuvent donc rendre compte de la situation réelle et effective. Le CESE demande que les données statistiques collectées et élaborées au niveau européen sur l'emploi féminin fassent l'objet d'une désagrégation accrue par rapport aux secteurs des services privés.

2.7 Le CESE souligne que l'examen annuel de la croissance devrait fixer des objectifs en matière d'emploi des femmes (7), dès lors que des politiques ciblées permettent de combler les écarts entre les hommes et les femmes et de promouvoir l'inclusion, renforçant ainsi sensiblement le potentiel de croissance de l'économie européenne (8). De telles politiques, incluant (notamment) la fourniture de services de prise en charge des membres de la famille dépendants et la suppression des dispositions financières décourageant le travail des deuxièmes apporteurs de revenus, sont essentielles pour accroître la participation des femmes sur le marché du travail. Les États membres devraient recourir à de telles politiques afin d'accroître l'employabilité et de soutenir l'accès à l'emploi et le retour à la vie active.

2.8 Une austérité stricte entraîne des coupes dans le secteur et les services publics, et les femmes sont davantage susceptibles de perdre leur emploi du fait qu'elles sont majoritaires dans ce secteur. Le groupe dont le niveau de vie souffre le plus des coupes dans les services publics est celui des parents isolés, lui aussi majoritairement composé de femmes. Dans le même temps, les personnes qui assurent des prises en charge sans être rémunérées sont en majorité des femmes. Selon toute probabilité, ce sont donc elles qui seront mises à contribution en cas de coupes dans les services sociaux (9). La Commission devrait préparer une étude exhaustive concernant les effets de l'austérité sur l'égalité des chances afin d'envisager des solutions plus appropriées et mener des recherches sur la manière dont les mesures d'austérité ont eu un impact sur la quantité et sur la qualité de l'emploi féminin, tant dans le secteur public que dans celui des services privés.

2.9 Il convient de noter que les responsables politiques de l'UE se concentrent sur l'employabilité en général, sans recenser les mesures qui permettraient d'exploiter le potentiel des femmes économiquement inactives, qui pourraient contribuer sensiblement à la croissance au sein de l'Union.

2.10 Le CESE recommande d'allouer les fonds de l'Union en prenant davantage en considération les questions d'égalité des genres et encourage les institutions de l'UE et les États membres à mettre en œuvre les recommandations énoncées dans l'évaluation du soutien du Fonds social européen à l'égalité entre les hommes et les femmes (10).

(3) JO C 181 du 21.6.2012, pp. 14-20.

(4) "Closing the Gender Gap: Act Now" ("Inégalités hommes-femmes: Il est temps d'agir"), OCDE, décembre 2012.

(5) La population en âge de travailler devrait se contracter durant les trois prochaines décennies environ au rythme de 1 à 1,5 million de personnes par an. "Recent Experiences from OECD countries and the European Union" ("Expériences récentes des pays de l'OCDE et de l'Union européenne"), OCDE, 2012.

(6) "Female labour market participation" ("La participation des femmes au marché du travail"), Commission européenne, 2013.

(7) "Examen annuel de la croissance 2013", Commission européenne, 2012.

(8) Document de travail des services de la Commission sur les progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en 2012 – document accompagnant le rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – Rapport 2012 sur l'application de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, SWD(2013) 171 final (en anglais).

(9) "TUC Women and the Cuts Toolkit" (Manuel du TUC: les femmes face aux coupes budgétaires), Trade Union Congress, 2011.

(10) "Evaluation of the European Social Fund's support to Gender Equality", Commission européenne, DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances, 2011.

3. Éducation

3.1 Les élévations du niveau d'instruction représentent quelque 50 % de la croissance du PIB dans les pays de l'UE entre 1960 et 2008; la moitié environ de cette augmentation était due à des améliorations concernant le niveau d'instruction des femmes ⁽¹¹⁾.

3.2 Les rapports de l'EIGE ⁽¹²⁾ et de l'OCDE indiquent que, pour toute une série de raisons, les femmes ont moins de possibilités d'emploi que les hommes et qu'à travail égal, elles sont moins rémunérées, alors que leur niveau d'instruction est aujourd'hui supérieur à celui des hommes dans la plupart des pays de l'UE.

