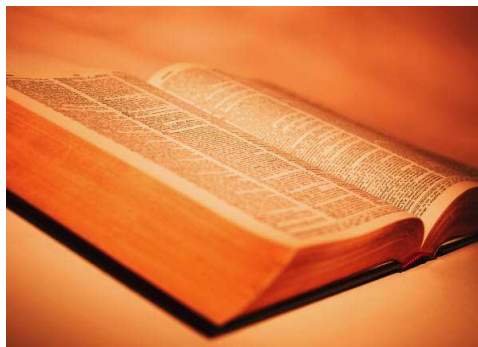


CIRFFI CENTRE DE RESSOURCES

Dossier Documentaire

50 ans pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe

Panorama des politiques et programmes
européens



Sommaire

I – Les Traités une base d'action	p 3
II – La législation : la mise en application de l'égalité entre les femmes et les hommes	p 4
III – Les Programmes européens : le soutien financier à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes	7
A – Le programme cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, 2001 - 2005	7
B – Les financements en faveur d'organisations de femmes	8
C – De Daphné II à Daphné III	8
D – L'intervention des fonds structurels	8
E – Le financement par le FSE, de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes	9
1 – L'objectif 2	9
2 – L'objectif 3	9
3 – Equal	10
F – Les programmes de la politique européenne de cohésion économique et sociale, 2007-2013	10
1 – Progress	10
2 – Le Cadre de Référence Stratégique Nationale / Objectif Compétitivité régionale et emploi	11
G – La feuille de route de l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010	12
Sources	13
Bibliographie	14

Depuis la création de la Communauté Economique européenne en 1957, le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes fait partie du Traité CE.

Au cours des 30 dernières années, ce principe a été mis en œuvre par la législation européenne dans de nombreux domaines et la Cour européenne de Justice l'a largement développé dans sa jurisprudence.

La Commission surveille l'application de cette législation et, quand cela s'avère approprié, propose une nouvelle loi.

La politique communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes prévoit une approche globale, fondée notamment sur la législation, l'intégration de la dimension de genre, ainsi que sur des actions positives

I – Les traités : une base d'action

On retrouve la première mention d'une politique européenne visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans le traité fondateur de la Communauté européenne. **Traité de Rome - 1957**

Le processus progressif d'intégration européenne a ensuite doté l'UE de plusieurs nouveaux instruments pour réaliser l'égalité de traitement dans les différents domaines de la vie.

Ces instruments ont vu le jour au fil des révisions successives du traité et ont fait de l'engagement initial, d'assurer l'égalité de traitement, une base d'action bien plus large.

En 1997, le traité d'Amsterdam a réalisé une formidable percée, en faisant de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes une des tâches fondamentales de l'Union européenne. Une de ses dispositions demande l'élimination des inégalités et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les activités. Enfin, il inclut un nouvel article permettant à l'Union européenne de prendre des mesures pour lutter contre toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe, ainsi que sur une série d'autres motifs.

La **charte européenne des droits fondamentaux, signée en 2000**, réaffirme l'interdiction de la discrimination et l'obligation de réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

Dispositions du Traité, sur l'égalité entre les femmes et les hommes

- Article 2 — La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes figure comme mission de la Communauté.
- Article 3 — Toutes les activités communautaires doivent veiller à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et s'efforcer d'éliminer les inégalités.
- Article 13 — La Communauté peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe.
- Article 137 — La Communauté doit soutenir et compléter les mesures prises par les États membres en matière d'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.
- Article 141 — Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.
- Article 141 — La Communauté doit veiller à l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail.

II – La législation : la mise en application de l'égalité entre les femmes et les hommes

Au cours de ces trente dernières années, les actes juridiques ont constitué les principaux instruments pour la mise en oeuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes.




S'appuyant sur la base juridique fournie par les traités, l'Union a adopté, depuis les années 70, **13 directives** en rapport avec l'égalité entre les femmes et les hommes. Celles-ci ont mis en oeuvre, entre autres, l'égalité de traitement en matière :

- d'accès à l'emploi,
- dans la formation,
- de promotion et de conditions de travail, y compris l'égalité de rémunération et des prestations de sécurité sociale, ainsi que des droits garantis au congé parental.

Qu'impliquent ces **directives**, et comment sont-elles adoptées ? Car, contrairement aux **règlements**, les directives sont des **lois-cadres**. Elles obligent donc les États membres à réaliser des objectifs communs. Ceux-ci disposent toutefois d'une certaine liberté pour déterminer comment y arriver dans leur propre législation nationale.

Chaque directive est assortie d'une **date limite pour sa transposition** dans les législations nationales, que les États membres sont tenus de respecter. En cas de non transposition dans les délais, la Commission européenne peut les contraindre à agir en faisant appel, si nécessaire, à la Cour de justice des Communautés européennes. Lorsque les directives ont été transposées dans le droit national, les citoyens peuvent également les invoquer devant les tribunaux nationaux.




Outre les directives, l'Union européenne a adopté d'autres actes, tels que des décisions, des résolutions et des recommandations régissant des aspects comme :

-  la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision,
-  l'image des femmes dans les médias,
-  la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie familiale, à la vie professionnelle et à la garde des enfants.

La transposition de la législation européenne existante dans la législation nationale figure parmi les conditions de l'adhésion à l'UE. L'ensemble des textes juridiques européens visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes fait partie de cet acquis.

