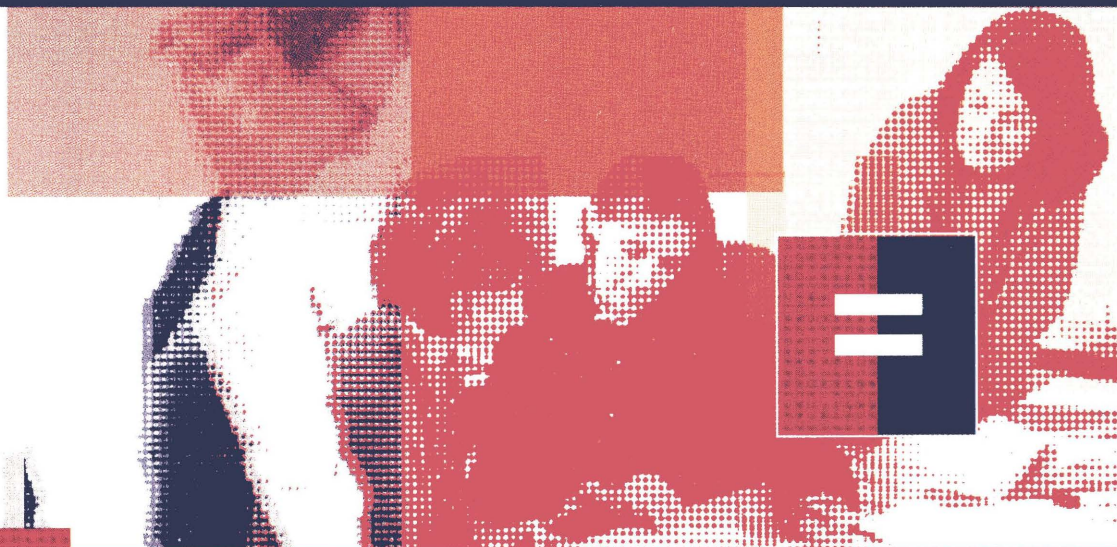


Troisième programme d'action pour l'égalité des chances entre les femmes
et les hommes au sein de la Commission européenne (1997-2000)





Intégrer la dimension homme-femme dans l'ensemble des politiques et actions communautaires, voilà, en peu de mots, l'essence de la politique de *mainstreaming* définie par la Commission et adoptée par le Conseil en décembre 1995. C'est aussi le message de l'Union européenne à la quatrième conférence mondiale sur la femme des Nations unies à Pékin, en septembre 1995.

Alors que nous parvenons à gérer dans toutes les instances de notre vie professionnelle la richesse de nos différentes cultures nationales, pourquoi ne parviendrions-nous pas à concilier nos deux identités, la féminine et la masculine? À intégrer les valeurs féminines jusqu'à présent largement inféodées à celles des partenaires masculins et à prendre en compte l'approche différente qu'ont les unes et les autres de la vie professionnelle?

Ce sont ces concepts et ces espoirs qui sous-tendent le troisième programme, même s'il est bien entendu indispensable de les concrétiser par une série de mesures parfois générales, parfois plus ciblées.

Je crois fermement que le moment est venu de passer de l'approche «actions positives en faveur des femmes» à l'approche globale du *mainstreaming*, avec toutes ses implications de changement profond de mentalité. Que le moment est venu d'instaurer une culture de travail sensible aux différences de ce genre et où tous et toutes se reconnaissent. Et je veux croire que les résultats de ce troisième programme seront à la hauteur de mon attente.

E. Liikanen



Le contexte

① L'égalité des chances entre les hommes et les femmes est désormais reconnue comme un principe fondamental de la démocratie et du respect de la personne humaine. Les Conseils européens d'Essen, de Cannes et de Madrid l'ont souligné comme étant, avec la lutte contre le chômage, une tâche prioritaire de l'Union et de ses États membres, et la Conférence mondiale des Nations unies à Pékin, en 1995, a également consacré cette priorité.

② La promotion de l'égalité des chances ne saurait se confondre avec la simple recherche de la parité statistique. Elle n'appelle pas seulement la mise en œuvre de mesures centrées sur les femmes — l'approche «actions positives» —, mais aussi des mesures visant à «prendre en compte systématiquement la perspective des genres, les conditions, les situations et les besoins des femmes et des hommes, dans l'ensemble des politiques et actions»:

tel est le sens du principe de *mainstreaming* que la Commission a adopté. Ce principe constitue l'essence même du quatrième programme d'action à moyen terme sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (1996-2000), adopté par le Conseil en décembre 1995.

