

2015

www.equineteurope.org

UN AVIS
EQUINET

LES FEMMES FACE AUX INÉGALITÉS, À LA DISCRIMINATION ET AU HARCÈLEMENT : UNE RÉALITÉ QUI PERDURE

Contribution des organismes de promotion
de l'égalité au développement de la
nouvelle stratégie pour l'égalité entre
les femmes et les hommes de la
Commission européenne

E Equinet
European network
of equality bodies

Les femmes face aux inégalités, à la discrimination et au harcèlement : une réalité qui perdure. Contribution des organismes de promotion de l'égalité au développement de la nouvelle Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Commission européenne est publiée par Equinet, le Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité.

Equinet rassemble 42 organisations de 32 pays européens qui sont habilités à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité en tant qu'organismes nationaux de lutte contre les discriminations à travers un éventail de motifs tels que l'âge, le handicap, le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions et l'orientation sexuelle. Equinet vise à permettre aux organismes nationaux de lutte contre les discriminations de réaliser et d'exercer leur plein potentiel en soutenant et en développant un réseau et une plateforme au niveau européen.

Membres d'Equinet: Commissaire pour la protection contre les discriminations, **Albanie** | Agence fédérale de lutte contre les discriminations, **Allemagne** | Barreau pour les affaires d'égalité de traitement, **Autriche** | Centre interfédéral pour l'égalité des chances, **Belgique** | Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, **Belgique** | Commission pour la protection contre les discriminations, **Bulgarie** | Bureau du Commissaire en charge de l'administration (Ombudsman), **Chypre** | Bureau du Médiateur, **Croatie** | Bureau de Médiation en charge de l'égalité des genres, **Croatie** | Institut danois des droits humains, **Danemark** | Conseil pour l'égalité de traitement, **Danemark** | Conseil pour l'élimination de la discrimination raciale ou ethnique, **Espagne** | Commissaire en charge de l'égalité entre les genres et de l'égalité de traitement, **Estonie** | Ombudsman contre les discriminations, **Finlande** | Ombudsman pour l'égalité, **Finlande** | Défenseur des droits, **France** | Médiateur grec, **Grèce** | Autorité pour l'égalité de traitement, **Hongrie** | Cabinet du Commissaire aux droits fondamentaux, **Hongrie** | Commission irlandaise pour les droits humains et l'égalité, **Irlande** | Bureau national contre la discrimination raciale, **Italie** | Conciliateur National pour l'Égalité, **Italie** | Bureau du Médiateur, **Lettonie** | Bureau du Médiateur pour l'égalité des chances, **Lituanie** | Centre pour l'égalité de traitement, **Luxembourg** | Commission pour la protection contre la discrimination, **(ARYD) Macédoine** | Commission nationale pour la promotion de l'égalité, **Malta** | Commission nationale pour les personnes handicapées, **Malte** | Médiateur en charge de l'égalité et de la lutte contre la discrimination, **Norvège** | Institut néerlandais pour les droits humains, **Pays-Bas** | Bureau du Défenseur des droits humains, **Pologne** | Commission pour la citoyenneté et l'égalité des genres, **Portugal** | Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi, **Portugal** | Haut Commission aux migrations, **Portugal** | Le Défenseur public des droits, **République Tchèque** | Conseil national de lutte contre la discrimination, **Roumanie** | Commission pour l'égalité et les droits humains, **Royaume-Uni – Grande-Bretagne** | Commission pour l'égalité en Irlande du Nord, **Royaume-Uni – Irlande du Nord** | Commissaire pour la protection de l'égalité, **Serbie** | Centre national pour les droits humains, **Slovaquie** | Défenseur du principe d'égalité de traitement, **Slovénie** | Ombudsman pour l'égalité, **Suède**

Secrétariat d'Equinet | Rue Royale 138 | 1000 Bruxelles | Belgique
info@equineteurope.org | www.equineteurope.org
ISBN 978-92-95067-88-2
© Equinet 2015

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Cette publication a été préparée par le groupe de travail d'Equinet sur l'égalité de genre et se base les informations, contributions et commentaires fournis par les membres de ce groupe de travail. Les vues exprimées dans la présente publication reflètent les opinions de ses auteurs. Ni Equinet ni la Commission européenne ne seront tenus responsables pour toute utilisation des informations contenues ici. Cette publication ne reflète pas nécessairement l'avis ou la position de la Commission européenne.

Remerciements

Auteur: Niall Crowley
Coordination de la publication: Ilaria Volpe
Mise en page: Sarah Cooke O'Dowd
Traduction: Marielle Messe

 Equinet
European network
of equality bodies



Co-funded by the Rights, Equality and
Citizenship Programme of the European Union

Table des matières

| | |
|---|---------|
| <u>Avant-propos</u> | Page 3 |
| <u>Préface : l'Europe en 2020 – Notre vision de l'égalité hommes-femmes</u> | Page 6 |
| <u>1. Introduction</u> | Page 13 |
| <u>2. La Stratégie européenne</u> | Page 16 |
| <u>3. Le contexte</u> | Page 21 |
| <u>4. Les organismes de promotion de l'égalité : une vision</u> | Page 23 |
| <u>5. Les organismes de promotion de l'égalité : les activités orientées vers l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques</u> | Page 25 |
| <u>6. Les organismes de promotion de l'égalité : les activités orientées vers le règlement de contentieux</u> | Page 32 |
| <u>7. Les organismes de promotion de l'égalité : les activités orientées vers la communication</u> | Page 40 |
| <u>8. Et les hommes dans tout cela?</u> | Page 43 |
| <u>9. Gros plan sur les personnes trans</u> | Page 45 |
| <u>10. Les priorités pour l'avenir</u> | Page 47 |
| <u>Annexe 1 : questionnaire</u> | Page 52 |

Avant-propos

Equinet a rédigé cet *Avis* dans le but de compiler les résultats du travail effectué par les organismes européens de lutte contre les discriminations et de préparer le contenu de la nouvelle stratégie de la Commission européenne pour l'égalité des genres. Cette *Perspective* s'inspire des constats tirés par le groupe de travail « égalité des genres » et d'une enquête menée auprès des organismes de promotion de l'égalité à laquelle ont participé 26 membres d'Equinet.

Les activités des organismes de promotion de l'égalité peuvent être étudiées et regroupées dans cinq catégories différentes :

- **Les activités orientées vers l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques :** celles-ci concernent les thèmes de l'égalité salariale, de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et de l'élaboration des politiques.
- **Les activités orientées vers le règlement de contentieux :** celles-ci concernent les discriminations liées à la grossesse, le harcèlement sexiste et sexuel, les biens et les services. Le sous-signalment des cas de discrimination a également fait l'objet d'une attention particulière.
- **Les activités orientées vers la communication :** celles-ci concernent la lutte contre les stéréotypes liés au genre.
- **Les activités orientées vers les hommes :** celles-ci concernent le règlement des contentieux, le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité hommes-femmes, la lutte contre les stéréotypes et l'égalité dans le domaine des soins.
- **Les activités orientées vers les personnes transgenres :** celles-ci concernent le règlement des contentieux, les recherches et la reconnaissance juridique des personnes transgenres.

Les propositions émises dans le cadre de la nouvelle stratégie s'inspirent largement de l'analyse du travail réalisé par les organismes de promotion de l'égalité et de précédentes initiatives d'Equinet sur de multiples sujets tels que la violence envers les femmes, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'égalité salariale, les discriminations à l'encontre des personnes transgenres, le harcèlement sexiste et sexuel et la directive relative à l'égalité d'accès aux biens et aux services.

Selon ces propositions, il est indispensable que la prochaine stratégie insuffle un nouvel élan à l'égalité entre les genres, prévoie de nouvelles activités qui puissent compenser les effets délétères des politiques d'austérité et définisse des méthodes supplémentaires d'évaluation des progrès en matière d'égalité hommes-femmes.

Elles soulignent la nécessité de poursuivre les actions dans les domaines prioritaires définis dans la stratégie actuelle et de cibler, en particulier :

1. La prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans la confection budgétaire, l'élaboration, l'application et l'évaluation de mesures politiques, et notamment la stratégie Europe 2020.

2. La préparation et la mise en œuvre d'une législation européenne plus ambitieuse en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comprenant, entre autres, un cadre juridique réglementant les différents types de congés légaux (y compris le congé de paternité), le droit des parents à obtenir un assouplissement de leurs conditions de travail, la finalisation et l'adoption de la directive relative au congé de maternité.
3. Les mesures visant à lutter contre les violences faites aux femmes (harcèlement sexuel et sexiste, harcèlement en milieux scolaire et professionnel ainsi que dans l'accès aux biens et services).
4. La ségrégation sur le marché de l'emploi et l'inégalité salariale. Une attention particulière devra être portée à la transparence et à la mise en œuvre de la recommandation de la Commission européenne en vue de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Elles mettent également en évidence la nécessité de poursuivre le travail sur les questions horizontales jugées prioritaires dans le cadre de la stratégie actuelle et de cibler, en particulier :

1. Le rôle et la contribution des hommes dans la promotion de l'égalité entre des genres.
2. L'élimination de toute discrimination et de toute lacune dans la législation sur l'égalité de traitement qui, avec la lutte contre le sous-signalment des cas de discrimination, devra permettre aux organismes de promotion de l'égalité de déployer leur plein potentiel.
3. La suppression, sur le marché de l'emploi, de toute discrimination liée à la grossesse et, pour y parvenir, l'adoption d'une législation plus ambitieuse en vue de protéger les droits des femmes enceintes et de les mettre à l'abri de tout acte discriminatoire.

Les propositions émises laissent entrevoir des priorités nouvelles qui ciblent, en particulier :

1. L'égalité dans le secteur des soins. Pour y contribuer, on veillera à promouvoir un cadre de travail propice à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée en déchargeant les femmes des responsabilités supplémentaires que les mesures d'austérité font peser sur leurs épaules dans le domaine des soins, en protégeant les droits des travailleurs et travailleuses domestiques et en favorisant une participation accrue des hommes dans le domaine des soins.
2. La lutte contre les stéréotypes liés au genre dans les médias, la publicité et l'éducation.
3. Les personnes trans et intersexuées ainsi que les questions d'identité et d'expression de genre.
4. La discrimination multiple dès lors qu'en plus d'être fondé sur le genre, le motif de discrimination a pour origine l'âge, l'origine raciale ou ethnique, les croyances culturelles ou religieuses, le handicap, l'orientation sexuelle, la précarité et le statut de mère ou père célibataire.

Le contenu des propositions reflète également la nécessité d'un développement supplémentaire de l'infrastructure dédiée à la promotion de l'égalité et de cibler, en particulier :

1. La participation des organismes de promotion de l'égalité aux processus décisionnels et de contrôle de la stratégie aux niveaux national et européen.
2. L'élaboration de normes européennes qui garantissent l'instauration des conditions nécessaires au bon déroulement du travail des organismes de promotion de l'égalité en matière d'égalité de genre.
3. Des dispositions dans la législation sur l'égalité de traitement obligeant les employeurs et les prestataires de services à appliquer des plans d'actions en faveur de l'égalité hommes-femmes ; promouvant et généralisant dans le chef des employeurs et des prestataires de services les bonnes pratiques en faveur de l'égalité hommes-femmes ; contraignant les organismes publics à intégrer les principes de l'égalité hommes-femmes dans l'exercice de leurs fonctions.
4. Si de telles mesures ne devaient pas voir le jour, la nouvelle stratégie pourrait tout de même : 1) promouvoir et appuyer la préparation et la mise en œuvre sur une base volontaire de plans d'actions en faveur de l'égalité par les employeurs et les prestataires de services ; 2) expliciter et élargir les circonstances dans lesquelles des actions positives peuvent être entreprises et 3) encourager et renforcer l'intégration des questions relatives à l'égalité hommes-femmes dans toutes les politiques nationales.

Préface : l'Europe en 2020 – Notre vision de l'égalité hommes-femmes

Discours présenté par Evelyn Collins, Présidente d'Equinet, lors de la conférence organisée par Equinet : *Taking action for Gender Equality* (Agir en faveur de l'égalité hommes-femmes), 23 mars 2015

Une vision pour 2020

S'il est vrai que l'année 2020 est à nos portes, il n'en reste pas moins qu'à force de détermination, de prévoyance et d'un peu de chance, nous avons réellement la possibilité de faire bouger les choses dans les cinq années à venir. Imaginez à quoi pourrait ressembler l'Europe de 2020 pour les femmes et les hommes si nous décidions de nous recentrer sur les principes fondateurs de notre Union.

L'Europe pourrait ainsi renouer avec ses origines en tant qu'Union de valeurs. L'article 2 des traités pourrait redevenir la référence dans l'élaboration des politiques, la définition des priorités et des programmes aux niveaux européen et national. L'engagement en faveur des « valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que le respect des droits de l'homme » répondrait ainsi à nos attentes d'une société caractérisée par « le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes ».

Il ne s'agit pas simplement d'un vœu pieux. Les valeurs en général et notamment celles que nous partageons avaient déjà refait surface pendant le processus de désignation de la nouvelle Commission en 2014. Les auditions au Parlement européen nous avaient laissé entrevoir un exécutif désireux de redonner toute leur place aux valeurs de l'article 2. Les futurs commissaires avaient reconnu que l'Europe s'était éloignée de ses citoyens et que pour regagner leur confiance elle n'avait d'autre choix que de remettre à l'honneur ses valeurs communes.

Dans les orientations politiques qu'il a présentées au Parlement européen, Jean-Claude Juncker, le président de la Commission européenne, s'est prononcé en faveur d'une Europe qui doit s'imposer comme « un espace de justice et de droits fondamentaux basé sur la confiance mutuelle ». Cet objectif figure parmi les dix grandes priorités politiques. Il a ainsi déclaré : « Notre Union européenne est bien plus qu'un vaste marché commun. C'est aussi une Union de valeurs partagées, consacrées dans les traités et dans la Charte des droits fondamentaux. » « Les discriminations ne doivent pas avoir leur place dans notre Union. »

Il a exprimé ses inquiétudes par rapport à une « Europe [qui] a perdu sa crédibilité. L'Union européenne s'éloigne de ses citoyens ». « Nous sommes crédibles à l'égard du reste du monde », a-t-il ajouté, « si nous sommes exigeants à l'intérieur en matière de valeurs fondamentales » et il s'est engagé à nommer « un commissaire qui sera responsable de l'application de la Charte des droits fondamentaux ».

Frans Timmermans, le vice-président de la Commission européenne, a été chargé d'améliorer la Charte des droits fondamentaux. Lors de la séance de questions au Parlement européen, il a répondu que la Charte « représentait un pas de géant dans la réalisation d'une Union de valeurs communes ».

La Charte des droits fondamentaux accorde une place privilégiée à l'égalité hommes-femmes. Elle stipule, au chapitre sur l'égalité, que « l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération ».

La commissaire Vera Jourova, qui est intervenue ce matin, a elle aussi mentionné les valeurs de l'Europe lors de son audition au Parlement européen. « L'Union européenne », a-t-elle déclaré, « offre un cadre de vie unique et adhère à des valeurs qui lui sont propres. Nous devons continuer de nous battre pour défendre et porter haut ces droits fondamentaux ». Soucieuse d'intégrer les questions de genre dans toutes les politiques, elle s'est engagée à « être à la pointe de ce combat au sein de la Commission », en faisant de l'égalité de genre « un objectif à part entière et en déclinant ce thème dans d'autres objectifs du programme européen post 2015 ».

Valeurs

Les valeurs comptent. Les valeurs sont parfois qualifiées d'intangibles. Certains voient dans cet attachement aux valeurs une incapacité à souscrire à des engagements concrets et pratiques. Ce faisant, ils omettent l'importance des valeurs et le potentiel énorme que recèle un retour aux fondements communs de l'Union européenne. Les valeurs peuvent stimuler, orienter et susciter un changement de notre conception de l'égalité de genre.

Les valeurs sont les convictions, les idéaux et les principes qui nous sont chers. L'Union européenne porte une attention toute particulière à la formulation, dans ses documents fondateurs, des convictions, des idéaux et des principes communs qui sont chers à l'ensemble des États membres.