3.3 Des disparités systématiques entre les hommes et les femmes ⁽¹³⁾ dans le choix des disciplines empêchent les économies d'exploiter pleinement leur réservoir de talents; elles entraînent donc une mauvaise utilisation du capital humain et limitent le potentiel d'innovation et de croissance économique. Les institutions de l'UE et les États membres devraient lutter contre les disparités entre les hommes et les femmes dans l'enseignement en favorisant un changement d'attitude parmi les élèves, les enseignants, les parents et la société en général. Une telle intervention devrait commencer en début de scolarité, avant que ne se fixent les images et les attitudes stéréotypées sur les compétences et les préférences intrinsèques des filles et des garçons.

3.4 Le Comité recommande d'accorder une attention toute particulière aux initiatives et projets financés par les instruments de l'UE (financement au titre du Fonds social européen, programmes d'apprentissage tout au long de la vie, etc.). Ces instruments pourraient être utilisés pour accroître les possibilités de remise à niveau et d'accès à l'emploi des femmes souhaitant réintégrer le marché du travail et/ou pour le développement professionnel des femmes.

4. Marché du travail

4.1 La plupart des États membres de l'UE sont confrontés au double problème du vieillissement de la population et de la faiblesse des taux de fécondité. Si les taux de participation des hommes et des femmes au marché du travail restent constants, ces facteurs entraîneront une contraction de la main-d'œuvre au cours des vingt prochaines années ⁽¹⁴⁾.

4.2 Il est nécessaire de modifier durablement les inégalités entre les hommes et les femmes qui perdurent dans les sociétés européennes. La promotion d'un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle chez les hommes est une démarche importante pour parvenir à une répartition plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre les hommes et les femmes. Un partage plus équilibré du congé parental entre les deux parents réduirait les réticences des employeurs à engager des femmes en âge de procréer.

⁽¹¹⁾ "Effects of Reducing Gender Gaps in Education and Labour Force Participation on Economic Growth in the OECD" ("Effets de la réduction des disparités hommes-femmes dans l'enseignement et au niveau de la participation au marché du travail sur la croissance économique au sein de l'OCDE"), DELSA/ELSA/WD/SEM(2012)9, OCDE, 2012.

⁽¹²⁾ "Gender Equality Index Report" ("Rapport sur l'indice de l'égalité entre les hommes et les femmes"), Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2013.

⁽¹³⁾ En 2010, en Europe, les femmes représentaient 77 % des diplômés dans le domaine de l'éducation, 74 % des diplômés dans le secteur de la santé et du bien-être et 65 % des diplômés en lettres, contre seulement 25 % des diplômés en ingénierie et 38 % des diplômés en sciences, en mathématiques et en informatique. Rapport de l'initiative de l'OCDE sur la parité: l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat, OCDE, 2011.

⁽¹⁴⁾ "Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD" ("Moteurs de la participation des femmes au marché du travail dans l'OCDE"), DELSA/ELSA/WD/SEM(2013)1, OCDE, 2013.

4.3 Les changements au niveau de la demande de main-d'œuvre – tels que l'émergence de nouvelles méthodes de production et de conditions de travail différentes, et notamment le remplacement de la production manufacturière et de l'agriculture par le secteur des services – contribuent de manière décisive à accroître la participation des femmes au marché du travail et sont à l'origine de la demande croissante de main-d'œuvre féminine.

4.4 Si le travail à temps partiel a incité davantage de femmes à intégrer le marché du travail officiel, il peut à long terme limiter les possibilités de formation, réduire les perspectives de carrière, peser sur le montant des pensions de retraite et accroître le risque de pauvreté, tant à court terme que chez les personnes âgées. Cela est particulièrement évident en ce qui concerne le travail à temps partiel "involontaire" qui a augmenté ces dernières années ⁽¹⁵⁾, dès lors qu'en réponse à la crise, la relation de travail à temps partiel est immédiatement offerte aux femmes qui sont contraintes de l'accepter, soit parce qu'il n'y a pas d'autre choix sur le plan de la relation de travail, soit pour éviter de perdre leur emploi. Le profond déséquilibre entre les femmes et les hommes sur le plan du travail à temps partiel (31,6 % et 8 % respectivement) doit être examiné. Il convient de lever tous les obstacles qui entravent le passage du temps partiel au temps plein.

4.5 Le Comité constate que les politiques qui encouragent les ménages à deux salaires et qui aident les parents ayant un travail à faire face à leurs engagements familiaux contribuent de manière fondamentale à accroître la participation des femmes. Une combinaison appropriée d'aides financières et matérielles joue également un grand rôle à cet égard.

4.6 Des taux d'imposition plus élevés pour le deuxième apporteur de revenus d'un ménage peuvent réduire la participation des femmes au marché du travail en les décourageant de travailler ⁽¹⁶⁾. Il convient dès lors d'adapter les systèmes d'imposition et d'allocation de façon à ne pas décourager les deuxièmes apporteurs de revenus.