③ Cette approche globale et transversale implique un effort de mobilisation. C'est pourquoi la Commission a instauré, dès sa constitution, et sous l'autorité du président, un groupe de commissaires chargé de stimuler la réflexion et de veiller à ce que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes soit une préoccupation de l'ensemble des actions communautaires. Un groupe interservices s'est également constitué, chargé de suivre l'intégration de cette dimension dans les politiques et actions menées par les directions générales.

La politique interne de la Commission

Bilan

④ La Commission se doit de mettre en place en son sein les politiques qu'elle propose à l'égard des États membres. C'est ainsi qu'elle a adopté un premier programme d'actions positives 1988-1990 et un deuxième pour la période 1992-1996. Ces deux programmes ont permis d'identifier certains domaines où des actions positives s'avéraient nécessaires, de réaliser des progrès dans d'autres et de mettre en évidence les domaines à développer. Le défi pour la Commission est désormais celui d'intégrer l'égalité des chances dans ses propres politiques du personnel en agissant sur le fonctionnement des systèmes (recrutement, carrière, formation, etc.) de façon à tenir compte de la dimension des genres. Ceci s'inscrit dans le contexte des orientations politiques adoptées par la Commission.

⑤ L'évaluation, réalisée dans le courant de l'année 1996, de l'impact des deux programmes d'actions positives sur la réalisation de l'égalité des chances à la Commission a permis de constater les progrès atteints et les effets positifs de la politique suivie à l'égard du personnel:

► même si la possibilité d'accorder une priorité aux femmes, à qualifications et/ou mérites égaux, dans les domaines du recrutement et de la carrière n'a pas relevé d'un facteur d'automatisme, des changements significatifs sont intervenus dans les effectifs féminins de la catégorie A ainsi que dans les postes à responsabilité,

particulièrement favorisés par l'adoption par la Commission d'objectifs annuels concrets tenant compte des priorités de l'élargissement. Alors qu'en 1992 les femmes représentaient 11,5 % de l'effectif en catégorie A, elles constituent 17 % à la fin de 1996. Alors qu'elles occupaient environ 9 % des postes d'encadrement en 1992, elles en occupent 12,5 % à la fin du deuxième programme d'actions positives.

Le recrutement accru de femmes en catégorie A pendant ces cinq années a permis de porter leur représentation au niveau de base de la catégorie (A 8) à 34,5 % à la fin de 1996. La poursuite d'une telle stratégie, allant de pair avec des taux de promotion équilibrés, devrait mener à une présence plus marquée de femmes aux niveaux supérieurs dans les années à venir;

- certaines actions, telles que l'ouverture d'une nouvelle crèche à Bruxelles et l'amélioration des facilités au Luxembourg, ont été engagées dans le but de permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale globalement;
- une modification de l'article 1^{er} du statut des fonctionnaires et autres agents est en cours dans le but de consacrer le principe même de l'égalité