Sur un plan personnel, nos valeurs orientent notre personnalité et nos comportements. Elles déterminent nos choix. Imaginez à quoi pourrait ressembler l'Union européenne et ses États membres si l'action des dirigeants politiques et administratifs était fondée sur les principes d'égalité, de dignité et de non-discrimination.

Les valeurs orientent les actions, les procédures et les pratiques des organisations. Elles influencent le choix des thématiques que les organisations s'attachent à défendre. Imaginez à quoi ressemblerait notre quotidien si le travail mené par les institutions européennes et les États membres s'inspirait davantage des valeurs d'égalité, de dignité et de non discrimination.

Le respect des valeurs de non discrimination, de dignité et d'égalité permettrait de faire progresser l'égalité de genre et d'inscrire notre action en faveur de l'égalité de genre dans un contexte inédit. Un monde sans discrimination serait synonyme de plus grande justice dans les décisions politiques, les procédures et les pratiques. Dans un monde qui fait la part belle à la dignité, le respect est inscrit au cœur des actions politiques, des procédures, des pratiques et les liens d'amour, de solidarité et d'altruisme sont constamment ravivés. Dans un monde qui fait la part belle à l'égalité, aucune distinction entre les hommes et les

femmes n'est opérée dans le partage des ressources, du pouvoir et de l'influence. Tous deux jouiraient d'une position et d'un statut égaux.

En 2020, la nouvelle Europe, forte de ces valeurs communes, aurait un tout autre visage. Voyons quels seraient ses atouts :

1. *La législation sur l'égalité de traitement serait plus ambitieuse et épouserait les valeurs énoncées, elle sous-tendrait la lutte contre les discriminations et le combat pour l'égalité.*

Ainsi, en 2020, nous pourrions compter sur un cadre juridique global de lutte contre tous les critères de discrimination. Celui-ci prévoirait des sanctions à la fois dissuasives et proportionnelles à l'infraction constatée. Au sein de l'UE, les cas de discriminations seraient examinés par un pouvoir judiciaire compétent et soucieux de leur assurer un suivi adéquat.

Ce cadre juridique reposera sur nos valeurs communes de non discrimination et de dignité. En outre, la culture de respect des règles à laquelle adhéreront les responsables politiques, les employeurs et les prestataires de services sera elle aussi fondée sur ces mêmes valeurs. Dès lors que l'ensemble des acteurs concernés respectent cette culture de conformité, la législation sur l'égalité de traitement fonctionne davantage comme un filet de sécurité et ne doit être que rarement invoquée. Les cas de harcèlements sexuels et de discriminations à l'égard des femmes enceintes, par exemple, n'auront plus droit de cité.

Porter haut la valeur commune de l'égalité contribuerait également à la préparation et à l'application d'une législation sur l'égalité de traitement d'un genre nouveau. En vertu de ces textes de loi plus stricts, les organismes du secteur public seront contraints d'inscrire l'égalité dans leurs pratiques et les entreprises du secteur privé devront adopter à cet effet une approche planifiée et systématique.

De telles obligations favoriseraient et pérenniseraient le changement culturel au sein des organisations concernées. Elles prendront leurs décisions et déploieront leurs activités dans un souci d'égalité, de dignité et de non discrimination. De leur côté, les dirigeants politiques, les employeurs et les prestataires de service seront incités à revoir de manière proactive la situation et le quotidien des femmes et à agir en faveur d'une d'égalité complète.

Les femmes et les hommes auraient enfin la possibilité de faire leurs propres choix. On assisterait d'abord à une réduction et progressivement à une disparition de l'écart de rémunérations entre hommes et femmes et de leur inégalité face au chômage. La ségrégation verticale et professionnelle appartiendrait désormais au passé.

2. *Les organismes de promotion de l'égalité deviendraient les chantres et les gardiens de ce socle de valeurs communes et de défense de l'égalité, de la dignité et de la non discrimination. Compte tenu qu'ils seront moins sollicités pour s'occuper des cas de discriminations, ils pourront réorienter leurs initiatives vers l'innovation et la promotion de l'innovation en faveur de*

l'égalité. Ils seront désormais spécialisés dans la formulation et la promotion de nouvelles méthodes d'élaboration des politiques, d'organisation du marché du travail et de l'emploi, d'offre de services publics et privés axés sur les principes de non discrimination, de dignité et d'égalité. Pour les aider dans leur tâche et accroître leur efficacité, ils pourront compter sur une réglementation européenne ambitieuse au vu des prérogatives qu'elle leur accorde.

En 2020, les organismes de promotion de l'égalité joueront un rôle fondamental car ils seront appelés à appuyer, contrôler et faire appliquer les bonnes pratiques que devront déployer les secteurs public et privé conformément à la législation revue et corrigée en matière d'égalité de traitement.

Ils participeront à la formulation et à la mise en œuvre des dispositions en matière d'égalité dans le respect desquelles les organismes publics devront exercer leurs fonctions et donner corps aux valeurs de dignité, de non discrimination et d'égalité dans l'élaboration des politiques, sur le marché de l'emploi, dans la conception des programmes, la prestation de services et la passation de contrats. De cette manière, ces organismes publics seront en mesure de fixer leurs propres objectifs par rapport aux trois valeurs mentionnées, d'identifier les problématiques relevant de leurs compétences et qu'ils souhaitent aborder et de mesurer l'impact réel et potentiel de leur action sur ces différents objectifs et problématiques.

Les organismes de promotion de l'égalité participeront à la formulation et à la mise en œuvre des dispositions dans le respect desquelles les organisations du secteur privé intégreront les principes d'égalité de manière systématique et planifiée dans leurs pratiques et devront donner corps aux valeurs de dignité, de non discrimination et d'égalité dans leurs politiques, leurs procédures et leurs pratiques. De cette manière, les organisations concernées disposeront d'un arsenal de mesures en faveur de l'égalité qui permettront de faire progresser les politiques, les procédures et les pratiques dans une direction qui soit bénéfique aux trois valeurs susmentionnées. Elles seront en outre en mesure de former leurs collaborateurs à l'application des principes d'égalité et de faire respecter un « plan en faveur de l'égalité » qui servira de support à la résolution des problèmes de dignité, de non discrimination et d'égalité qui pourraient surgir au sein de l'organisation.

3. La Stratégie Europe 2020 deviendrait l'exemple par excellence d'une intégration réussie de la dimension du genre dans toutes les politiques. Elle témoignerait de la nécessité de faire de l'égalité hommes-femmes un prérequis pour la croissance, le développement durable et l'inclusion. Les valeurs de non discrimination, de dignité et d'égalité s'imposeraient comme des critères de référence à l'aune desquels les décisions, les politiques et les programmes déployés dans le cadre de la stratégie seraient jugés aux échelons européen et national.

L'égalité, la dignité et la non discrimination seraient considérés comme les grands principes transversaux autour desquels s'articulerait la mise en œuvre de chaque pilier de la stratégie Europe 2020. Un objectif spécifique sera défini pour

chacun des trois principes et décliné sous forme de sous-objectifs et d'initiatives emblématiques.

Les programmes nationaux de réforme tiendront compte des situations et expériences rencontrées par les hommes et les femmes, comprendront des actions spécifiques pour faire progresser l'égalité de genre et reflèteront les valeurs d'égalité, de dignité et de non discrimination. Les recommandations par pays se feront également l'écho de ces valeurs et veilleront à ce qu'elles soient transposées à bon escient dans chaque État membre. Les organismes de promotion de l'égalité participeront activement à la rédaction des programmes nationaux de réforme de leur pays respectif.

4. *La manière dont les valeurs sont engendrées dans notre société ferait l'objet d'un plan d'action aux niveaux européen et national. À cette fin, un bilan des pratiques allant à l'encontre des valeurs d'égalité, de dignité et de non discrimination constatées dans le monde des médias, de la publicité et de l'éducation sera établi afin d'envisager des pistes de solution. Ce rapport pourra à son tour compléter et appuyer la promotion et la communication sur ces valeurs par les secteurs concernés.*

Ce regain d'attention vis-à-vis des valeurs donnera lieu à des interventions d'ordre juridique et pratique dans les secteurs où ces mêmes valeurs voient le jour et sont perpétuées. Les stéréotypes liés au genre feront l'objet d'un travail à part entière, destiné à faire reconnaître le changement culturel indispensable à une égalité de fait entre hommes et femmes.

La législation sur l'égalité s'appliquera également aux secteurs des médias et de la publicité. En vertu de celle-ci, tous deux seront tenus de donner la priorité aux reportages et aux images véhiculant une vision de la vie des hommes et des femmes fidèle à la réalité et d'en bannir tout stéréotype.

Les débats publics ne seront plus alimentés par l'intolérance car les valeurs d'égalité, de dignité et de non discrimination auront la primauté au sein de nos sociétés.

Les établissements scolaires seront eux aussi tenus de promouvoir des valeurs d'égalité, de dignité et de non discrimination. Le matériel didactique sera sélectionné de manière à ce que les écoles puissent garantir et porter haut ces principes.

Les organismes de promotion de l'égalité joueront un rôle clé à cet égard. Leur tâche sera d'autant simplifiée que, sur le terrain, on observera une répartition homogène des postes à responsabilité entre les hommes et les femmes. Les promotions, dans la sphère politique et ailleurs, ne seront plus décidées en fonction de la tenue vestimentaire du/de la candidat(e) mais bien en fonction de son potentiel, de ses résultats et de ses qualités intrinsèques.

5. *L'émergence d'un nouvel environnement sous l'impulsion d'un regain d'intérêt pour les valeurs communes se manifesterait aussi dans la sphère privée avec*

une répartition plus juste et équilibrée des tâches au sein du foyer. Ce nouveau cadre de vie incitera inévitablement chacun(e) d'entre nous à revoir sa vision de la non discrimination, de la dignité et de l'égalité et sa manière de les vivre au quotidien.

Les changements dans la sphère privée pourront s'opérer lorsqu'une bonne partie de la société et de l'opinion publique se seront approprié ces valeurs d'égalité, de dignité et de non discrimination. Celles-ci peuvent être efficaces pour lutter contre la violence conjugale. Elles peuvent inviter les hommes à repenser leur rôle au sein du foyer. Les femmes ne seront plus pénalisées par leur horaire de travail plus long grâce à une répartition plus avantageuse des tâches non rémunérées.

Les changements dans la sphère privée s'opéreront aussi sous l'impulsion d'institutions publiques animées par les valeurs d'égalité, de dignité et de non discrimination. Les mesures phares qui ont des retombées dans la sphère privée sont les dispositions légales en matière de congé et d'assouplissement des conditions de travail. Les congés parentaux devront être structurés de manière à répartir équitablement les tâches entre les hommes et les femmes, à maintenir leur ancrage respectif au marché de l'emploi et à inciter les hommes à prendre leur part de responsabilités. L'assouplissement des conditions de travail deviendra un droit. Les hommes et les femmes pourront y prétendre et avoir la garantie que leur demande fera effectivement l'objet d'un examen scrupuleux. Les employeurs bénéficieront d'une aide dans l'organisation et l'octroi d'un aménagement du temps de travail. Enfin, des services de garde d'enfants de qualité, peu onéreux et accessibles seront partout disponibles.

Conclusion

Les visions ont un aspect utopique et on le leur reproche souvent. Mais céder à un tel fatalisme, c'est faire l'impasse sur la réflexion sur l'avenir et sur le temps que nous sommes prêts à consacrer à la réalisation de nos objectifs. Évitions de tomber dans ce piège qui nous invite à considérer nos visions comme utopistes sous le prétexte que le contexte actuel n'est pas favorable à l'égalité de genre. Nous sommes en droit d'espérer que les progrès inhérents à la vision que j'ai décrite pourront voir le jour. Ces changements sont pragmatiques, bénéfiques aux femmes et, par conséquent, à l'ensemble de la société.

N'attendons pas des décennies pour concrétiser notre vision. La date butoir de 2020 est juste et bonne. Aussi, nous ne pouvons nous satisfaire de l'état d'avancement actuel des travaux. La Commission européenne a estimé qu'à ce rythme, il nous faudra encore 70 ans avant de parvenir à l'égalité salariale, 40 ans avant de parvenir à une répartition équitable des tâches au sein du foyer, 30 ans avant que le taux d'emploi des femmes n'atteigne 70 % et 20 ans avant une parité hommes-femmes en politique. C'est inacceptable.

Les valeurs ont le pouvoir de susciter et de façonner le changement dans notre société. Nous vivons dans une Europe de valeurs communes. L'heure est venue

de nous mobiliser autour de nos valeurs, de leur donner corps et de leur permettre de transformer sans tarder notre société.

1. Introduction

La stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes¹ fait actuellement l'objet d'une révision qui aboutira à la définition d'une nouvelle stratégie. Equinet a rédigé le présent *Avis* dans le but de compiler les résultats du travail effectué par les organismes de promotion de l'égalité dans toute l'Europe pour que ceux-ci servent de base à la préparation de la nouvelle stratégie et en alimentent le contenu.

Cet *Avis* est le fruit des rencontres du groupe de travail d'Equinet sur l'égalité hommes-femmes et d'une enquête menée auprès des 42 organismes de promotion de l'égalité membres d'Equinet (dont six qui ne sont pas compétents pour les questions d'égalité hommes-femmes). Parmi les 36 organismes de promotion de l'égalité spécialisés dans le critère de discrimination fondée sur le genre², 26 situés dans 24 pays différents ont répondu au questionnaire. C'est un taux de participation de 72 %.

Quatre des organismes qui ont répondu au questionnaire travaillent uniquement sur la dimension du genre (Belgique, Finlande, Italie, Portugal) tandis que l'organisme croate travaille principalement sur la dimension du genre. Vingt-et-un organismes sont mandatés à agir sur différents critères de discrimination. Six des organismes qui ont renvoyé le questionnaire traitent également les cas de discriminations à l'encontre des personnes trans (Belgique, Finlande, Malte, Irlande du Nord – en vertu d'une législation spéciale – et Serbie et Suède) et cinq autres couvrent une vaste palette de critères de discrimination (Bulgarie, Hongrie, Roumanie, Slovaquie et Slovénie). La plupart des organismes ayant pris part au sondage traitent les cas de discrimination à l'encontre des personnes trans au même titre que les cas de discrimination liée au genre.

Le rayon d'action de 25 de ces organismes de promotion de l'égalité comprend à la fois l'emploi et les biens et services. Parmi eux, deux ne s'occupent que de l'emploi dans le secteur public. Un organisme de promotion de l'égalité ne traite que des questions liées à l'emploi. On compte neuf organismes de type principalement juridictionnel, 13 organismes de type principalement promotionnel et quatre organismes combinant les fonctions quasi-judiciaires et de promotion de l'égalité³. En sus de leur mandat en matière d'égalité de traitement, huit organismes de promotion de l'égalité sont dotés d'un mandat en matière de défense des droits de l'homme (un autre est sur le point de l'être

¹ Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, Commission européenne, Bruxelles, 2010 - http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_fr.pdf

² Les 26 organismes ayant répondu au sondage sont implantés en Allemagne, en Autriche, en Belgique, en Bulgarie, en Croatie, au Danemark (2), en Finlande, en France, en Hongrie, en Irlande, en Irlande du Nord, en Italie, en Lettonie, à Malte, en Norvège, aux Pays-Bas, en Pologne, au Portugal, en République tchèque, en Roumanie, au Royaume-Uni, en Serbie, en Slovaquie, en Slovénie et en Suède.

³ Les organismes de type juridictionnel consacrent la majeure partie de leur temps et de leurs ressources à auditionner, examiner et juger les cas de discrimination qui leur sont rapportés. Les organismes de promotion de l'égalité de type promotionnel consacrent quant à eux la majorité de leur temps et de leurs ressources au soutien aux bonnes pratiques, à la sensibilisation aux droits, à l'acquisition de connaissances en matière d'égalité et à l'apport d'une aide juridique aux victimes d'actes de discrimination. Les organismes de promotion de l'égalité dotés d'une double mission assurent à la fois les fonctions juridictionnelles et promotionnelles.

aussi), deux autres le combinent à un mandat de médiateur et deux autres encore combinent les trois mandats.