4.7 Il convient d'accorder une attention particulière au travail informel et précaire, et notamment au pseudo-travail indépendant. Celui-ci concerne davantage les femmes que les hommes, ce qui les rend plus susceptibles d'être exploitées. Les États membres de l'UE sont invités à ratifier sans tarder la 189^e convention de l'OIT concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques ⁽¹⁷⁾, qui définit des normes de travail pour les travailleurs domestiques.

5. Rémunérations et pensions

5.1 Le CESE invite instamment les décideurs politiques à réduire les inégalités de genre en comblant les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (qui s'élèvent à 16,2 % en moyenne), étant donné que l'égalité de rémunération profitera non seulement aux femmes, mais également à l'ensemble de la société – d'après l'évaluation de la valeur ajoutée européenne, si les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes diminuent d'un point de pourcentage, la croissance économique s'améliore de 0,1 % ⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁵⁾ Il est estimé que 23,4 % du travail féminin à temps partiel est involontaire (moyenne UE, 2011). Source: base de données du cadre d'évaluation de Lisbonne.

⁽¹⁶⁾ "Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD" ("Moteurs de la participation des femmes au marché du travail dans l'OCDE"), OCDE, 2013.

⁽¹⁷⁾ Organisation internationale du travail, C189 – convention concernant les travailleurs domestiques, 2011.

⁽¹⁸⁾ Parlement européen, proposition de résolution (B7-XXXX/2013), 17.6.2013.

5.2 Le CESE s'inquiète également de l'écart considérable entre les hommes et les femmes en matière de retraite – 39 % en moyenne dans l'UE-27 ⁽¹⁹⁾ –, qui représente plus du double de l'écart en matière de salaires. Le manque de visibilité du problème est particulièrement préoccupant. Non seulement les écarts sont considérables dans la plupart des pays de l'Union, mais ils sont aussi extraordinairement complexes dès lors qu'ils dépendent du parcours professionnel (notamment des différences de rémunération et du nombre d'heures et d'années de travail), des régimes de retraite et, en particulier, de l'incidence des revenus professionnels perçus au cours de la carrière sur les pensions de retraite et de la mesure dans laquelle les régimes de retraite indemnisent les interruptions de carrière pour s'occuper d'enfants ou de parents à charge.

5.3 Le CESE estime dès lors que le comblement de l'écart de rémunération et la prise en considération du temps consacré à la famille – s'occuper d'un enfant ou d'une personne âgée, aider un membre de la famille au cours d'une brève ou longue maladie, etc. – dans les systèmes de cumul des pensions des hommes aussi bien que des femmes (combinés à la garantie que les travailleurs peuvent obtenir un congé familial pour soins et assistance) réduiraient l'écart entre les hommes et les femmes en matière de retraite ⁽²⁰⁾.

6. Esprit d'entreprise

6.1 Une récente étude de l'OCDE ⁽²¹⁾ souligne que les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'entrepreneuriat sont profonds et persistants à de nombreux égards, dont les préférences subjectives pour l'entrepreneuriat, la taille et les performances financières des entreprises ou l'accès et le recours aux capitaux financiers. Les femmes entrepreneurs n'ont pas pour seul objectif la recherche d'un maximum de profits, et des critères plus vastes d'évaluation de leurs performances mettent en lumière leur contribution au développement économique et social.

6.2 Le fait d'aider davantage de femmes à créer leur entreprise et d'encourager la croissance des entreprises existantes dirigées par des femmes peut contribuer ⁽²²⁾ à favoriser l'emploi, à accroître l'innovation, à renforcer la compétitivité et la croissance économique et à réduire l'exclusion sociale. Des mesures significatives s'imposent pour exploiter tout le potentiel des entreprises en matière de croissance économique durable et de création d'emplois en Europe, surtout après la crise.

6.3 Le CESE a déjà proposé d'adopter les mesures suivantes pour promouvoir l'entrepreneuriat des femmes au niveau européen ⁽²³⁾:

- création d'un Office européen de l'entreprise féminine en vue d'établir une infrastructure intervenant en soutien de l'entrepreneuriat des femmes;

⁽¹⁹⁾ "The Gender Gap in Pensions in the EU" ("L'écart entre les hommes et les femmes en matière de retraite au sein de l'UE"), Commission européenne, DG Justice, 2013.