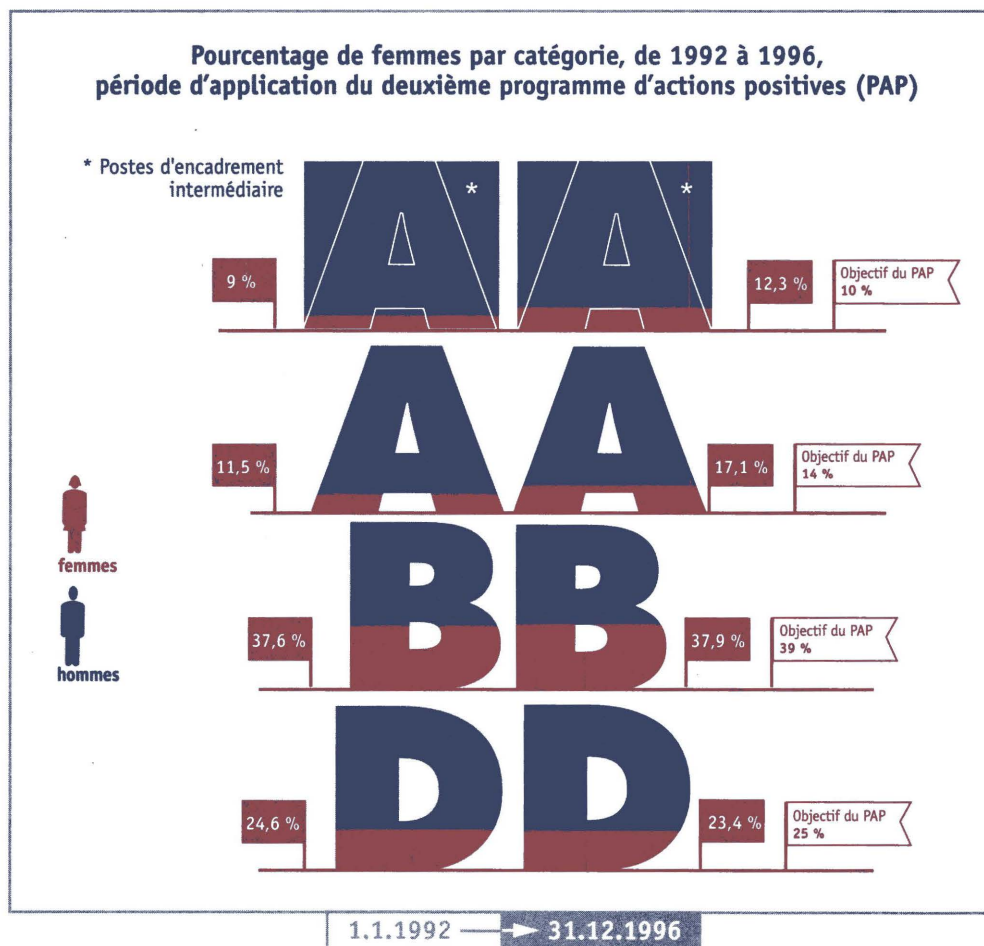
de traitement au niveau des normes fondamentales;

- un guide concernant la protection de la dignité de la personne sur le lieu de travail a été élaboré à l'intention de tout le personnel, mettant en application, au sein de l'institution, le code de pratique adopté par la Commission en 1991 à l'égard des États membres.

- ⑥ L'évaluation menée a permis également de mettre en évidence certains domaines où le programme est resté sans effet, notamment les catégories B et D (le pourcentage d'occupation de postes par des femmes est resté stable à 37,6 % et

à 23 %, respectivement), et le déséquilibre légèrement accru en faveur des femmes dans les catégories LA 6-LA 7 et C. Enfin, des obstacles majeurs à la réalisation effective de l'égalité des chances à la Commission ont été soulignés, notamment les mentalités, une culture de travail à prédominance masculine et, surtout, un manque important d'implication des acteurs responsables de la mise en œuvre.

À la lumière de ce qui précède, il est proposé à la Commission d'adopter un troisième programme d'action pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes pour la période 1997-2000.



Le troisième programme d'action

Approche globale et grands objectifs

⑦ Le troisième programme d'action s'inscrit dans la continuité tant de la politique menée au niveau de l'Union en matière d'égalité des chances que de la politique interne entamée. Il se doit de consolider les acquis et d'approfondir la démarche.

Riche de ce cadre de référence, le troisième programme vise à développer une culture de travail sensible aux différences de genres, c'est-à-dire une culture qui intègre les valeurs féminines et masculines et prend en compte les différences d'attitudes, de priorités, de façons de travailler ainsi que les besoins spécifiques liés au genre.

Cette approche globale requiert un effort accru de sensibilisation et de prise de conscience de la part de l'ensemble du personnel. Elle passe par des aménagements dans l'organisation du travail pour le rendre plus compatible avec les responsabilités familiales ainsi que par des modifications dans le fonctionnement même des politiques du personnel. Elle implique également une distribution équitable des responsabilités, la participation accrue des femmes à la prise de décision et leur développement professionnel tout au long de la carrière.

Les mesures préconisées

8 La traduction dans la pratique de l'approche globale ci-dessus requiert un ensemble de mesures, de nature différente, mais de caractère complémentaire et interactif, à savoir:

- ▶ des mesures horizontales avec, pour champs d'action privilégiés, d'une part, la sensibilisation du personnel à la perspective des genres, y inclus la protection de la dignité de la personne sur les lieux de travail, et, d'autre part, la conciliation de la vie familiale et professionnelle;
- ▶ des aménagements structurels dans le fonctionnement même des politiques du personnel;
- ▶ des actions spécifiques adaptées aux besoins propres de chaque catégorie.