En 2009, Equinet a publié une opinion qui devait servir de base à la préparation de la stratégie actuelle pour l'égalité entre les femmes et les hommes⁴. Equinet y préconisait une réflexion sur huit thèmes qui restent pertinents dans le cadre de la stratégie à venir. Ces thèmes sont :

1. Les inégalités en matière de soins et de répartition des tâches au sein du foyer.
2. La prédominance des stéréotypes liés au genre dans les causes des discriminations à l'encontre des femmes, les choix effectués par les femmes et les hommes et la ségrégation professionnelle, dans les décisions prises par les responsables politiques, les employeurs et les prestataires de services.
3. L'égalité hommes-femmes en milieu professionnel et sur le marché de l'emploi est un prérequis pour la croissance économique et pour un retour à des taux d'emploi élevés.
4. Une fiscalité et des régimes de protection sociale qui sont l'héritage des disparités historiques entre hommes et femmes sur le marché du travail en raison d'un partage inéquitable des responsabilités familiales ou qui reposent sur un modèle où l'homme est considéré comme le seul pourvoyeur des revenus du ménage ou la femme comme financièrement dépendante.
5. La législation sur l'égalité de traitement doit s'attaquer aux dimensions structurelles et systémiques des inégalités dont les femmes sont victimes. Parallèlement, pour que cette législation porte ses fruits dans tous les États membres, elle passera par un soutien à l'indépendance et à l'efficacité des organismes de promotion de l'égalité.
6. L'éradication des violences liées au genre sous toutes leurs formes et de la traite des êtres humains.
7. La situation et la réalité particulières vécues par les personnes trans.
8. Les discriminations multiples qui frappent les femmes, en particulier les femmes appartenant à une minorité ethnique, les femmes âgées ou présentant un handicap.

Depuis la publication de cet avis, Equinet a entrepris différentes activités en lien avec la mise en œuvre de la stratégie 2010-2015 pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces activités, dont certaines conclusions figurent dans la présente publication, pourraient par ailleurs alimenter le contenu de la prochaine stratégie. Citons notamment une initiative visant à mieux cerner l'action des organismes de promotion de l'égalité en matière de violences à l'encontre des femmes et les publications suivantes :

- La directive sur l'égalité d'accès aux biens et aux services ;⁵
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;⁶

⁴ Nouvelles orientations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, Equinet, Bruxelles, 2009 - <http://equineteurope.org/spip.php?action=telecharger&arg=173&type=application.pdf>

⁵ Equality Bodies and the Gender Goods and Services Directive, Equinet, Bruxelles, 2014 - http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/ggs_report_final_with_cover.pdf

⁶ Equality Bodies Promoting a Better Work-Life Balance for All, Equinet, Bruxelles, 2013 - http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/wlb_for_website.pdf

- L'égalité des rémunérations ;⁷
- Les personnes transgenres ;⁸
- Le harcèlement lié au genre et le harcèlement sexuel.⁹

⁷ Equal Pay for Equal Work and for Work of Equal Value: The Experience of Equality Bodies, Equinet, Bruxelles, 2013 - http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/equal_pay_report_publication_.pdf

⁸ Organismes de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations et personnes LGBTI, Equinet, Bruxelles, 2013 - <http://www.equineteurope.org/spip.php?action=telecharger&arg=1353&type=application.pdf> et Assurer l'égalité des droits pour les personnes transgenres, Equinet, Bruxelles, 2011 - <http://www.equineteurope.org/spip.php?action=telecharger&arg=90&type=application.pdf>

⁹ Harassment on the Basis of Gender and Sexual Harassment: Supporting the Work of Equality Bodies, Equinet, Bruxelles, 2014 - http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/report_on_harassment_and_sexual_harassment-final_with_cover-2.pdf

2. La Stratégie européenne

2.1 La Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015

La Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 représente une formidable opportunité pour les organismes de promotion de faire valoir leur travail¹⁰. La Stratégie s'articule autour de cinq thèmes prioritaires :

- Indépendance économique égale ;
- Égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur ;
- Égalité dans la prise de décision ;
- Dignité, intégrité et fin des violences fondées sur le genre
- Égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures.

La Stratégie a mis en avant une série de questions horizontales parmi lesquelles le contrôle de l'application de la législation relative à l'égalité de traitement et l'élaboration d'une nouvelle protection juridique. Elle réaffirme en outre le rôle des organismes de promotion de l'égalité en leur qualité de parties prenantes à cette Stratégie. Ceux d'entre eux qui ont participé au sondage confirment leur intérêt pour les six thèmes prioritaires et souhaiteraient même qu'ils soient davantage étudiés et approfondis.

Le rapport sur les progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en 2013 constate une légère amélioration, mais celle-ci est lente et inégale¹¹. Dans l'état d'avancement actuel des choses, il faudrait encore 70 ans avant de parvenir à une égalité de rémunération, 40 ans avant de parvenir à une répartition équitable des tâches au sein du foyer, 30 ans avant que le taux d'emploi des femmes n'atteigne l'objectif fixé par la stratégie Europe 2020 (75 %) et 20 ans avant la parité hommes-femmes au sein des parlements nationaux.

Certes, les inégalités reculent sur le marché de l'emploi mais cela est dû uniquement à une baisse du taux d'emploi masculin à cause de la crise économique et non à une évolution favorable de l'emploi au féminin. Par ailleurs, si les femmes ont davantage leur mot à dire dans les processus décisionnels économiques, la parité hommes-femmes demeure encore un objectif lointain.

L'indice de l'égalité de genre créé par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes constitue un instrument de mesure des progrès réalisés dans le domaine facile à utiliser¹². Il se compose de six domaines fondamentaux (travail, finance, connaissance, temps, pouvoir et santé) et de deux domaines

¹⁰ Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, Commission européenne, Bruxelles, 2010 - http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_fr.pdf

¹¹ Rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes en 2013, document de travail des services de la Commission, SWD (2014) 142 final, Bruxelles, 2014 - http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd_2014_142_en.pdf (rapport disponible en anglais uniquement)

¹² Rapport sur l'indice d'égalité de genre, Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, Vilnius, 2010- <http://eige.europa.eu/apps/gei/content/Gender-Equality-Index-Report.pdf> (rapport disponible en anglais uniquement)

satellites (inégalités croisées et violence) et évalue les progrès que l'UE et ses États membres doivent encore accomplir pour parvenir à l'égalité de genre.

Le premier rapport, achevé en 2010, concluait qu' « avec un score moyen de 54.0 (où 1 serait synonyme d'inégalité absolue et 100 d'égalité complète), l'Union européenne n'avait parcouru que la moitié du chemin vers une égalité de genre au sein de la société ». Avec un score de 38.0 à l'échelon européen, le rapport épingle le domaine du pouvoir comme « celui où les inégalités sont les plus criantes », alors que « le domaine du temps révèle de grandes disparités entre les hommes et les femmes dans la quantité de tâches non rémunérées qu'ils accomplissent au sein du foyer. Avec un score moyen de 38.8 à l'échelon européen, il s'agit donc du second domaine où les inégalités sont les plus nombreuses ».

La révision à mi-parcours de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes fait état des résultats qui ont été engrangés grâce aux actions menées en faveur de l'égalité de genre, tout en reconnaissant qu'il subsiste de nombreux défis¹³.

Le document conclut : « La charte des femmes et la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes offrent toujours un cadre politique ambitieux dans la promotion de l'égalité de genre au sein de l'UE. Cette évaluation à mi-parcours de la Stratégie indique que la Commission et le service européen pour l'action extérieure se sont attelés aux priorités de la stratégie et que des progrès ont été constatés pour la quasi-totalité des domaines clés. L'évaluation à mi-parcours réaffirme également que tous les services sont fermement déterminés à poursuivre leur action entre 2013 et 2015. Cet engagement renouvelé en faveur de l'égalité de genre revêt une importance particulière eu égard aux disparités qui subsistent et à la nécessité constante de lutter contre le chômage et les conséquences sociales de la crise. »

L'évaluation à mi-parcours souligne en particulier le rôle important qu'a joué, au niveau européen, l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques. Elle relève la présence, dans les études et évaluations d'impact de la Commission européenne, de considérations sur l'égalité de genre ainsi que le rôle du groupe inter-services dans l'intégration de la dimension de genre dans la pratique et les mesures à prendre pour mieux préparer les employés de toutes les DG à l'appliquer. Le document conclut : « L'impact des mesures juridiques adoptées par l'UE, des politiques et des programmes de dépenses sur les femmes et les hommes doit être examiné dans tous les domaines. L'intégration de la dimension de genre fait partie intégrante de la Stratégie et doit, en tant que telle, être mise en œuvre, y compris par le biais d'études et d'évaluations d'impact. »

En 2014, la Commission a publié une recommandation sur l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes¹⁴. Les États membres ont désormais la possibilité de piocher dans une boîte à outils les mesures qui leur semblent les

¹³ Évaluation à mi-parcours de la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, document des services de la Commission SWD(2013) 339 final, Commission européenne, Bruxelles, 2013 - http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_women_men/131011_mid_term_review_en.pdf (document disponible en anglais uniquement)

¹⁴ Recommandation de la Commission du 7.3.2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des femmes et des hommes grâce à la transparence, C(2014) 1405 final, Bruxelles, 2014 - http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_fr.pdf

plus appropriées pour améliorer la transparence salariale. Les États membres sont invités à prendre au moins une mesure sur le droit des employés à obtenir des informations sur le niveau de rémunérations, sur la communication d'informations relatives aux rémunérations par l'employeur, sur les audits relatifs aux rémunérations dans les grandes entreprises et/ou sur l'égalité des rémunérations dans les conventions collectives. Ils devront faire rapport à la Commission des mesures adoptées pour la fin de l'année 2015.

La recommandation fait explicitement référence aux organismes chargés de promouvoir l'égalité et invite les États membres à :

- « veiller à ce que les prérogatives et mandats de leurs organismes nationaux chargés de promouvoir l'égalité couvrent les questions liées à la discrimination salariale entre les hommes et les femmes, y compris les obligations en matière de transparence » ;
- « réduire les entraves à la formation de recours en justice tendant à obtenir l'égalité salariale en permettant aux organismes chargés de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes de représenter des particuliers dans des affaires de discrimination salariale » ;
- « assurer une coopération et une coordination plus étroites entre les organismes nationaux chargés de l'égalité et les organismes nationaux chargés de fonctions d'inspection sur le marché du travail ».

2.2 Les organismes de promotion de l'égalité et la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015

Les organismes de promotion de l'égalité contribuent à la mise en œuvre et à l'impact de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015. Il ressort toutefois du sondage que leur contribution serait davantage implicite qu'explicite et que peu d'organismes interviennent directement dans l'application et le suivi de la stratégie :

- Six organismes de promotion de l'égalité estiment qu'une partie de leur travail s'inscrit dans le cadre de la Stratégie, qu'il contribue à la réalisation de ses objectifs et que la Stratégie sert de fil rouge aux actions qu'ils entreprennent.
- Trois organismes de promotion de l'égalité estiment que le contenu de leurs actions s'inspire directement de la Stratégie.
- Un organisme de promotion de l'égalité indique avoir eu recours inspiré de la Stratégie pour élaborer des recommandations à l'intention du Parlement.
- Un organisme de promotion de l'égalité indique avoir soutenu des initiatives développées dans le cadre de la Stratégie dans sa communication avec le gouvernement.

Les organismes de promotion de l'égalité estiment qu'ils contribuent implicitement à la réalisation des objectifs de la Stratégie en traitant des dossiers en rapport avec la législation sur l'égalité de traitement qui, par conséquent, contribuent à la lutte contre les discriminations. Parmi ces dossiers, on trouve des projets et des initiatives destinés à accompagner les employeurs et les prestataires de services dans l'établissement de nouvelles pratiques. Les

organismes de promotion de l'égalité ont généré par leur travail des données et des informations sur l'égalité de genre et ont émis des recommandations dans des domaines ciblés par la Stratégie. Dans certains cas, ils ont associé la promotion de l'égalité à un travail contre les discriminations multiples et ont ainsi suivi une approche multidimensionnelle.

Toutefois, en raison des obstacles auxquels ils se heurtent, les organismes de promotion de l'égalité ne sont pas en mesure de mettre tout leur potentiel au service de la Stratégie. Les ressources limitées dont ils sont dotés les empêchent d'approfondir leur travail et leur contribution. Le fait que l'octroi de ressources supplémentaire soit subordonné à l'organisation de nouveaux projets les prive parfois de toute stratégie durable en faveur du changement. L'absence d'intérêt réel de la part du monde politique pour l'égalité hommes-femmes restreint les retombées de leur action. Il arrive également que le manque de clarté eu égard à leurs prérogatives et fonctions entrave la réalisation de leur plein potentiel. C'est particulièrement le cas lorsque les organismes de type juridictionnel ne sont pas habilités à prononcer des sanctions dissuasives et contraignantes ou lorsque les organismes de type promotionnel ne peuvent pas tenter de poursuites en justice.

2.3 Les organismes de promotion de l'égalité et la Stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive

La Stratégie Europe 2020 constitue l'occasion idéale pour progresser vers la réalisation des objectifs de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015¹⁵. Cette initiative phare de l'Union européenne fait actuellement l'objet d'une révision. Pour la période 2010-2020, trois priorités ont été définies :

- Une croissance intelligente – développer une économie fondée sur la croissance et l'innovation.
- Une croissance durable – promouvoir une économie plus efficace dans l'utilisation des ressources, plus verte et plus compétitive.
- Une croissance inclusive – encourager une économie à fort taux d'emploi favorisant la cohésion sociale et territoriale.

Equinet a publié un rapport sur le travail réalisé par les organismes de promotion de l'égalité dans le cadre de la Stratégie Europe 2020¹⁶. On peut lire dans les conclusions que le rôle joué par les organismes de promotion de l'égalité y est bien plus implicite qu'explicite. Voilà qui devrait les amener à davantage préparer leur travail en fonction des processus qui sous-tendent la mise en œuvre de la Stratégie dans les États membres. Le rapport note qu'un certain nombre d'organismes envisagent, pour la prochaine période, de réaffirmer leur engagement vis-à-vis de la Stratégie et des Fonds structurels et d'investissement au niveau national.

¹⁵ Communication de la Commission, Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive, COM(2010) 2020 final, Bruxelles, 2010 - <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:FR:PDF>

¹⁶ Crowley N., Equality Bodies and the Europe 2020 Strategy, Equinet, Bruxelles, 2014

Les organismes de promotion de l'égalité ont confirmé ces intentions durant la réunion préparatoire à la publication de cet *Avis*. D'aucuns ont fait remarquer qu'ils avaient plaidé pour une prise en compte de l'égalité de genre auprès des instances et au sein des processus établis pour concevoir des programmes nationaux de réforme plus ambitieux. D'autres sont revenus sur les mesures qui, parmi celles qu'ils avaient adoptées, avaient contribué à la réalisation des objectifs de la Stratégie Europe 2020. D'autres encore ont souligné avoir œuvré en faveur de l'adoption de l'égalité de genre en tant que critère d'évaluation lors des procédures de contrôle des Fonds structurels et d'investissement.

En 2013, 13 États membres se sont vus remettre des recommandations par pays sur les questions du genre¹⁷. Celles-ci ciblaient en particulier la disponibilité, la qualité, le degré d'intégration ou l'accessibilité des services de garde d'enfants (dix États membres), les services de soins pour personnes âgées (deux États membres), une fiscalité jugée dissuasive pour l'emploi (trois États membres), l'écart de rémunération et de retraite entre hommes et femmes (un État membre), l'harmonisation des droits et de l'âge de départ à la retraite (trois États membres) et l'encouragement d'un assouplissement de l'organisation du travail (un État membre). Ces recommandations constituent un levier utile pour agir positivement sur le travail et les objectifs des organismes de promotion de l'égalité. Encore faut-il, comme l'indique le sondage, que ceux-ci décident de saisir cette opportunité.