⁽²⁰⁾ Dans son avis "Le lien entre l'égalité des sexes, la croissance économique et le taux d'emploi" (SOC/338, JO C 318 du 23.12.2009, pp. 15–21), le CESE préconise que le temps consacré à la prise en charge de tiers soit financé de la même manière que les retraites.

⁽²¹⁾ "Women Entrepreneurs in the OECD: key evidence and policy challenges" ("Les femmes entrepreneurs au sein de l'OCDE: données clés et défis stratégiques"), DELSA/ELSA/WD/SEM(2013)3, OCDE, 2013.

⁽²²⁾ Banque mondiale, "Female Entrepreneurship: Program Guidelines and Case Studies" ("Les femmes et l'entrepreneuriat: lignes directrices du programme et études de cas"), 11.04.2013: "Aux États-Unis, par exemple, les entreprises détenues par des femmes connaissent une croissance plus de deux fois supérieure à celle des autres entreprises; elles contribuent à hauteur de près de 3 000 milliards de dollars à l'économie américaine et représentent 23 millions d'emplois directs".

⁽²³⁾ JO C 299 du 4.10.2012, p. 24.

- désignation, au sein de la Commission et des ministères des États membres responsables des entreprises, d'un directeur chargé de la création d'entreprises par les femmes, pour sensibiliser aux avantages économiques qu'apporte le fait d'encourager davantage de femmes à créer et développer une entreprise;

- collecte de données tenant compte de la différence entre hommes et femmes concernant les entreprises dirigées par des femmes en Europe.

7. Prise de décision

7.1 Différentes études internationales ⁽²⁴⁾ confirment que les femmes occupant des postes de direction exercent une influence positive sur les performances financières de leur entreprise, sur sa culture d'entreprise, son style de gestion et sa résistance à la crise. Les femmes prennent moins de risques et privilégient un modèle de développement durable, mais les obstacles à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le processus décisionnel sont bien plus profonds que ce que l'on veut bien admettre.

7.2 Le CESE espère qu'une norme minimale en matière d'égalité de participation au processus décisionnel sera adoptée par tous les organes de décision, publics et privés, dans un esprit d'autorégulation. Les sociétés cotées en bourse et toutes les institutions publiques devraient promouvoir des procédures de candidature et de désignation transparentes ainsi qu'une culture de l'inclusion et de la liberté de choix. Les progrès resteront cependant modestes sans une volonté, aussi bien des hommes que des femmes, de prendre des mesures positives.

7.3 Le CESE recommande que les responsables politiques et les entreprises examinent les points suivants afin de s'assurer que l'on parvienne à un équilibre entre hommes et femmes dans tous les organes de décision:

- améliorer la visibilité des femmes qui occupent des postes de haut niveau;

- accroître la transparence dans la recherche des nouveaux talents;

- parvenir à une masse critique et la maintenir;

- lutter contre les stéréotypes liés à la répartition des rôles entre les hommes et les femmes;

- planifier les successions à la tête des entreprises;

- créer une pépinière de talents;

- soutenir l'établissement de réseaux de tutorat dans le secteur public et le secteur privé;

- diffuser les exemples de bonnes pratiques; et

- créer une base de données coordonnée à l'échelle européenne, recensant les femmes qualifiées pour occuper des postes de décision.

⁽²⁴⁾ "Women Matter", McKinsey; "Do Women in Top Management Affect Firm Performance?", Smith et Verner; "Diversity and gender balance in Britain plc", TCAM; "Mining the Metrics of Board Diversity", Thomson Reuters; etc.

7.4 Afin de mettre en œuvre la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015) ⁽²⁵⁾, le CESE soutient l'égalité de représentation des hommes et des femmes dans la vie publique et, en particulier, dans la politique, étant donné que la sous-représentation actuelle limite les droits de participation des femmes ⁽²⁶⁾. Les institutions de l'UE et les États membres, ainsi que les organisations patronales et syndicales, devraient montrer l'exemple en introduisant des objectifs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans leurs organes politiques et administratifs, notamment aux échelons supérieurs.

8. Accueil des enfants

8.1 Un facteur important influençant la participation des femmes au marché du travail est l'accès à des structures d'accueil à temps plein des enfants, et en particulier des jeunes enfants. Les augmentations des dépenses publiques consacrées aux services d'accueil des enfants sont directement liées à des hausses de l'emploi à temps plein chez les femmes ⁽²⁷⁾.