Ces mesures s'inscrivent dans un contexte de décentralisation administrative: il appartient à la direction générale du personnel de donner des orientations et d'intervenir dans les domaines de sa compétence et aux autres directions générales et services d'assumer leur responsabilité dans la mise en œuvre quotidienne.

Action au niveau horizontal

9 *Les actions ici préconisées viseront:*

a) *à intensifier la sensibilisation du personnel à la prise en compte de*

l'égalité des chances en toutes circonstances, par:

- la sensibilisation/l'information de la hiérarchie au moyen de séminaires/rencontres/conférences au sein de chaque direction générale,
- une meilleure définition et compréhension de la problématique par l'ensemble du personnel, à travers le dialogue entre les hommes et les femmes au sein d'actions de formation ciblées,
- le développement d'actions pilotes dans les directions générales et l'échange d'information sur les «bonnes pratiques» développées dans les directions générales;

b) *à développer un environnement de travail permettant à tous de mieux concilier les responsabilités professionnelles et familiales, par:*

- la flexibilité dans l'organisation du travail: à titre d'exemple, par la promotion du partage ou de la rotation des tâches en fonction des modalités de travail et des compétences et par un meilleur recours aux possibilités offertes par les nouvelles technologies,
- la régularisation des horaires: à titre d'exemple, par une meilleure prise en compte des «plages fixes» dans

l'organisation du travail et en veillant à ne pas tenir des réunions tardives,

- la prise en compte par les services de la nécessité de remplacer les personnes travaillant à temps partiel et/ou en congé de maternité par du personnel d'appoint,
- la modification du statut des fonctionnaires et agents en vue de l'instauration du droit au congé parental et la définition des modalités d'application.

La mise en œuvre de ces actions incombe à chaque direction générale en ce qui concerne le point a) et les trois premiers tirets du point b). La DG IX est responsable pour le dernier tiret du point b) ainsi que pour la collaboration avec les directions générales pour les autres actions.

Action au niveau structurel

10 Ce volet du programme s'inscrit tout particulièrement dans le cadre général du *mainstreaming*, c'est-à-dire l'intégration systématique de la perspective des genres dans les politiques de la Commission. Les actions préconisées viseront à affiner davantage les mécanismes existants dans les différents volets de la gestion du personnel afin d'assurer, à chaque étape, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes:

- a) *les procédures de sélection et les concours; la DG IX veillera à:*
- intensifier les actions de publicité et d'information concernant les concours

externes, en ciblant le public féminin, et faire un rappel systématique dans les avis de concours de la politique d'égalité des chances menée par la Commission;

- assurer le caractère non discriminatoire des différentes épreuves des concours et à tenir compte de la diversité des genres lors des entretiens;
- assurer la formation des jurys de concours pour les sensibiliser aux exigences du principe d'égalité des chances; à assurer la participation équilibrée des femmes et des hommes aux jurys;

b) *les procédures de recrutement, l'exploitation des listes de réserve;* les directions générales et les services veilleront à:

- assurer, lors des entretiens préalables au recrutement, la présence de femmes dans les panels de sélection;
- examiner attentivement les dossiers des femmes lauréates de concours et soumettre des propositions équilibrées de recrutement de femmes et d'hommes;

c) *le développement de carrière et la formation:*

- les directions générales, les services et les comités de promotion veilleront à établir des propositions de promotion équilibrées;
- les directions générales et services tiendront compte des besoins en formation de leur effectif féminin lors de l'élaboration des plans de formation;

- la DG IX veillera à organiser des concours de passage de catégorie réguliers, dans la limite des disponibilités budgétaires, et incitera le personnel féminin à y participer;
- la DG IX veillera à organiser des actions de formation ciblées visant à développer le potentiel féminin (management, gestion budgétaire, bureautique, gestion administrative, etc.), en fonction des besoins des différentes catégories. La DG IX tiendra compte du personnel travaillant à temps partiel lors de l'organisation des actions de formation.

⑪ À la lumière de l'arrêt Kalanke (octobre 1995), la possibilité demeure d'accorder une priorité aux femmes dans les domaines du recrutement, de la promotion et de l'accès aux postes d'encadrement, lorsqu'elles sont à égalité de mérites et/ou de qualifications avec des candidats masculins, notamment dans les catégories et/ou les fonctions où elles sont sous-représentées. Cette possibilité ne sera pas utilisée de façon automatique, mais figurera parmi les différents éléments qui relèvent du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente dans les domaines concernés.