¹⁷ Rapport sur les progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en 2013, document de travail des services de la Commission, SWD(2014) 142 final, Bruxelles, 2014 - http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd_2014_142_en.pdf

3. Le contexte

La plupart des organismes de promotion de l'égalité (16 d'entre eux) dénoncent les dégâts provoqués par la crise économique et financière et par les mesures d'austérité qui frappent leur travail en faveur de l'égalité de genre. Ce problème avait par ailleurs déjà été mentionné dans l'avis qu'Equinet avait publié en 2009¹⁸. Au vu des réponses aux questionnaires, de nombreux obstacles imputables à la crise économique et aux mesures d'austérité continuent d'entraver l'égalité hommes-femmes :

- La crise et la conjoncture économique sont les principales préoccupations des citoyens. L'apport de nouvelles idées en matière d'égalité hommes-femmes est considéré comme peu pertinent voire inutile.
- L'égalité hommes-femmes n'est plus considérée comme une priorité politique.
- De plus en plus de familles optent pour des solutions de garde et de soins informelles. Bien souvent, ce sont les femmes qui assument ces responsabilités et qui, en conséquence, sont obligées d'interrompre leur carrière.
- De plus en plus de femmes migrantes sont employées comme travailleuses domestiques, et leurs droits ne sont pas correctement protégés et respectés.
- Les femmes sont les premières victimes de la pauvreté engendrée par les politiques d'austérité.
- Les réformes des régimes de sécurité sociale sont à l'origine d'une diminution des revenus des femmes et, en particulier, de celles qui vivent en couple.
- Les inégalités hommes-femmes reculent sans qu'aucune amélioration ne soit constatée dans la situation des femmes.
- Les discriminations augmentent. De plus en plus de femmes sont licenciées ou discriminées du fait de leur grossesse.
- Les pertes d'emploi dans le secteur public affectent plus durement les femmes.
- Il est plus difficile pour une femme de décrocher un emploi et plus difficile pour un homme d'obtenir un aménagement de ses conditions de travail.
- Les employeurs s'intéressent de moins en moins aux initiatives en matière d'égalité de genre et, en particulier, à celles qui tendent vers un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée.
- Les budgets octroyés aux initiatives en matière d'égalité de genre et aux organismes de promotion de l'égalité ne cessent de diminuer. L'un deux remarque : « Notre travail est réduit à néant ».

La *Irish Equality Authority*, désormais rebaptisée *Irish Human Rights and Equality Commission*, s'est penchée sur l'impact des mesures d'austérité sur l'égalité

¹⁸ Nouvelles orientations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, Equinet, Bruxelles, 2009 - <http://www.equineteurope.org/spip.php?action=telecharger&arg=173&type=application.pdf>

hommes-femmes. La première partie de l'étude a montré que les pertes d'emplois avaient plus durement touché les hommes que les femmes¹⁹. La réduction des inégalités en termes de taux d'emploi est en réalité due à un rééquilibrage qui s'explique par un recul du taux d'emploi des hommes, et non par une plus forte présence des femmes sur le marché du travail. Une deuxième partie de la recherche indique que le revenu disponible des femmes en couple a davantage baissé que celui des autres femmes²⁰. La *Equality Commission for Northern Ireland* a mené différentes études sur les inégalités entre 2006 et 2012 et est parvenue à la conclusion selon laquelle, au cours de cette période, les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi n'avaient pas disparu et que la différence de niveau d'études s'était accentuée au profit des filles.

¹⁹ McGinnity F. et al, Winner and Losers? The equality impact of the great recession in Ireland, Equality Authority and ESRI, Dublin, 2014 - <http://www.equality.ie/Files/Winners-and-Losers.pdf>

²⁰ Keane C., Callan T., Walsh J.R., Gender Impact of Tax and Benefit Changes: A microsimulation approach, Equality Authority and ESRI, Dublin, 2014 - http://www.ihrec.ie/download/pdf/gender_impact_of_tax_and_benefit_changesfinal.pdf

4. Les organismes de promotion de l'égalité : une vision

L'ambition et l'objectif phares de la plupart des organismes de promotion de l'égalité sont d'éliminer les discriminations et de veiller à l'application et au respect de la législation sur l'égalité de traitement. Certains d'entre eux placent la barre plus haut encore. Pour l'un d'eux, par exemple, cela se traduit par une mission d'information, d'éducation et de responsabilisation des citoyens sur leurs droits en matière d'égalité de traitement. D'autres soulignent la capacité de leur action à « faire avancer la jurisprudence », d'autres à « prévenir les discriminations » et d'autres encore à « organiser des campagnes de sensibilisation sur les discriminations ». Certains organismes mettent un point d'honneur à associer la lutte contre les discriminations à la promotion de l'égalité.

De nombreux organismes de promotion de l'égalité privilégient certains thèmes bien précis. Il peut s'agir, par exemple, de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, du recrutement, de la promotion et de l'appui à une plateforme pour la rédaction d'une charte de la diversité, d'actions en faveur de la représentation des femmes dans les processus décisionnels, d'un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée et d'un assouplissement du temps de travail, de la lutte contre la discrimination en raison d'un congé de maternité ou de paternité, de l'élimination du harcèlement sexuel, de la violence fondée sur le genre, de la traite des êtres humains et des discours haineux.

Deux organismes de promotion de l'égalité ont axé leurs ambitions autour de l'apport de nouvelles idées. Pour le premier, cette mission se concrétise par « l'accumulation, l'accompagnement, le développement et la coordination d'un savoir-faire autour des problématiques classiques et nouvelles en matière d'égalité hommes-femmes ». Le second traduit cet objectif par « l'accumulation et le partage d'expériences sur les discriminations institutionnelles ».

Deux organismes de promotion de l'égalité envisagent leur action comme un déclencheur de changement institutionnel. L'un d'eux indique que son objectif consiste à « sensibiliser les pouvoirs publics en charge de la lutte contre les violences à caractère sexiste à la question du genre » et l'autre qu'il entend « amener les principaux acteurs de la société civile et des instances décisionnelles à œuvrer en faveur de l'égalité de traitement ».

Un organisme de promotion de l'égalité a construit son action autour d'un recensement des principales inégalités et de l'adoption de mesures par les pouvoirs publics en vue de les combattre. Deux organismes se concentrent principalement sur la promotion de l'égalité hommes-femmes et l'inclusion de la dimension du genre dans toutes les politiques. En réalité, très peu d'organismes ont axé leur vision sur un objectif d'égalité, même si leur travail va réellement dans cette direction. Il ressort du sondage que des activités orientées vers l'égalité hommes-femmes dans l'accès aux ressources, au pouvoir, à l'influence, au statut, à la position et au respect figurent bien au programme des organismes

mais les buts relatifs à ces différents aspects de l'égalité ne sont pas clairement explicités.

Les organismes de promotion de l'égalité reconnaissent l'importance de l'intersectionnalité des motifs de discrimination et la nécessité de prendre en compte les multiples situations et expériences de tous les profils de femmes. Un de ces organismes remarque que la question du genre recoupe tous les critères de discrimination, même si cela n'est pas toujours constaté explicitement.

L'origine ethnique (mentionnée par 13 organismes), l'âge (mentionné par 12 organismes) et le handicap (mentionné par huit organismes) sont les principaux motifs de discrimination qui recourent celui du genre. Ils constituent aussi un volet du travail réalisé sur l'égalité hommes-femmes par les organismes de promotion de l'égalité. La religion (mentionnée par 7 organismes) représente un autre motif de discrimination récurrent, en particulier parmi les femmes de confession musulmane. Quatre organismes de promotion de l'égalité ont évoqué des recouvrements entre les motifs de discrimination liés au genre et à la famille, deux entre le genre et l'orientation sexuelle et un entre le genre et la pauvreté.

La *Irish Equality Authority* indique que les études réalisées tiennent compte de la spécificité de la situation et de l'expérience des catégories de personnes faisant l'objet de discriminations intersectionnelles²¹.

²¹ Par exemple : Pierce M., *Minority Ethnic People with Disabilities in Ireland*, Equality Authority, Dublin, 2003 - <http://www.equality.ie/en/Research/Research-Publications/Minority-Ethnic-People-with-Disabilities-in-Ireland.html>

5. Les organismes de promotion de l'égalité : les initiatives orientées vers l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques

L'intégration de la dimension du genre dans toutes les politiques représente une part importante du travail des organismes de promotion de l'égalité. Tantôt seule la dimension du genre est réellement prise en considération, tantôt l'approche suivie englobe plusieurs motifs de discriminations. Dans les faits, c'est davantage l'application pratique de l'intégration de la dimension du genre qui pose problème, bien plus que sa prise en compte par les politiques publiques. Les politiques d'emploi, les procédures et les pratiques sont plus particulièrement mises en cause.

5.1 *L'intégration de la dimension de genre dans les organisations*

Un organisme de promotion de l'égalité estime que l'objectif de son action dans ce domaine est d'« améliorer la capacité des employeurs à respecter le principe d'égalité hommes-femmes ». Un autre voit son action comme « un appui aux organisations pour qu'elles contribuent davantage à l'élaboration de mesures en faveur de l'égalité de genre ». Un autre organisme juge qu'il lui appartient de « réduire l'écart entre l'existence théorique des obligations légales et leur application pratique. » Cet écart est le résultat d'un manque de mobilisation, de prise de conscience et de volonté.

5.1.1 *L'égalité salariale*

Douze organismes de promotion de l'égalité indiquent que l'intégration de la dimension du genre passe également par une action en faveur de l'égalité salariale. Il est intéressant de voir que les organismes de promotion de l'égalité ont inscrit leur travail sur l'égalité salariale dans le contexte de l'intégration de la dimension du genre, et non plus dans celui du règlement des contentieux. Pour les organismes de promotion de l'égalité, l'intégration de la dimension de genre aux questions d'égalité salariale reflète la difficulté inhérente à faire aboutir en justice des dossiers relatifs à l'obtention d'un salaire égal pour un travail égal ou un travail de même valeur.

La *Equality Commission for Northern Ireland* a publié en 2013 un code de bonne conduite révisé sur l'égalité salariale. Celui-ci contient des orientations pratiques sur la promotion de l'égalité des chances et la mise à l'écart de toute discrimination fondée sur le genre lors de la définition des barèmes salariaux. Ce code délimite le champ d'application de la Loi irlandaise sur l'égalité salariale (*Equal Pay Act*) et approfondit certains concepts tels que « emploi similaire », « emploi équivalent » et « emploi de même valeur ». On y trouve par ailleurs des précisions sur le droit à la rémunération pendant la grossesse et la maternité, sur l'emploi à mi-temps et le régime de retraite professionnel. Ces informations sont

essentiellement destinées aux employeurs et à leurs représentants mais sont aussi d'une grande utilité pour les organisations syndicales et leurs antennes locales. Le code de bonne conduite n'est pas juridiquement contraignant mais est recevable dans le cadre de procédures judiciaires entamées pour violation de la loi.

Le *Danish Institute of Human Rights* a, pour sa part, publié une étude sur l'accès à la justice des citoyens dont les droits à l'égalité salariale ont été bafoués. Il a émis des recommandations en vue d'une meilleure application des droits des victimes dans ce genre de dossiers et a participé à des conférences que les organisations syndicales ont tenues sur le sujet.

En Allemagne, la *Federal Anti-Discrimination Agency (FADA)* a mis au point un programme spécial pour encourager les employeurs qui y adhèrent à inscrire l'égalité salariale parmi leurs bonnes pratiques et à utiliser le programme d'évaluation des experts dans la gestion salariale. Ce programme d'évaluation facilite l'identification des facteurs qui sont à l'origine des écarts salariaux au sein de l'organisation et l'adoption de mesures pour y remédier. Afin de lutter contre les discriminations, *FADA* invite également les employeurs à privilégier les CV anonymes comme mode de recrutement.

La *Irish Equality Authority* a conçu un outil de contrôle de l'égalité salariale en partenariat avec une association professionnelle nationale et s'est penché sur l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes en Irlande.

La *Commission for Citizenship and Gender Equality* du Portugal invite les organisations à mettre en œuvre des programmes en faveur de l'égalité. Ceux-ci portent aussi bien sur l'égalité de rémunération que sur la présence des femmes dans les instances décisionnelles et sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

En Autriche, le *Ombud for Equal Treatment* a contribué à l'adoption de la législation sur la transparence salariale en vertu de laquelle les entreprises doivent communiquer en interne les salaires moyens des hommes et des femmes, quels que soient le poste occupé dans la société et le barème salarial.

Le *Public Defender of Rights*, en République tchèque, participe à un projet de sensibilisation et d'élimination des écarts salariaux. Des professionnels des ressources humaines sont formés sur le sujet et les arrêts rendus au sujet de contentieux introduits pour disparités salariales sont communiqués aux employeurs.

En France, le *Défenseur des droits* a publié un guide d'évaluation des emplois dont le contenu est principalement axé sur l'égalité hommes-femmes. Il plaide pour un dialogue avec les acteurs concernés afin d'identifier de bonnes pratiques. Le guide s'inspire également de cas concrets pour étayer son propos.

L'*Institut belge pour l'égalité des femmes et des hommes* œuvre en faveur d'une intégration de la dimension du genre via un réseau d'organisations qu'il a fondées pour échanger des bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité. L'Institut les a insérées dans une base de données et cible avant tout les organisations qui pourraient devenir des ambassadrices des bonnes pratiques dans le domaine du genre. Parallèlement, d'autres sujets sont également traités, comme la ségrégation hommes-femmes, le plafond de verre et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

À Malte, la *National Commission for the Promotion of Equality* octroie un « label égalité » aux entreprises qui s'engagent à ce que l'égalité hommes-femmes soit un des principes fondateurs de leurs politiques et pratiques. L'attribution du label est également subordonnée à d'autres critères (salaire égal pour un travail équivalent ou de valeur comparable, politique en matière de recrutement et de lutte contre le harcèlement sexuel, conditions de travail, évolution des carrières et présence d'un comité égalité).

Le *Netherlands Institute for Human Rights* est à l'origine d'une recherche sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes dans les hôpitaux. Les résultats montrent que le salaire moyen des femmes dans toutes les catégories d'emplois prises en compte est inférieur à celui des hommes. L'institut néerlandais a d'ores et déjà prévu de mener la même recherche dans le secteur de l'assurance et dans les facultés universitaires de sciences appliquées.

L'égalité de rémunération et le suivi des mesures actives que les employeurs et les établissements scolaires sont tenus de faire appliquer en la matière sont quelques-uns des chevaux de bataille du *Equality Ombudsman* en Suède. Ce travail revêt un intérêt particulier du fait qu'il est dicté par l'obligation légale qu'ont les employeurs et les établissements scolaires de prévenir la discrimination. Ils sont ainsi tenus de reconnaître, réparer et prévenir les inégalités de genre relevant d'une injustice et sont appuyés dans cette tâche par le *Equality Ombudsman*. Les inégalités de genre sont recensées et examinées, des formations sont organisées et les organisations reçoivent des suggestions sur l'application d'une approche plus systématique face aux discriminations. On leur recommande, entre autres, d'encourager l'égalité de rémunération, une représentation homogène des hommes et des femmes dans les différentes professions et un équilibre entre la vie professionnelle et familiale.

Une rémunération égale pour un travail équivalent ou de valeur comparable : l'expérience des organismes de promotion de l'égalité²²

En 2013, Equinet a publié un rapport présentant le travail des organismes de promotion de l'égalité en matière d'égalité de rémunération. Cette publication revient sur le cadre juridique s'appliquant à l'égalité salariale, sur les origines des inégalités salariales et sur les projets et outils utilisés par les organismes de promotion de l'égalité pour combler ces disparités de rémunération. Trois piliers de leur action y sont analysés.

Le premier concerne les activités menées par les organismes de promotion de l'égalité à destination du public et des victimes potentielles. Il inclut aussi un travail de sensibilisation des acteurs concernés et la mise au point d'outils destinés à l'évaluation des emplois et à l'identification des causes des inégalités salariales.

Le second concerne les activités de suivi des salaires dans les entreprises et le respect de la législation relative à l'égalité de rémunération par les employeurs, notamment lorsque ceux-ci ont des obligations particulières dans ce domaine.

²² Equal Pay for Equal Work and for Work of Equal Value: The Experience of Equality Bodies, Equinet, Brussels, 2013 - http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/equal_pay_report_publication.pdf

Le troisième concerne les activités entreprises pour surmonter les obstacles dans l'accès aux informations pertinentes et nécessaires à la promotion de l'égalité de rémunération et à l'octroi d'une aide aux victimes de discriminations. Leur travail sur ce troisième pilier est étroitement lié aux dispositions de loi en matière de transparence et d'accès aux informations salariales et à la coopération qu'ils entretiennent avec d'autres acteurs.