8.2 Le respect des objectifs de Barcelone est donc une nécessité. Selon un récent rapport de la Commission, cependant, seuls 10 États membres avaient atteint en 2010 l'objectif de Barcelone relatif aux enfants de moins de trois ans. La même année, seuls 11 États membres avaient atteint l'objectif de 90 % dans la catégorie des enfants entre l'âge de trois ans et l'âge de scolarisation obligatoire ⁽²⁸⁾.

8.3 Étant donné que les États membres affichant les taux de natalité les plus élevés sont également ceux qui ont fait le plus pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et qui présentent des taux élevés d'emploi des femmes ⁽²⁹⁾, les États membres devraient apporter aux familles avec enfants un soutien plus concret, plus abordable, plus accessible et de meilleure qualité, au moyen de politiques ⁽³⁰⁾ consistant notamment à:

- *investir dans l'enfance* – grâce à des programmes d'intervention en faveur de la petite enfance, en particulier ceux qui fournissent aux familles des services à domicile et en centre d'accueil centrés sur la famille;
- *s'assurer qu'il soit possible de concilier responsabilités familiales et professionnelles* – grâce à une coordination dans une série de domaines tels que les services d'accueil des enfants, les congés parentaux et l'établissement de lieux de travail compatibles avec la vie de famille;

— *créer des conditions propres à faire remonter les taux de fécondité* – en complétant les politiques favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie de famille par des mesures fiscales avantageuses (telles que le *Childcare Voucher Scheme* au Royaume-Uni) et des politiques qui assurent un partage plus large des coûts liés à l'éducation des enfants et qui permettent aux jeunes couples d'accéder à un logement abordable et de s'insérer durablement sur le marché du travail.

9. Stéréotypes et discrimination

9.1 Si l'augmentation du niveau d'instruction des filles ces dernières décennies a considérablement renforcé le potentiel des femmes en matière de revenus, l'attitude de la société à l'égard du travail des femmes et l'opposition entre les valeurs familiales et l'égalité restent un obstacle à l'équilibre entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

9.2 Le CESE est particulièrement préoccupé par les discriminations à l'encontre des femmes handicapées, migrantes ou issues d'une minorité ethnique. À cet égard, il recommande d'appliquer sans délai la directive sur l'égalité de traitement ⁽³¹⁾.

9.3 La violence à l'encontre des femmes n'est pas seulement un problème social intolérable: elle a également un coût économique élevé. On estime qu'elle représente un coût annuel d'au moins 32 milliards d'euros dans les 47 États membres du Conseil de l'Europe ⁽³²⁾. Les politiques publiques contre la violence sexiste ont un rôle important à jouer; l'image traditionnelle de la place des femmes dans la société ne changera que quand celles-ci auront accès à l'exercice paritaire du pouvoir.

9.4 Les médias ont un rôle fondamental à jouer dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ils ne se contentent pas de refléter les modèles et les normes socio-culturels: ils les créent également et contribuent de manière décisive à façonner l'opinion publique et la culture. Ce sont en outre précisément les contenus médiatiques qui contribuent à sensibiliser tous les acteurs de la société, dont les responsables politiques et le public, aux complexités de l'égalité des genres; il est donc urgent que les médias se penchent sur les inégalités qui perdurent sous la forme d'une sous-représentation (surtout aux échelons supérieurs), d'obstacles à l'évolution de carrière et d'une faiblesse des salaires (par rapport à ceux des hommes) ⁽³³⁾.

Bruxelles, le 18 septembre 2013.

Le président
du Comité économique et social européen

Henri MALOSSE

⁽²⁵⁾ "Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015", Commission européenne, 2010.

⁽²⁶⁾ "Base de données sur les femmes et les hommes dans la prise de décision", Commission européenne, DG Justice.

⁽²⁷⁾ "Closing the Gender Gap: Act Now" ("Inégalités hommes-femmes: Il est temps d'agir"), OCDE, 2012.

⁽²⁸⁾ "Objectifs de Barcelone", Commission européenne, 2013.

⁽²⁹⁾ JO C 318 du 23.12.2009, pp. 15-21.

⁽³⁰⁾ "Accroître les chances de chacun: pour une politique sociale active au bénéfice de tous", ISBN 92-64-00794-6, OCDE, 2005.

⁽³¹⁾ COM(2008) 426 final, 2.7.2008.

⁽³²⁾ JO C 351 du 15.11.2012, pp. 21-26.

⁽³³⁾ EIGE, "Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Women and the Media — Advancing gender equality in decision-making in media organisations" ("État des lieux de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin dans les États membres de l'UE: les femmes et les médias – promouvoir dans les médias l'égalité entre les hommes et les femmes dans les processus décisionnels"), 2013.