Action au niveau catégoriel

⑫ Les programmes précédents ont permis de constater que les problèmes qui se posent et les solutions à rechercher diffèrent d'une catégorie à l'autre. Il incombera, donc, à la DG IX de:

a) *remédier à la sous-représentation des femmes dans la catégorie A et dans les*

postes d'encadrement et de direction et, à cet effet:

- établir des objectifs annuels, à atteindre dans la mesure du possible, de recrutement féminin, en fonction des disponibilités budgétaires, et de nomination de femmes aux postes d'encadrement et de direction ainsi qu'aux postes d'encadrement dans le cadre linguistique,
- poursuivre les efforts pour encourager les candidatures féminines tout au long de la carrière, afin d'accroître l'effectif féminin susceptible d'accéder aux postes d'encadrement;

b) *assurer le monitoring permanent de l'évolution respective des carrières des femmes et des hommes et, à cet effet:*

- identifier la diversité des métiers exécutés par le personnel de la catégorie C pour tenir compte des changements intervenus dans la nature de ces métiers en raison des progrès technologiques dans les domaines bureautique et informatique (une enquête est en cours, ses résultats seront disponibles en avril-mai 1997),
- afficher clairement les tâches spécialisées à remplir, lors de toute procédure de pourvoi d'emplois en catégorie C (archivage, *help-desk* informatique, secrétariat de réunions, etc.) afin de permettre une meilleure sélection des candidats et d'attirer plus de candidatures masculines,
- réaliser des études sur l'évolution des métiers dans les catégories B et D et définir les mesures appropriées dans le but d'assurer la mixité des fonctions.

Moyens de mise en œuvre

13 La mise en œuvre du troisième programme d'action pour l'égalité des chances à la Commission incombe à :

- a) *la direction générale du personnel et de l'administration*, par :
- la proposition d'orientations politiques concernant les différents objectifs et volets du programme,
 - la mise en place de systèmes de monitoring et d'évaluation permanents,
 - la diffusion de l'information sur l'état d'avancement du programme et la sensibilisation du personnel;
- b) *toutes les directions générales et services*, par :
- la définition d'actions concrètes et d'objectifs propres à chaque DG qui, dans le cadre global du programme de la Commission, contribueront à l'intégration de la dimension des genres dans la gestion quotidienne. À cet effet, les DG désigneront des

personnes au niveau de l'encadrement chargées de veiller à la réalisation de ces actions, en collaboration avec la DG IX.

Suivi et évaluation

14 Chaque année, en vue de l'information du collège, les directions générales et services rendront compte, au moyen d'un bref rapport, de la réalisation de leurs plans d'actions spécifiques.

À la fin de 1998, un rapport à mi-parcours sera établi par l'administration sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du programme pour l'ensemble de l'institution. Le rapport final d'application sera élaboré à la fin du programme sur base des bilans des directions générales et services et sera transmis au secrétaire général de la Commission.

Le comité paritaire de l'égalité des chances (COPEC), en vertu du mandat qui lui est conféré par la Commission, procédera régulièrement à l'évaluation de la mise en œuvre du programme et donnera son avis avant l'adoption de tout rapport établi par la Commission sur ledit programme.

Champ d'application du troisième programme d'action

15 Le programme ci-dessus est d'application pour l'ensemble du personnel statutaire, y compris les agents temporaires et auxiliaires, relevant du budget de fonctionnement et de la recherche.

Conclusions

- 16 Compte tenu de ce qui précède, il est proposé à la Commission:
- ▶ d'adopter le troisième programme d'action pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes à la Commission pour une période de quatre ans (1997-2000);
 - ▶ de charger la direction générale du personnel et de l'administration d'intégrer la perspective des genres dans les différents volets de la politique du personnel;
 - ▶ de charger les directeurs généraux et les chefs de service d'établir des plans d'action et de respecter les engagements auxquels ils auront souscrit;
 - ▶ de charger les directeurs généraux et les chefs de service de prendre en compte les objectifs annuels de recrutement et de nominations féminins adoptés par la Commission;
 - ▶ de charger les directions générales et services, ainsi que l'administration, d'effectuer les contrôles et évaluations périodiques prévus au programme et de les communiquer au COPEC;
 - ▶ de charger le secrétaire général, en liaison avec l'administration, de réunir régulièrement les directeurs généraux et les chefs de service afin de leur faire part de l'évolution globale de la situation.