Les progrès qui restent à accomplir reposent principalement sur les épaules des :

- **Organismes de promotion de l'égalité** : campagnes de sensibilisation, développement de méthodes d'évaluation des emplois exemptes de tout biais sexiste, accompagnement des entreprises dans le contrôle des barèmes salariaux, contribution à la lutte contre les stéréotypes de genre, coopération avec les inspecteurs du travail, les partenaires sociaux et la société civile.
- **Autorités nationales** : instauration d'un cadre juridique complet comprenant l'imposition d'obligations positives aux employeurs, promulgation de systèmes de rémunération exempts de toute discrimination, accès des organismes de promotion de l'égalité aux informations indispensables au bon déroulement de leur mission, transparence salariale.
- **Législateur européen** : contrôle de la mise en œuvre de la législation et de la jurisprudence européenne, imposition d'obligations positives aux employeurs et de mesures visant à renforcer la transparence salariale dans la législation européenne, appui à des organismes de promotion de l'égalité indépendants et efficaces.

5.1.2 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

L'intégration de la dimension de genre passe aussi par une attention accrue envers l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

La *Equality Commission for Northern Ireland* invite les employeurs à faire un bilan de leurs politiques et à mettre en place des plans d'actions en faveur de l'égalité. Elle a, à cet effet, préparé à leur intention un modèle sur l'aménagement des conditions de travail et organise pour eux des modules de formation qui remportent un large succès. Enfin, elle a réalisé une étude sur le rôle joué par les services de garde d'enfants dans l'intégration économique des femmes.

La *Irish Equality Authority* a mis à disposition des entreprises un programme visant à systématiser les bonnes pratiques propices à un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée.

En Italie, le *National Equality Councilor* a créé un observatoire et une base de données regroupant les bonnes pratiques propices à un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée.

En Suède, le *Equality Ombudsman* s'assure que la loi relative au congé parental soit un réel facteur de dissuasion contre tout traitement défavorable pouvant entraîner le dépôt d'une plainte. Le contrôle des employeurs se déroule à un double niveau : celui des mesures actives qui leur sont imposées et des mesures

qu'ils mettent en place de leur propre chef pour permettre à leurs employés de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

5.1.3 Autres thématiques

Outre les employeurs, les actions menées par les organismes de promotion en faveur d'une plus grande intégration de la dimension du genre ciblent également d'autres acteurs et d'autres thématiques que l'égalité des rémunérations.

En Autriche, le *Ombud for Equal Treatment* a noué une collaboration fructueuse avec les services publics en charge de l'emploi. Dans ce contexte, ils collaborent autour de thèmes tels que la ségrégation de genre sur le marché de l'emploi et l'affectation de certains postes aux hommes ou aux femmes exclusivement.

En Italie, le *National Equality Council* a collaboré avec les autorités compétentes pour favoriser une meilleure intégration de la dimension de genre dans la santé et la sécurité au travail.

L'*Institut belge pour l'égalité des femmes et des hommes* a mis au point une initiative en matière d'intégration de la dimension du genre qui s'adresse avant tout aux responsables de la communication dans le secteur public. Il s'agit, plus précisément, de supprimer les préjugés sexistes et les stéréotypes de genre dans les messages diffusés par les services publics.

En Croatie, le *Ombudsman for Gender Equality* a pris part à différentes initiatives en vue de sensibiliser tous les acteurs concernés aux cas de violence sexuelle auxquels les forces de police sont confrontées.

Le *Human Rights Defender* polonais s'est saisi d'un cas de harcèlement sexuel au sein de la police qui a connu un certain retentissement médiatique. Il a préconisé l'adoption de mesures spéciales par les forces de police.

Le *Equality and Anti-Discrimination Ombud* norvégien a fait de l'égalité dans les procédures de recrutement un objectif prioritaire. C'est la raison pour laquelle il a rassemblé des employeurs, des organisations non-gouvernementales et des syndicats autour d'un projet de développement d'orientations et de promotion des bonnes pratiques.

5.1.4 Obstacles

Ce travail d'intégration de la dimension de genre n'est pas sans difficultés. En ces temps de crise économique et financière, peu d'employeurs manifestent un intérêt réel pour l'égalité de genre. Dans certains pays, rares sont les organisations et les bonnes pratiques qui peuvent être montrées en exemples. L'intégration de la dimension de genre demande une quantité de ressources importante que les organismes de promotion de l'égalité ne possèdent pas toujours.

5.2 L'intégration de la dimension de genre dans l'élaboration des politiques

Six organismes de promotion de l'égalité déclarent qu'un aspect de leur action porte sur une meilleure intégration de la dimension de genre dans l'élaboration des politiques. Deux d'entre eux rapportent que leur législation nationale sur l'égalité de traitement comporte des obligations positives à destination des organismes publics pour qu'ils remplissent leurs fonctions dans le respect des principes d'égalité, y compris de l'égalité hommes-femmes.

En Grande-Bretagne, la *Equality and Human Rights Commission* agit à différents niveaux afin d'amener les organismes du secteur public à se doter d'obligations positives. Pour y parvenir, elle publie des lignes directrices sur les moyens à déployer pour satisfaire à ces obligations et en contrôler l'application réelle. Ces obligations positives portent sur différents motifs de discriminations, y compris les discriminations fondées sur le genre.

La *Equality Commission for Northern Ireland* est elle aussi très active dans l'application et le suivi des obligations positives qui incombent aux organismes publics en Irlande du Nord pour que l'égalité des chances fasse partie intégrante de leur ADN. L'égalité de genre en est l'un des aspects. Pour qu'elle en reste une constante, la Commission encourage un processus décisionnel soucieux de l'égalité de genre dans les pouvoirs publics.

La *Irish Equality Authority* a indiqué que la législation irlandaise sur l'égalité de traitement incluait depuis peu un tel type d'obligation et qu'elle comptait elle aussi l'inscrire à son programme prochainement. L'Autorité a d'ores et déjà participé à des études sur l'impact du budget annuel de l'état sur les problématiques liées à la question de l'égalité de genre.

À Malte, la *National Commission for the Promotion of Equality* effectue un travail considérable sur l'intégration de la dimension de genre. Elle organise des formations et soumet des recommandations sur les politiques nationales. Signalons aussi qu'elle a renforcé son engagement vis-à-vis de l'intégration de la dimension de genre.

Le *Danish Institute for Human Rights* a œuvré en faveur de l'intégration de la dimension de genre en examinant de près les projets de loi présentés au parlement, en analysant les statistiques désagrégées selon le genre et en publiant un rapport annuel sur les principaux enjeux en matière de droits de l'homme, dont l'égalité hommes-femmes. Il a en outre organisé une conférence sur l'intégration de la dimension de genre à l'intention des municipalités.

Au Portugal, la *Commission for Citizenship and Gender Equality* a travaillé en faveur d'une intégration de la dimension de genre à tous les niveaux de l'administration publique. Elle a notamment encouragé l'adoption par ces organisations de programmes sur l'égalité hommes-femmes.

L'*Institut belge pour l'égalité des femmes et des hommes* a réalisé une étude qui montre tout l'intérêt d'une intégration de la dimension du genre.

L'élaboration de mesures politiques considérées « neutres sur le plan du genre » se révèle manifestement inefficace. Toute politique a priori « neutre sur le plan du genre » passe à côté des différences réelles entre la vie et le vécu d'une

femme et d'un homme. Elle constitue un terreau favorable aux discriminations institutionnelles et indirectes.

5.3 L'intégration de la dimension de genre par les organismes de promotion de l'égalité

Trois organismes de promotion de l'égalité dotés d'un mandat recouvrant plusieurs motifs de discrimination indiquent qu'ils intègrent aussi la dimension de genre dans leur travail (*Danish Institute for Human Rights, Equality Ombudsman* en Suède et *Netherlands Institute for Human Rights* aux Pays-Bas).

6. Les organismes de promotion de l'égalité : les initiatives orientées vers le règlement de contentieux

Le suivi de dossiers et de contentieux liés à des cas de discrimination sont deux des principales activités des organismes de promotion de l'égalité. Ils interviennent en auditionnant des plaignants, en les accompagnant dans leurs démarches en justice ou encore en intentant une action en leur propre nom.

6.1 Les discriminations liées à la grossesse

Le règlement de contentieux ayant pour origine des cas de discrimination liée à une grossesse est un volet important du travail des organismes de promotion de l'égalité. Si vingt d'entre eux en ont fait un sujet prioritaire, la plupart des organismes jugent de toute façon la thématique incontournable. Le règlement des contentieux s'inscrit dans le cadre d'une stratégie plus vaste visant à lutter contre les discriminations liées à la grossesse.

La *Equality Commission for Northern Ireland* observe que la majorité des dossiers qu'elle traite porte sur ce type de discriminations en particulier. C'est la raison pour laquelle elle s'est lancée dans une étude formelle sur le traitement réservé aux femmes enceintes et aux mères de famille sur leur lieu de travail.

Le *Netherlands Institute for Human Rights* a réalisé une étude sur la prévalence des cas de discrimination et les difficultés rencontrées par les femmes enceintes ou mères de famille. L'institut néerlandais a également organisé une campagne de sensibilisation sur le sujet.

En Grande-Bretagne, la *Equality and Human Rights Commission* a complété son action en matière de règlement de contentieux par une étude sur les discriminations liées à la grossesse. Elle s'efforce également de communiquer largement sur le sujet.

L'*Institut belge pour l'égalité des femmes et des hommes* a concentré son action sur l'organisation de campagnes destinées à faire connaître l'étendue du sujet. Il a publié une brochure contenant de nombreuses astuces à l'intention des employeurs et a largement communiqué autour des cas de discrimination liée à la grossesse qui lui ont été rapportés.

En Norvège, le *Equality and Anti-Discrimination Ombud* a lancé une campagne sur le sous-signalement des cas de discrimination liée à la grossesse et a lui aussi mené une étude sur l'étendue du sujet.

La *Commission for Protection of Equality* en Serbie a entamé la rédaction d'un amendement au Code du travail pour garantir une meilleure protection des femmes enceintes.

Le *Ombudsman for Gender Equality* en Croatie a indiqué que des progrès significatifs avaient été accomplis dans la protection des droits des femmes enceintes sur le marché de l'emploi et dans la gestion de leur contrat de travail

par l'Administration croate de la Santé. Le statut des femmes et des mères sur le marché de l'emploi a dès lors été revalorisé. L'organisation a effectué une recherche sur l'expérience vécue par les femmes enceintes sur leur lieu de travail et sur la qualité des soins de santé auxquels les femmes enceintes dans leur ensemble ont accès.

Le *Ombudsman for Equality* finlandais fait état d'une campagne sur les discriminations liées à la grossesse et d'initiatives orientées vers le monde politique afin de mettre un terme aux discriminations dont sont parfois victimes les travailleuses avec un contrat à durée déterminée.

La *Irish Equality Authority* a commandité une étude sur l'étendue de ces discriminations et a collaboré avec des associations d'employeurs afin d'élaborer une « boîte à outils pour une maternité positive » et d'instaurer des bonnes pratiques à l'égard des travailleuses enceintes.

Les organismes de promotion de l'égalité plaident pour un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour tous²³

Equinet a publié un *Avis* détaillant le travail réalisé par les organismes de promotion de l'égalité pour parvenir à un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée. La lutte contre les discriminations et le suivi juridique des dossiers s'y rapportant apparaissent comme deux éléments indissociables d'une conciliation réussie entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale. Les organismes de promotion de l'égalité ont relevé de nombreux cas de discrimination liée à la grossesse et à la maternité. En cause, les demandes d'octroi d'un aménagement de l'horaire de travail, le refus du droit au congé parental prévu par la loi ou à un assouplissement des conditions de travail en accord avec la législation sur l'égalité de traitement dans les différents États membres.

Outre le volet contentieux, les organismes de promotion de l'égalité agissent aussi aux côtés des employeurs en faveur de l'instauration de bonnes pratiques. Concrètement, ils proposent, tant aux employeurs qu'aux partenaires sociaux, des conseils et des formations sur les obligations qui leur incombent en vertu de la législation sur l'égalité de traitement, ils encouragent un assouplissement des conditions de travail et l'émergence d'une culture professionnelle ouverte à cette perspective et recommandent le recours à la coopération, au dialogue et aux partenariats pour promouvoir les bonnes pratiques.

Les organismes de promotion de l'égalité ont effectué des études et des recherches en vue de :

- cerner la nature et l'ampleur des discriminations liées à la grossesse et des mesures adoptées pour les combattre ;
- déterminer la prévalence et les modèles d'aménagement du temps de travail proposés par les employeurs ;
- enquêter sur l'utilisation que font les femmes et les hommes de leur temps, sur la répartition des tâches familiales et ménagères et du travail rémunéré ;

²³ Equality Bodies Promoting a Better Work-Life Balance for All, Equinet, Bruxelles, 2013 - http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/wlb_for_website.pdf

- évaluer les avantages qu'ont les entreprises et les organisations à garantir un meilleur équilibre entre d'une part la vie professionnelle et d'autre part la vie privée et la vie de famille.

Cette expérience a montré toute l'importance que revêt le respect, par les employeurs, d'obligations légales tendant vers un plus grand équilibre entre vie professionnelle et vie privée et familiale. Elle prouve également que les programmes et les aides qui vont dans ce sens devraient être renforcés et systématisés et se concentrer, en particulier, sur les dispositions en matière de congé parental légal, sur l'assouplissement des conditions de travail et sur les services de soins. Dans cet objectif, il serait intéressant que tous les acteurs concernés se penchent sur les effets positifs des programmes et mesures en faveur de l'égalité de genre, redoublent d'efforts pour mettre fin aux stéréotypes sexistes, plaident pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans le partage des tâches au sein du foyer et revendiquent l'égalité dans d'autres domaines d'action.

6.2 Le harcèlement sexiste et le harcèlement sexuel

La lutte contre le harcèlement sexiste et le harcèlement sexuel est le deuxième volet du « plan d'action » des organismes de promotion de l'égalité en matière de règlement des contentieux. C'est le cas pour quatorze d'entre eux. Pour d'autres, le travail en la matière s'inscrit dans le cadre d'une stratégie pluridisciplinaire de plus grande ampleur.

En Allemagne, la *Federal Anti-Discrimination Agency (FADA)* a décidé de s'y atteler en priorité tout au long de l'année 2015. Une étude sera réalisée afin de connaître la perception qu'en ont les parties prenantes concernées et les mesures qu'elles ont adoptées pour enrayer ces deux types de harcèlement. Les manquements de la législation qui, dans l'enseignement supérieur, laissent le champ libre aux harcèlements sexistes et sexuels, feront l'objet d'un examen attentif.

En France, le *Défenseur des droits* travaille avec des associations pour mettre fin aux violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail.

En Grande-Bretagne, la *Equality and Human Rights Commission* a réalisé une enquête approfondie sur le sujet.

La *Irish Equality Authority* a publié une brochure de sensibilisation sur le harcèlement sexuel et le harcèlement professionnel.

Le *Ombud for Equal Treatment* autrichien organise des séminaires dans des entreprises où des cas de harcèlement sexuel ont été relevés.

En Suède, le *Equality Ombudsman* a choisi de mener campagne contre le harcèlement sexiste et le harcèlement sexuel dans le cycle supérieur de l'enseignement secondaire et dans l'enseignement obligatoire avant tout. Le projet qu'il porte recouvre tous les motifs de discriminations, y compris ceux qui se recoupent avec d'autres.

Le harcèlement sexiste et le harcèlement sexuel : l'expérience des

organismes de promotion de l'égalité²⁴

Dans la foulée d'un séminaire qu'il avait organisé sur le harcèlement sexiste et sexuel, Equinet a publié un rapport qui se veut un partage d'expériences, un outil devant favoriser une interprétation correcte des dispositions légales et un aide-mémoire sur les méthodes qui permettent de contrer le phénomène. Il y est clairement stipulé que les organismes de promotion de l'égalité ont un rôle clé à jouer dans l'identification et la lutte contre ces deux types de harcèlement et ce, à de nombreux égards :

- Publication de brochures et de notes d'informations sur le harcèlement sexuel et le harcèlement en général ;
- Proposition de recommandations aux autorités politiques afin de combler les lacunes de la législation en matière de harcèlement ;
- Présentation de cas concrets de harcèlement aux juges et à l'opinion publique pour qu'ils redoublent d'attention sur le sujet ;
- Réalisation d'études sur le harcèlement et ses causes profondes ;
- Contribution à la lutte contre les stéréotypes liés au genre et contre le sexisme dans la société ;
- Sensibilisation des employeurs et des inspecteurs du travail via une mise à disposition d'informations et de formations sur leurs responsabilités ;
- Coopération avec les professionnels de la publicité pour lutter avec eux contre les messages sexistes et les images dégradantes de femmes et de jeunes filles dans les médias ;
- Appui à l'échange de bonnes pratiques, à l'organisation de projets et de formations sur le sujet à destination des étudiants, des enseignants et des professionnels de l'éducation ;
- Coopération avec des organisations de femmes, des ONG et des acteurs de la société civile pour lutter contre le sous-signalment de cas et venir en aide aux victimes ;
- Coopération avec les employeurs et les organisations syndicales pour élaborer des mesures de lutte contre le harcèlement, fournir des recommandations sur le respect des obligations juridiques et instaurer une culture propice au respect des droits et de l'égalité sur le lieu de travail.

Dans ses conclusions, le rapport invite les dirigeants européens à prendre une série de mesures visant à :

- garantir que les dispositions des directives relatives à l'égalité de traitement soient dûment appliquées ;
- vérifier que les organismes de promotion de l'égalité soient dotés des ressources et du mandat nécessaires à la lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel en milieu professionnel et dans l'accès aux biens et services ;
- réexaminer l'exclusion des médias, de la publicité et de l'éducation du champ d'application des directives relatives à l'égalité de traitement ;

²⁴ Harassment on the Basis of Gender and Sexual Harassment: Equality Bodies Experiences, Equinet, Bruxelles, 2014 http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/report_on_harassment_and_sexual_harassment-final_with_cover-2.pdf

- entamer les démarches nécessaires en vue d'une adhésion de l'UE à la Convention d'Istanbul sur les violences à l'égard des femmes et les violences domestiques ;
- partager des informations sur les programmes et financements de l'UE destinés à lutter contre les harcèlements.

Le rapport invite les autorités nationales à :

- s'assurer que leur législation soit suffisamment répressive à l'encontre des auteurs de harcèlements sexuels et sexistes ;
- ratifier et faire appliquer la Convention d'Istanbul
- édicter des bonnes pratiques en matière de lutte contre le harcèlement ;
- mener des actions de sensibilisation sur le harcèlement, sur les moyens de le prévenir et sur les dispositions juridiques applicables ;
- financer des formations à destination de juristes, d'enseignants, d'infirmiers, d'employeurs, d'organisations syndicales et de chargés de missions.

Le rapport invite enfin les partenaires sociaux impliqués dans les instances européennes et nationales à adopter des accords formels requérant l'application des mesures de lutte contre le harcèlement dans les conventions collectives. Une telle démarche témoignerait d'une volonté ferme de combattre le harcèlement sexuel et le harcèlement sexiste en milieu professionnel.

6.3 Autres thèmes en lien avec l'emploi

Le travail en matière de règlement de contentieux qu'effectuent les organismes de promotion de l'égalité inclut aussi, bien que dans une moindre mesure, d'autres thèmes en lien avec l'emploi. Citons, par exemple, les discriminations dans le domaine de la publicité, les obstacles dans l'accès à l'emploi, le recrutement préférentiel d'hommes ou de femmes selon les postes ou fonctions et l'aménagement de conditions de travail conciliables avec la vie familiale. L'égalité salariale figure également parmi les thèmes abordés dans le volet règlement de contentieux.

6.4 Biens et services

Les discriminations professionnelles représentent la majorité des dossiers de contentieux déposés auprès des organismes de promotion de l'égalité. Pour autant, les discriminations dans l'accès aux biens et aux services y figurent aussi en bonne place, même si certains organismes admettent qu'ils ne traitent que peu d'affaires.

L'Institut belge pour l'égalité entre les femmes et les hommes remarque qu'en 2013 les plaintes introduites pour discrimination de genre dans l'accès aux biens et aux services étaient supérieures à celles qui avaient été déposées pour discrimination de genre dans l'accès à l'emploi. Cette situation s'explique vraisemblablement par le battage médiatique autour de trois dossiers de publicité sexiste, de ségrégation de genre dans l'accès aux services et d'octroi de rabais à un sexe plutôt qu'à l'autre.

Voici quelques exemples de discrimination dans l'accès aux biens et services traités par les responsables du règlement des contentieux au sein des organismes de promotion de l'égalité : l'image des femmes véhiculée par les médias, les écarts de prix dans le secteur des loisirs et d'autres secteurs, les conditions d'accès aux crédits bancaires, l'éducation, l'accès aux services financiers tels que l'assurance, les services différenciés en fonction du genre et l'impossibilité d'allaiter dans certains lieux de prestation de services.

Les organismes de promotion de l'égalité et la directive sur l'égalité d'accès aux biens et aux services²⁵

Equinet a publié un rapport sur le travail réalisé par les organismes de promotion de l'égalité sur les discriminations de genre dans l'accès aux biens et aux services afin de préparer le terrain à la révision de la directive 2004/113/CE. Le rapport pointe, dans l'accès aux biens et services, une faible sensibilisation des consommateurs à leurs droits et un taux élevé de sous-signalement des cas de discrimination. Il est dès lors primordial que les organismes de promotion de l'égalité fassent un usage judicieux de leurs compétences dans les domaines du droit, du plaidoyer, de la communication et de la recherche afin de veiller à une application effective de la directive.

Le rapport relève que les organismes de promotion de l'égalité œuvrent également dans des domaines qui ne sont pas visés par la directive ou dont l'inclusion est laissée à l'appréciation des parties concernées. Forts de leur expérience, les organismes jugent que les cas de discrimination dans les médias, la publicité et l'éducation mériteraient d'être pris en compte par la directive. De même, si les services de soins de santé sont couverts par la directive, quelques clarifications doivent y être apportées de manière à garantir que tous les biens et services de santé, y compris ceux qui sont financés par les pouvoirs publics ou par les patients directement, n'en soient en aucun cas exclus.

Le rapport d'Equinet plaide pour une application des dispositions en matière d'égalité de traitement dans le secteur des biens et services aux personnes trans

²⁵ Equality Bodies and the Gender Goods and Services Directive, Equinet, Bruxelles, 2014 - http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/ggs_report_final_with_cover.pdf

et intersexuées.

Ses auteurs observent que le dol matériel des discriminations de genre dans le secteur des biens et des services est souvent considéré comme moins important que dans le secteur de l'emploi. C'est peut-être une des raisons pour lesquelles le nombre de plaintes introduites et de sanctions prononcées dans des affaires touchant au secteur des biens et des services est relativement faible. Un meilleur suivi permettrait dès lors de garantir l'exécution de sanctions dissuasives, proportionnelles et efficaces, comme le prévoit la directive.

Enfin, le rapport suggère de durcir la législation sur les discriminations dans le secteur des biens et des services en améliorant les dispositions relatives à l'intégration des questions de genre et en la complétant de dispositions sur les obligations des organismes publics en matière d'égalité.

6.5 Sous-signalement

Le sous-signalement des cas de discrimination empêche tout progrès sur le plan de l'égalité des genres puisqu'en l'absence de plainte, il ne peut y avoir de poursuites. Dix-huit organismes de promotion de l'égalité considèrent le sous-signalement comme un obstacle à l'égalité de genre, même si les dossiers traités sur le sujet sont relativement nombreux.

Les organismes de promotion de l'égalité redoublent d'efforts pour inciter les victimes à porter plainte. En effet, ils ont tous développé du matériel de communication sur les droits et l'exercice de ces droits et bon nombre d'entre eux collaborent avec des organisations de la société civile. Cinq organismes ont mené une étude afin de mieux cerner l'ampleur et les causes du sous-signalement.

En République tchèque, le *Public Defender of Rights* a participé à la production d'une série télévisée illustrant des cas bien précis.

Le *National Council for Combating Discrimination* en Roumanie a négocié et obtenu un durcissement des pénalités sanctionnant les auteurs de discriminations.

Selon les organismes de promotion de l'égalité, le sous-signalement persistera tant que les nombreux obstacles actuels ne seront pas surmontés. Les organismes de type juridictionnel sont dans une situation particulièrement précaire puisque les avis qu'ils rendent ne sont pas juridiquement contraignants. Ils doivent dès lors rester vigilants et s'assurer qu'ils ont été correctement entendus. Le *Netherlands Institute for Human Rights* est parvenu à faire appliquer 75 % des avis qu'il a formulés grâce à ce travail de suivi. Pour autant, il déplore que les employeurs restent souvent sourds aux jugements rendus dans des cas de discriminations liés à une grossesse.

Deux organismes de type promotionnel regrettent de n'avoir aucun droit de recours en justice. Trois organismes de promotion de l'égalité voient dans l'application inadéquate de la charge de la preuve par les tribunaux un obstacle majeur.

Le *Danish Institute for Human Rights* souligne, pour sa part, que les concepts juridiques propres au secteur des biens et des services ne sont pas bien compris. Pour tenter de les clarifier, il a rédigé un aide-mémoire sur le sujet.

En Autriche, le *Ombud for Equal Treatment* dénonce les difficultés liées à la dénonciation de faits de harcèlement sexuel dans le secteur des services.

7. Les organismes de promotion de l'égalité : les initiatives orientées vers la communication

Au cœur du programme des organismes de promotion de l'égalité figurent également des activités de communication très variées. Il s'agit, principalement, de campagnes de sensibilisation aux droits, de publication d'informations sur les droits que consacre la législation relative à l'égalité de traitement et d'apport de conseils sur les modes d'exercice de ces droits. Les activités de communication organisées par les organismes de promotion de l'égalité ont aussi pour but de nourrir le travail des institutions et d'informer l'opinion publique sur les thèmes en rapport avec l'égalité de genre. À cette fin, de nombreux organismes de promotion de l'égalité travaillent main dans la main avec des organisations de la société civile.

7.1 Les stéréotypes liés au genre

Démonter les stéréotypes liés au genre, combattre les messages sexistes et l'image négative des femmes véhiculés par la publicité et la société en général : ces deux activités constituent une bonne partie du travail de communication effectué par les organismes de promotion de l'égalité. Il est à la mesure de l'importance que ces thèmes revêtent pour l'égalité de genre et de l'impossibilité, pour la plupart des organismes de promotion de l'égalité, d'agir en justice. Quatre organismes de promotion de l'égalité (Belgique, Croatie, Roumanie et Serbie) ont indiqué que leur travail de lutte contre les stéréotypes sexistes se fondait sur des cas qui leur étaient rapportés. Dix-huit organismes de promotion de l'égalité reconnaissent que le volet communication représente un aspect prépondérant, voire prioritaire, de leur action.

Le *Netherlands Institute for Human Rights* organise des formations intitulées « Une sélection sans a priori » à l'intention des responsables des ressources humaines. Outre les discriminations liées au genre, la formation, qui s'appuie sur un site Internet et sur des brochures, vise aussi à reconnaître et combattre d'autres types de discriminations.

En République tchèque, le *Public Defender of Rights* coopère avec des ONG pour mettre fin aux messages publicitaires sexistes et dégradants.

Le *Défenseur des droits* français a créé un réseau d'ambassadeurs spécialement formés pour lutter contre les stéréotypes.

En Suède, le *Equality Ombudsman* a fait de la lutte contre les stéréotypes une action transversale qui se décline sous la forme de formations, d'initiatives juridiques et de suivi des mesures actives imposées aux établissements scolaires et aux employeurs.

La *Equality Commission for Northern Ireland* a publié deux notes d'informations sur les stéréotypes, une première à l'intention des enseignants et des conseillers professionnels et une seconde à l'intention des formateurs. Toutes deux visent à

combattre, lors d'entretiens professionnels ou de formations, les stéréotypes sexistes liés à l'exercice de certaines professions. La Commission a aussi lancé un concours de posters sur les stéréotypes sexistes à destination des écoles.

La *Federal Anti-Discrimination Agency (FADA)* allemande a elle aussi organisé une campagne d'affichage sur les stéréotypes dont certains messages venaient rappeler que « Tout le monde est différent ».

Le *Ombud for Equal Treatment* autrichien a publié des brochures d'information et tenu des séminaires sur la persistance de certains stéréotypes liés au genre, notamment, dans les offres d'emploi.

La *Commission for Protection of Equality* en Serbie a diffusé deux vidéos à la télévision nationale sur le thème : « On ne plaisante pas avec la discrimination » et elle fait de son mieux pour inscrire la lutte contre les stéréotypes dans toutes ses activités.

Au Danemark, le *Danish Institute for Human Rights* a lui produit un court-métrage sur la poursuite d'une scolarité sans parti pris sexiste.

En Croatie, le *Ombudsman for Gender Equality* a structuré son action autour des stéréotypes dans les médias et dans les manuels scolaires. Il a d'ailleurs réalisé une recherche sur le sujet, déploré la persistance de certains stéréotypes et émis des recommandations à l'égard d'agences de publicités et de groupes de médias pour lesquels il a organisé des séminaires pédagogiques.

La *Commission for Citizenship and Gender Equality* portugaise a publié des brochures pédagogiques sur le genre et la citoyenneté qui viennent également démonter les stéréotypes sexistes. Parmi les thèmes traités, on retrouve l'orientation scolaire et professionnelle, les programmes et l'organisation scolaires, la lutte et la prévention des discriminations et des violences et la formation professionnelle. Le respect des genres y est le fil conducteur de toutes les pratiques d'enseignement en milieu scolaire.

La *Irish Equality Authority* a réalisé un travail de longue haleine sur les stéréotypes, y compris les stéréotypes de genre. Dans ce contexte, elle a été à l'origine d'une exposition sur les conséquences des stéréotypes, de brochures d'informations, de moyens de lutte contre les stéréotypes et de matériel pédagogique. Une recherche préliminaire a été publiée sur l'égalité de genre dans le secteur du marketing et de la production de jeux et vêtements pour enfants.

Le *Slovak National Centre for Human Rights* en Slovaquie et la *National Commission for the Promotion of Equality* à Malte ont proposé des formations sur les stéréotypes.

7.2 Autres thèmes

Les activités de communication des organismes de promotion de l'égalité portent également sur d'autres thèmes : l'égalité de rémunération (c'est le cas de cinq organismes), la participation des femmes aux processus décisionnels (deux organismes), l'équilibre vie professionnelle-vie privée (un organisme), les

discriminations liées à la grossesse (un organisme) et le harcèlement sexuel (un organisme).

7.3 Obstacles

Huit organismes de promotion de l'égalité estiment que leur travail de communication est entravé par les fausses croyances selon lesquelles l'égalité de genre serait désormais un acquis et les inégalités un vestige du passé. L'un d'entre eux a relevé que l'égalité de genre « était assimilée à un traitement de faveur ». Pour un autre, les campagnes de sensibilisation sur les discriminations servent avant tout « à montrer que les discriminations de genre frappent toujours notre société ».

Un organisme observe qu'il est difficile d'approfondir un seul motif de discrimination dans le cadre de son programme de communication du fait que son mandat en couvre plusieurs.

8. Et les hommes dans tout cela ?

Dix-neuf organismes de promotion de l'égalité indiquent que les hommes ont toute leur place dans leurs initiatives en faveur de l'égalité de genre. Quatorze d'entre eux disent se saisir de dossiers introduits par des hommes. Les sujets traités dans ces affaires concernent les biens et les services pour lesquels on a constaté une différence dans les prix pratiqués vis-à-vis des hommes et des femmes pour l'accès à certaines activités de loisirs (sept organismes de promotion de l'égalité), l'accès aux soins de santé (un organisme) et l'accès au logement (un organisme). Du côté de l'emploi, les dossiers traités concernent principalement l'accès à certaines fonctions vues comme étant l'apanage des femmes (*dixit* sept organismes de promotion de l'égalité), l'équilibre vie professionnelle-vie privée (deux organismes), un traitement différencié de l'âge de départ à la retraite (un organisme) et une tentative de dissuader un père de jouer son rôle de parent (un organisme).

À travers l'organisation de multiples initiatives, les organismes de promotion de l'égalité ont appris à mieux cerner les différents types de situations vécues par les hommes.

En Allemagne, la *Federal Anti-Discrimination Agency (FADA)* a l'intention de demander une étude d'experts sur les hommes qui sont victimes de discriminations liées au genre.

L'*Institut belge pour l'égalité entre les femmes et les hommes* a organisé une conférence sur la contribution que les hommes peuvent apporter en faveur de l'égalité de genre.

En Serbie, la *Commission for Protection of Equality* a instauré une collaboration avec une organisation d'hommes pour lutter conjointement contre les stéréotypes.

La *Irish Equality Authority* a initié des tables rondes avec une organisation d'hommes sur la contribution que ceux-ci peuvent apporter en faveur de l'égalité de genre.

Fort de sa participation à un projet sur le rôle que peuvent jouer les hommes en faveur de l'égalité de genre, le *Slovak National Centre for Human Rights* a publié une brochure sur le sujet.

En Suède, le *Equality Ombudsman* surveille l'application des mesures actives par les employeurs concernés. On recense notamment des mesures visant à une représentation équitable des hommes et des femmes dans les différentes fonctions professionnelles et catégories d'employés et, lors de la procédure de recrutement, des incitants à l'égard des candidats dont le sexe est sous-représenté au sein de l'organisation (hommes ou femmes en fonction des circonstances).

Ce travail des organismes s'est particulièrement intéressé au rôle des hommes et à la répartition des tâches au sein du foyer.

L'Institut belge pour l'égalité entre les femmes et les hommes s'est penché sur la conception qu'ont les hommes de leur congé de paternité et a organisé une conférence sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le *Equality Ombudsman* suédois s'est penché sur les tâches familiales accomplies par les pères et sur les mesures actives que doivent adopter les employeurs.

En France, le *Défenseur des droits* a mis en avant les bonnes pratiques de certains employeurs pour faciliter l'organisation de la paternité et l'aménagement des conditions de travail des hommes.

Le *Danish Institute for Human Rights* a mené un travail de sensibilisation autour du congé de paternité.

9. Gros plan sur les personnes trans

Six organismes de promotion de l'égalité (Belgique, Finlande, Irlande du Nord – suite à l'adoption d'une réglementation spécifique - Malte, Suède et Serbie) sont dotés d'un mandat qui les amènent également à traiter de la question des personnes trans. Cinq organismes sont compétents pour une vaste palette de motifs de discrimination (Bulgarie, Hongrie, Roumanie, Slovaquie et Slovénie). Douze autres organismes de promotion de l'égalité poursuivent des initiatives à destination des personnes trans qui s'inscrivent parfaitement dans le cadre de leurs activités de lutte contre les discriminations de genre.

Parmi les obstacles auxquels les personnes trans doivent faire face, citons la reconnaissance, sur leur lieu de travail, du genre auquel elles s'identifient, l'accès, sur ce même lieu de travail, aux services réservés à un genre spécifique, l'insertion professionnelle, le harcèlement professionnel, les licenciements abusifs, la négociation d'un contrat d'assurance, le harcèlement dans l'accès à certains services, l'accès aux soins de santé et aux services sociaux.

Le *Ombudsman for Equality* finlandais a commandité une étude sur les inégalités subies par certaines minorités sexuelles.

En Pologne, le *Human Rights Defender* envisage de mener une étude sur la situation des personnes trans sur le marché de l'emploi.

Rares sont les cas de discrimination signalés par les personnes trans et leur sous-signallement constitue un problème majeur aux yeux de 13 organismes de promotion de l'égalité. Il ressort que ces personnes sont extrêmement réticentes à l'idée de demander de l'aide et ne savent d'ailleurs pas toujours à qui s'adresser..

En Autriche, le *Ombud for Equal Treatment* a demandé l'opinion juridique d'experts afin de vérifier que la législation sur l'égalité de traitement s'appliquait bien aux personnes trans.

La reconnaissance légale des personnes trans dans le genre auquel elles-mêmes s'identifient est un thème traité par sept organismes de promotion de l'égalité.

Le *Ombudsman for Gender Equality* croate fait partie du groupe de travail créé par le ministère de la Santé chargé de préparer un nouveau cadre légal en vertu duquel la reconnaissance des personnes trans en fonction du genre auquel elles s'identifient sera facilitée.

En Serbie, la *Commission for Protection of Equality* a réuni un groupe d'experts qui est appelé à recenser les obstacles auxquels les personnes trans doivent faire face. Ce comité a émis des recommandations qui vont dans le sens d'une amélioration du statut des personnes trans, y compris par le biais de la reconnaissance légale. Ces recommandations ont été présentées lors d'une table ronde.

L'*Institut belge pour l'égalité entre les femmes et les hommes* a publié un travail de recherche sur la situation juridique et sociale des personnes trans.

Les organismes de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations et les personnes LGBTI²⁶

Cet *Avis* d'Equinet dresse le bilan du travail réalisé par les organismes de promotion de l'égalité sur toutes les questions relatives aux personnes LGBTI. Il épingle les sept mesures qui contribueraient à une plus grande efficacité de leur travail, à condition d'être adoptées par les autorités européennes :

1. La protection globale dont bénéficient les personnes trans et intersexuées contre les discriminations dans tous les domaines où elles sont désignées de manière appropriée doit être renforcée aux niveaux européen et national.
2. Les stratégies nationales visant à faire progresser l'égalité et la lutte contre les discriminations à l'égard des personnes LGBTI doivent être poursuivies et renforcées aux niveaux européen et national.
3. Dans l'exercice de leurs fonctions, les pouvoirs publics sont invités à mettre en œuvre des actions positives en faveur de l'égalité afin d'inciter tous les organismes publics à systématiser et à mieux planifier le développement d'actions à destination des personnes LGBTI. De tels incitants devraient être proposés aux niveaux européen et national. De même, les engagements pris par l'UE pour intégrer la lutte contre les discriminations dans l'ensemble des politiques devraient être mieux suivis au niveau européen.
4. Les organismes de promotion de l'égalité considèrent que la mention spécifique des personnes trans et intersexuées dans la législation sur l'égalité de traitement est bénéfique à leur travail. L'UE aurait tout à gagner de l'organisation d'initiatives axées plus particulièrement sur les personnes trans et intersexuées.
5. Il serait utile que les organismes de promotion de l'égalité puissent continuer à compter sur les financements européens afin de poursuivre leur action en faveur des droits des personnes LGBTI.
6. Des initiatives pourraient être lancées afin de pallier l'insuffisance de données sur les personnes LGBTI aux niveaux européen et national, dans le plus strict respect de la vie privée de tous.
7. Equinet pourrait constituer une plateforme de choix pour l'organisation de formations grâce auxquelles les organismes de promotion de l'égalité pourraient améliorer leurs compétences dans ce domaine.

²⁶ Organismes de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations et personnes LGBTI, Equinet, Bruxelles, 2013 - <http://www.equineteurope.org/spip.php?action=telecharger&arg=1353&type=application.pdf>

10. Les priorités pour l'avenir

L'origine de ces propositions pour la nouvelle Stratégie est à rechercher dans le travail et l'expérience des organismes de promotion de l'égalité que nous avons présentés dans les précédents paragraphes ainsi que dans les enseignements que nous avons pu en tirer. L'enquête menée auprès des membres sur le travail effectué par les organismes de promotion de l'égalité en matière de genre, les initiatives organisées précédemment par Equinet et ses membres sur le thème de l'égalité de genre et les activités du groupe de travail « égalité de genre » ont largement inspiré le contenu de ces propositions.

Un nouveau contexte pour la nouvelle Stratégie

Dans le cadre de la nouvelle Stratégie, le thème de l'égalité devrait s'articuler autour des quatre objectifs interdépendants qui se dégagent du travail des organismes de promotion de l'égalité. Ceux-ci portent sur le droit à l'accès et à la jouissance :

- De ressources telles que le temps, l'emploi, les revenus, la richesse et les biens publics (santé, enseignement et logement) ;
- D'une représentation, d'un pouvoir et d'une influence ;
- D'une reconnaissance, d'un statut et d'une position ;
- De témoignages de respect, de dignité et de bienveillance.

Chacun de ces quatre objectifs doit être assorti de mesures afin de combattre les discriminations à l'encontre des femmes, de tenir compte de leur diversité (intersectionnalité) et de leur garantir une réelle égalité de fait. Cette conception de l'égalité doit également prévaloir dans les six domaines suivants : emploi, finance, connaissance, temps, pouvoir, santé, et dans les deux domaines satellites de l'inégalité croisée et de la violence tels que définis par l'indice d'égalité de genre de l'EIGE.

La crise économique et financière et les mesures d'austérité qui s'en sont suivies modifient complètement le contexte dans lequel la Stratégie en matière d'égalité de genre vient s'inscrire. Il est désormais nécessaire de plaider pour une vision renouvelée de l'égalité de genre, d'entreprendre de nouvelles activités destinées à atténuer l'impact des politiques d'austérité et d'identifier d'autres méthodes de mesure des progrès dans le domaine de l'égalité de genre..

Ce changement de paradigme nous invite à poursuivre le travail entamé au cours de la stratégie précédente. Il souligne également la nécessité d'approfondir l'action menée autour de certains volets de ces thèmes, d'en proposer de nouveaux et d'étoffer les structures dédiées à la promotion de l'égalité.

La nouvelle Stratégie doit tendre vers la poursuite et la consolidation des activités entreprises autour des cinq domaines prioritaires qui figurent au programme de la Stratégie actuelle.

Le travail des organismes de promotion de l'égalité souligne l'importance et la pertinence des domaines prioritaires sur lesquels la Stratégie actuelle est axée : indépendance économique égale ; égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur ; égalité dans la prise de décision ; dignité, intégrité

et fin des violences fondées sur le sexe ; égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures.

L'intégration de la dimension du genre dans toutes les politiques reste une priorité importante dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et dans l'application des politiques et des pratiques individuelles des différentes institutions. Elle doit, à ce titre, être inscrite dans la nouvelle Stratégie. La Stratégie Europe 2020 restera un cadre politique important au sein duquel il faudra œuvrer à donner un nouvel élan à l'intégration de la dimension du genre dans les années à venir et ainsi ériger l'égalité entre les femmes et les hommes au rang de critère indispensable à toute tentative de surmonter la crise économique et financière. Enfin, on veillera à tenir compte des questions de genre lors de l'élaboration des budgets.

Au niveau européen, une avancée législative s'impose en vue de parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Une vaste réforme de la loi sur les congés payés prévoyant différents types de congés légaux, y compris un congé parental et des mesures en faveur d'un aménagement des conditions de travail, s'avère indispensable. À ce titre, la nouvelle Stratégie pourrait inclure une clause stipulant la volonté de faire avancer et adopter la directive sur le congé de maternité.

Sur le marché de l'emploi, les femmes continuent à être discriminées et moins bien payées que leurs collègues masculins, signe que la résistance au changement perdure. D'où la nécessité de prendre des mesures afin de mieux cerner les mécanismes qui sous-tendent ces discriminations et de les contrecarrer de manière plus efficace.

À cette fin, il sera crucial d'adopter des mesures en faveur d'une plus grande transparence des rémunérations et d'une application effective de la recommandation de la Commission européenne. Telle doit être la priorité de la nouvelle Stratégie et les organismes de promotion de l'égalité pourraient y contribuer de manière utile. Ils devraient en outre disposer de davantage de moyens pour porter ce genre de dossiers devant la justice, en particulier ceux qui concernent l'accès à l'information.

La lutte contre les violences à l'encontre des femmes reste au cœur de la nouvelle Stratégie. Il s'agit essentiellement de promulguer des règles communes pour combattre plus efficacement ce type de violences et faire face à ses conséquences dans tous les États membres. Le harcèlement sexiste et sexuel sur le lieu de travail et dans la prestation de biens et services mérite également une attention accrue et ciblée.

Une nouvelle Stratégie tournée vers un approfondissement des problématiques horizontales de la Stratégie actuelle

Les initiatives axées sur la valorisation du rôle des hommes dans la promotion de l'égalité de genre doivent être intensifiées dans le cadre de la nouvelle Stratégie. Il pourrait s'agir, plus précisément, de cerner de plus près le rôle des hommes dans l'égalité de genre et de les mobiliser pour qu'ils soient à la hauteur de leur tâche. Pourquoi ne pas envisager, en outre, de s'attaquer aux stéréotypes sexistes qui découragent une contribution des hommes à l'égalité de genre et de

lancer des initiatives visant à promouvoir une plus grande participation aux tâches familiales et parentales ?

La nouvelle Stratégie doit miser avant tout sur la lutte contre les discriminations et l'application effective de la législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Les discriminations fondées sur le genre sont une entrave réelle et significative à l'égalité. Les failles dans la législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes doivent être comblées, en particulier en la rendant d'application pour les domaines médiatiques et publicitaires ainsi que dans l'enseignement et en désignant de manière explicite un critère de discrimination liée à l'identité de genre et à l'expression de genre. Le rôle des organismes de promotion de l'égalité dans l'élimination des discriminations doit être renforcé.

Sur le marché de l'emploi, les discriminations liées à la grossesse requièrent une mobilisation de tous les instants. Il devient urgent de lutter contre leur sous-signalement, de changer les mentalités et les pratiques des employeurs en la matière et de garantir le plein respect des droits des femmes enceintes en milieu professionnel. Au niveau européen, des avancées législatives s'imposent afin de mieux faire appliquer les droits des femmes enceintes et de mieux les protéger contre les actes discriminatoires.

La nouvelle Stratégie devrait inclure de nouveaux thèmes prioritaires

La question des soins mérite qu'on s'y attache en priorité dans le cadre de la nouvelle Stratégie. Il reste encore de nombreuses initiatives à entreprendre pour favoriser, concevoir et créer un environnement de travail qui soit propice à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Une réglementation en matière de soins est indispensable. Il faut mettre un frein à la propagation des soins informels et soulager les femmes des responsabilités toujours plus nombreuses que les politiques d'austérité font peser sur leurs épaules. De plus, il incombera à la nouvelle Stratégie de mieux protéger et faire valoir les droits des travailleurs et travailleuses domestiques. De même, elle devra accorder une place plus grande à l'égalité dans le secteur des soins et à la contribution que les hommes peuvent y apporter.

Les stéréotypes sexistes restent un frein de taille à l'émergence d'une réelle égalité de genre. Ce phénomène culturel se montre résistant au changement et reste le terreau de discriminations, de ségrégations et d'inégalités. Leur éradication doit, elle aussi, faire partie des priorités de la Stratégie.

Il est nécessaire, plus précisément, d'agir aux niveaux suivants :

- À la source, auprès des médias, des publicitaires et des responsables éducatifs.
- Auprès des institutions, des employeurs, des établissements scolaires et de formation et des services publics pour mettre les stéréotypes en lumière et veiller à ce qu'ils n'interfèrent pas avec les processus décisionnels au sein de ces institutions.
- Auprès de l'ensemble de la société pour que les valeurs d'égalité, de diversité et de droits humains y soient mieux ancrées et prennent le pas sur les stéréotypes.

Les personnes trans et intersexuées, les expressions du genre et l'identité de genre doivent également être prises en compte par la nouvelle Stratégie. La

situation et les expériences vécues par ces individus méritent une attention toute particulière. Les stigmatisations, les discriminations et leur sous-signalement, l'accès à des soins de santé appropriés et la reconnaissance légale sont autant de sujets sur lesquels la Stratégie ne pourra faire l'impasse.

La lutte contre les discriminations multiples doit être amplifiée dans le cadre de la nouvelle Stratégie. La prise en compte de la situation des migrantes fait déjà partie de la Stratégie actuelle et ne demande qu'à être approfondie. Par ailleurs, les familles monoparentales, les femmes jeunes, âgées, atteintes d'un handicap, les femmes musulmanes et appartenant à une minorité ethnique ne doivent pas être écartées non plus. Enfin, n'oublions pas les femmes les plus précarisées car les mesures d'austérité n'épargnent pas les plus pauvres, et encore moins les femmes.

Il est en effet nécessaire de mettre en œuvre des mesures ciblées afin de mieux faire connaître et de systématiser les solutions envisagées pour pallier les difficultés rencontrées par ces catégories de femmes. Il serait également intéressant de commanditer une étude qui dresserait un bilan de la situation, des expériences et des besoins des femmes victimes de plusieurs formes de discrimination. Parmi les thèmes prioritaires de la nouvelle Stratégie, des mesures générales de promotion de l'égalité de genre pourraient ainsi porter sur une meilleure compréhension des besoins des femmes.

La nouvelle Stratégie devrait renforcer les structures dédiées à l'égalité de genre

Les organismes de promotion de l'égalité, en tant que parties prenantes de la Stratégie, devraient davantage se l'approprier. Les institutions européennes devraient intervenir afin qu'ils participent aux délibérations, aux décisions et au suivi de la Stratégie tant aux niveaux national qu'europpéen. Les organismes de promotion de l'égalité doivent eux-mêmes assumer leurs responsabilités vis-à-vis de la Stratégie et en expliciter plus clairement le contenu dans leurs activités quotidiennes.

Au niveau européen, des normes doivent être édictées pour que les organismes de promotion de l'égalité bénéficient de toutes les conditions nécessaires au déploiement de leur plein potentiel dans le domaine de l'égalité de genre. De plus, ils devront être épaulés pour que leur travail soit parfaitement aligné sur les objectifs clés de la Stratégie. Cela implique que des informations et des financements devraient être mis à leur disposition tant par les autorités nationales qu'europpéennes.

Les organisations devront elles aussi être soutenues dans leurs efforts de rédaction de plans d'action en faveur de l'égalité. Ceux-ci doivent participer d'une meilleure prise en compte de l'égalité dans les milieux professionnels et la fourniture de services. Il conviendrait de diffuser dans l'ensemble des États membres davantage de dispositions de la législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour lesquelles les employeurs et les prestataires de services sont tenus de développer des plans d'action. Les institutions européennes pourraient, de leur côté, promouvoir et encourager ce genre d'initiatives et en faire une priorité de la Stratégie. À défaut de proposer de nouvelles mesures législatives, la nouvelle Stratégie pourrait contribuer à la

préparation et la mise en place sur base volontaire d'initiatives en faveur de l'égalité dans les organisations concernées.

Il faudrait mieux diffuser au sein des États membres les mesures en faveur de l'égalité hommes-femmes requises des employeurs et des prestataires de services. À l'heure actuelle, la jurisprudence de la Cour de justice européenne continue d'y faire obstacle. Comme l'a précédemment fait remarquer Equinet, l'adoption de mesures positives permettra de prévenir ou de compenser les lacunes de cette jurisprudence et de parvenir à une égalité de fait.²⁷ Pour favoriser la transposition de ces actions positives, une interprétation plus large des textes et des précisions supplémentaires doivent encore être apportées afin de déterminer dans quels cas et dans quel degré ces mesures pourront s'appliquer. La nouvelle Stratégie pourrait y contribuer.

Les efforts déployés par les organismes publics doivent être appuyés afin que les actions en faveur de l'intégration du genre dans toutes les politiques puisse se dérouler sans encombre dans les différents pays. Les dispositions de la législation relative à l'égalité hommes-femmes qui obligent les organismes publics à se soucier de l'égalité de genre sont un véritable incitant à une intégration effective de la question du genre dans l'élaboration des politiques, des programmes, des budgets et des plans. À nouveau, il est du devoir des États membres de faire appliquer ces mesures, avec l'aide des autorités européennes. La nouvelle Stratégie pourrait stimuler, appuyer et garantir l'application de telles mesures dans les États membres. À défaut de prévoir de nouvelles mesures législatives, la nouvelle Stratégie pourrait promouvoir et soutenir toute initiative que prendraient de leur propre gré les organismes publics en faveur de l'intégration de la dimension du genre dans toutes les politiques.

²⁷ Report on the Implementation of the Race and Framework Directives, Equality Law in Practice, Equinet, Bruxelles, 2013
http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/equinet_equality_law_in_practice_2013_report_final_covers.pdf

Annexe 1 : Questionnaire d'enquête d'Equinet

1. Vision, objectifs et réalisations

- a. Votre organisme est-il légalement habilité à traiter les dossiers de discriminations liées au genre? Ce mandat s'étend-il à des problématiques qui ne sont pas liées au marché de l'emploi? Votre organisme traite-t-il d'autres formes de discriminations (veuillez préciser)? Votre mandat couvre-t-il également des fonctions telles que la défense des droits de l'homme ou le rôle de médiateur?
- b. Quelles sont les principales formes d'inégalités et de discriminations à l'encontre des femmes que vous êtes le plus souvent amené à traiter?
- c. Quels sont les objectifs que vous vous êtes fixés dans le cadre de votre travail de lutte contre les inégalités de genre?
- d. Y a-t-il, parmi ces objectifs, un volet dédié aux personnes trans (veuillez préciser)?
- e. Y a-t-il, parmi ces objectifs, un volet dédié au rôle des hommes dans la promotion de l'égalité de genre (veuillez préciser)?
- f. Quelles sont les principaux résultats engrangés dans le cadre de vos activités en faveur de l'égalité de genre?
- g. Devez-vous faire face à des obstacles particuliers dans le cadre de vos activités en faveur de l'égalité de genre (veuillez préciser)?
- h. Quels sont les autres grands organismes statutaires chargés de la promotion de l'égalité de genre dans votre pays?
- i. Quels sont les liens de collaboration que vous entretenez avec ces organismes statutaires? Le cas échéant, cette collaboration se heurte-t-elle à des difficultés (veuillez préciser)?
- j. La Stratégie européenne 2010-2015 pour l'égalité entre les femmes et les hommes a-t-elle une influence directe sur votre travail? L'oriente-t-elle et y contribue-t-elle de manière significative (veuillez préciser)? Votre organisme joue-t-il un rôle constructif dans la réalisation des objectifs de la Stratégie (veuillez préciser)?

2. Volet juridique – Fournir des informations, apporter de l'aide juridique et statuer sur des dossiers

- a. En matière d'emploi, quelles sont les principales demandes d'informations et plaintes que les femmes, les hommes ou les personnes trans introduisent lorsqu'elles estiment avoir été victimes de discriminations fondées sur le genre (veuillez préciser au cas par cas)?
- b. En matière de prestation de biens et services ou en dehors du marché de l'emploi, quelles sont les principales demandes d'informations et plaintes que les femmes, les hommes ou les personnes trans introduisent lorsqu'elles estiment avoir été victimes de discriminations fondées sur le genre (veuillez préciser au cas par cas)?
- c. Y a-t-il beaucoup de demandes d'informations ou de plaintes introduites par des femmes, des hommes ou des personnes trans qui concernent des discriminations multiples? Quelles sont les formes de discriminations les plus courantes qui se situent à l'intersection de celles vécues par les

femmes, les hommes et les personnes trans (veuillez préciser au cas par cas) ?

- d. Quels sont les principaux obstacles/difficultés que vous rencontrez dans le cadre du volet juridique de votre travail en faveur de l'égalité de genre ?
- e. Y a-t-il des formes de discriminations liées au genre que vous n'êtes pas en mesure de traiter efficacement en raison des lacunes que comporte la législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans votre pays (le cas échéant, veuillez préciser) ?
- f. Les cas de sous-sigalement sont-ils nombreux parmi les femmes, les hommes et les personnes trans victimes de discriminations (veuillez préciser au cas par cas) ?
- g. Quelles sont les initiatives que vous avez entreprises pour lutter contre le sous-sigalement des discriminations vécues par les femmes, les hommes et/ou les personnes trans (veuillez préciser) ?

3. Volet promotionnel – Conseiller et accompagner les employeurs et les prestataires de services

- a. Quels sont les objectifs que vous vous êtes fixés pour soutenir les bonnes pratiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes mises en œuvre par les employeurs, les prestataires de services et/ou les autres parties prenantes concernées (veuillez préciser) ?
- b. Quelles sont les problématiques que vous abordez en priorité en vue de soutenir les bonnes pratiques en faveur de l'égalité de genre par les employeurs, les prestataires de services et les autres parties prenantes concernées (veuillez préciser au cas par cas et détaillez les bonnes pratiques adoptées pour les femmes, les hommes et les personnes trans) ?
- c. Quelles sont les principaux types d'organisations que vous ciblez dans le cadre de votre travail de soutien aux bonnes pratiques en faveur de l'égalité de genre ?
- d. Avez-vous pris des mesures spécifiques en vue d'atteindre les objectifs de la Stratégie Europe 2020 (et notamment, dans les domaines de l'emploi, de l'éducation et de la lutte contre la pauvreté) pour les femmes, les hommes et les personnes trans (veuillez préciser et détailler les mesures adoptées pour les femmes, les hommes et les personnes trans) ?
- e. Quels sont les obstacles auxquels vous vous heurtez lorsque vous entreprenez des activités en vue de soutenir les bonnes pratiques en faveur de l'égalité de genre ?

4. Volet recherche – Entreprendre ou commanditer des études ou des projets de recherche

- a. Quels sont les objectifs que vous vous êtes fixés dans le cadre de votre travail de recherche sur l'égalité de genre ?
- b. Quels sont les sujets que vous avez eu l'occasion d'approfondir dans le cadre de vos études ou projets de recherche sur l'égalité de genre ? Certains de ces sujets concernent-ils plus particulièrement les femmes, les hommes ou les personnes trans (veuillez préciser)
- c. Quelles sont les obstacles auxquels vous avez été confrontés au cours de vos travaux de recherche sur l'égalité de genre ?

5. Volet communication – Informer les victimes de discriminations et bâtir une culture de droits

- a. Quels sont les objectifs que vous vous êtes fixés dans le cadre du volet communication de votre travail en faveur de l'égalité de genre ? Y a-t-il, parmi ces objectifs, un volet dédié aux hommes ou aux personnes trans (veuillez préciser) ?
- b. Pouvez-vous décrire brièvement une campagne de communication que vous avez organisée pour sensibiliser l'opinion publique à la question de l'égalité de genre ?
- c. Pouvez-vous décrire brièvement une campagne de communication que vous avez organisée pour mieux informer les femmes de leurs droits ?
- d. Pouvez-vous décrire brièvement une campagne de communication que vous avez organisée pour combattre les stéréotypes sexistes à l'encontre des hommes et des femmes ?
- e. Pouvez-vous décrire brièvement une campagne de communication que vous avez organisée pour combattre les stigmatisations qui frappent les personnes trans ?
- f. Coopérez-vous régulièrement avec des femmes et/ou des hommes et/ou des personnes trans et leurs organisations représentatives (veuillez préciser) ? Comment cette collaboration s'articule-t-elle ?
- g. Quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans votre travail de communication en faveur de l'égalité de genre ?

6. Volet politique – Influencer l'action politique ou s'y impliquer

- a. Pouvez-vous décrire brièvement le contexte politique et social dans lequel s'inscrit votre travail en faveur de l'égalité de genre ? Comment celui-ci influence-t-il l'approche politique que vous suivez pour promouvoir l'égalité de genre ?
- b. Pouvez-vous décrire brièvement les principales répercussions des mesures d'austérité sur l'égalité de genre et sur le travail que vous effectuez sur le sujet ?
- c. Existe-t-il une stratégie nationale de promotion de l'égalité de genre dans votre pays ?
- d. Le cas échéant, votre organisation a-t-elle contribué à la préparation, à la mise en œuvre ou au suivi de cette stratégie ? Cette stratégie oriente-t-elle les activités que vous choisissez de mener pour promouvoir l'égalité de genre ?
- e. Pouvez-vous décrire brièvement les éventuelles actions politiques que vous avez menées pour promouvoir l'égalité de genre ? Ont-elles permis de faire bouger les choses (veuillez préciser) ?

7. Pour conclure...

- a. Y a-t-il un sujet en particulier que la Commission européenne devrait, selon vous et sur la base de votre expérience, inclure dans la nouvelle Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes ?
- b. Y a-t-il une initiative politique ou législative que la Commission européenne devrait, selon vous et sur la base de votre expérience, faire figurer dans la nouvelle Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes ?

ALBANIE

Commissaire pour la protection contre les discriminations
www.kmd.al

ALLEMAGNE

Agence fédérale de lutte contre les discriminations
www.antidiskriminierungsstelle.de

AUTRICHE

Barreau pour les affaires d'égalité de traitement
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

BELGIQUE

Centre interfédéral pour l'égalité des chances
www.diversite.be et www.diversiteit.be

BELGIQUE

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
<http://igvm-iefh.belgium.be>

BULGARIE

Commission pour la protection contre les discriminations
www.kzd-nondiscrimination.com

CHYPRE

Bureau du Commissaire chargé de l'administration
www.ombudsman.gov.cy

CROATIE

Bureau du Médiateur
www.ombudsman.hr

CROATIE

Bureau de Médiation en charge de l'égalité des genres
www.prs.hr

DANEMARK

Conseil pour l'égalité de traitement
www.ast.dk

DANEMARK

Institut danois pour les droits humains
www.humanrights.dk

ESPAGNE

Conseil pour l'élimination de la discrimination raciale ou ethnique
www.igualdadynodiscriminacion.msssi.es/

ESTONIE

Commissaire en charge de l'égalité des genres et de traitement
www.svv.ee

FINLANDE

Médiateur pour l'égalité
www.tasa-arvo.fi

FINLANDE

Médiateur contre les discriminations
www.ofm.fi

FRANCE

Défenseur des droits
www.defenseurdesdroits.fr

GRECE

Ombudsman grec
www.synigoros.gr

HONGRIE

Autorité pour l'égalité de traitement
www.egyenlobanasmod.hu

HONGRIE

Cabinet du Commissaire aux droits fondamentaux
www.kisebbségiombudsman.hu

IRLANDE

Commission irlandaise pour les droits humains et l'égalité
www.equality.ie

ITALIE

Bureau national de lutte contre la discrimination raciale
www.unar.it

LETTONIE

Bureau de l'Ombudsman
www.tiesibsargs.lv

LITUANIE

Bureau de l'Ombudsman pour l'égalité des chances
www.lygybe.lt

LUXEMBOURG

Centre pour l'égalité de traitement
www.cet.lu

(ARYD) MACEDOINE

Commission pour la protection contre la discrimination
www.kzd.mk/mk/

MALTE

Commission nationale pour la promotion de l'égalité
www.equality.gov.mt

MALTE

Commission nationale pour les personnes handicapées
www.knpd.org

NORVEGE

Médiateur en charge de l'égalité et de la lutte contre la discrimination
www.ldo.no

PAYS-BAS

Institut néerlandais des droits de l'homme
www.mensenrechten.nl

POLOGNE

Bureau du Défenseur des droits humains
www.rpo.gov.pl

PORTUGAL

Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi - CITE
www.cite.gov.pt

PORTUGAL

Haute Commission aux migrations
www.acidi.gov.pt

PORTUGAL

Commission pour la citoyenneté et l'égalité des genres
www.cig.gov.pt

REPUBLIQUE TCHEQUE

Le Défenseur public des droits
www.ochrance.cz

ROUMANIE

Conseil national de lutte contre la discrimination
www.cncd.org.ro

ROYAUME-UNI - GRANDE-BRETAGNE

Commission pour l'égalité et les droits humains
www.equalityhumanrights.com

ROYAUME-UNI - IRLANDE DU NORD

Commission pour l'égalité en Irlande du Nord
www.equalityni.org

SERBIE

Commissaire pour la protection de l'égalité
www.ravnopravnost.gov.rs

SLOVAQUIE

Centre national pour les droits humains
www.snsfp.sk

SLOVENTE

Défenseur du principe d'égalité de traitement
www.zagovornik.net

SUEDE

Ombudsman pour l'égalité
www.do.se

Co-financé par le programme "Droits, égalité et citoyenneté" de l'Union européenne



ISBN 978-92-95067-88-2 | © Equinet 2015

www.equineteurope.org

facebook.com/EquinetEurope

[@equineteurope](https://twitter.com/equineteurope)



Equinet
 European network
 of equality bodies