Les 12 pays qui ont rejoint l'Union européenne depuis 2004 ont donc dû remplir cette exigence, comme devront le faire d'autres pays candidats souhaitant adhérer à l'Union européenne.

Textes juridiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes

-  **Directive relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins — 1975 (75/117/CEE — JO L 45 du 19.2.1975)** Implique l'élimination, dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, de toute discrimination fondée sur le sexe.
-  **Directive relative à l'égalité de traitement — 1976 (76/207/CEE — JO L 39 du 14.2.1976)** Interdit toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence à la situation matrimoniale ou familiale, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail et le licenciement.
-  **Directive relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale — 1979 (79/7/CEE — JO L 6 du 10.1.1979)** Vise l'application du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les régimes légaux qui assurent une protection contre la maladie, l'invalidité, la vieillesse, les accidents du travail et les maladies professionnelles, et le chômage.

- ☞ Directive relative aux régimes professionnels de sécurité sociale — 1986 (86/378/CEE — JO L 225 du 12.8.1986)** Vise la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les régimes professionnels de sécurité sociale. Modifiée en 1996.
- ☞ Directive relative à l'exercice d'une activité indépendante — 1986 (86/613/CEE — JO L 359 du 19.12.1986)** Vise à mettre en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, et prévoit une protection des femmes indépendantes lors de la grossesse et de la maternité.
- ☞ Directive relative aux travailleuses enceintes — 1992 (92/85/CEE — JO L 348 du 28.11.1992)** Fixe des mesures minimales visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, y compris la nécessité d'un droit à un congé de maternité d'au moins quatorze semaines.
- ☞ Directive relative au congé parental — 1996 (96/34/CE — JO L 145 du 19.6.1996)** Accorde un congé parental à tous les parents, hommes et femmes, afin de leur permettre de s'occuper de leur enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé à définir par les États membres, et accorde aux travailleurs le droit de s'absenter du travail en cas de maladie ou d'accident d'une personne à charge.
- ☞ Directive relative à la charge de la preuve — 1997 (97/80/CE — JO L 14 du 20.1.1998)** A demandé aux États membres de modifier leur système judiciaire afin que la charge de la preuve soit partagée plus équitablement dans les cas de plaintes de travailleurs pour discrimination sexuelle à l'encontre de leur employeur.
- ☞ Directive relative à l'égalité de traitement — 2002 (2002/73/CE — JO L 269 du 5.10.2002)** Modifie de manière substantielle la directive de 1976 sur l'égalité de traitement en y ajoutant les définitions de discrimination indirecte, de harcèlement et de harcèlement sexuel et en demandant aux États membres de mettre en place des organismes de promotion de l'égalité pour promouvoir, analyser, assurer le suivi et soutenir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.
- ☞ Directive sur l'égalité dans l'accès aux biens et aux services — 2004 (2004/113/CE — JO L 373 du 21.12.2004)** Met en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et aux services mis à la disposition du public. Étend pour la première fois le champ d'application de la législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes au-delà de la sphère de l'emploi.

III – Les Programmes européens : le soutien financier à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Les mesures financières fondées sur des priorités spécifiques dotent l'Union européenne d'un instrument important pour l'élimination des inégalités et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces mesures complètent l'infrastructure législative de base par des actions plus ciblées visant à promouvoir l'égalité des droits en pratique pour les femmes et pour les hommes.

A – Le programme cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, 2001-2005

Le programme de financement lié à la stratégie-cadre de l'UE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour 2001-2005 (le programme a été prolongé jusqu'à la fin de 2006) a affecté 50 millions d'euros à la réalisation d'activités dans les cinq domaines suivants:

- ☛ la vie économique,
- ☛ l'égalité de la participation et de la représentation,
- ☛ l'accès égal et jouissance complète des droits sociaux,
- ☛ la vie civile,
- ☛ les rôles et stéréotypes féminins et masculins.

Il visait à:

- ☛ **promouvoir et diffuser** les valeurs et les pratiques sur lesquelles se fonde l'égalité entre les femmes et les hommes;
- ☛ **améliorer la compréhension** des questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes, en évaluant les politiques et les pratiques, en assurant le suivi de leur mise en oeuvre, et en évaluant leur impact;
- ☛ **développer la capacité** des acteurs à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier en soutenant l'échange d'informations et de bonnes pratiques, et le travail en réseau au niveau communautaire.

Un financement a pu ainsi être octroyé aux institutions et aux organismes publics et privés [comme les autorités nationales, régionales et locales, les organismes de promotion de l'égalité de traitement, les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales (ONG)] pour soutenir

des activités visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces activités devaient comporter une dimension internationale et donc associer des partenaires de plusieurs pays.

B – Les financements en faveur d'organisation de femmes

L'UE soutient depuis longtemps les organisations à l'échelon européen qui s'emploient à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Au cours de la période 2004-2005, ce financement s'est élevé à 2,2 millions d'euros. Le Lobby européen des femmes, ainsi que d'autres organismes actifs dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, figure parmi les organisations bénéficiant de ce type de soutien.

C – De Daphné II à Daphné III

C'est le Programme européen visant à combattre la violence envers les enfants, les adolescents et les femmes. Il dépend de la DG Justice et Affaires intérieures.

L'appel à propositions pour 2007 sera publié par la Commission dès que la décision du Parlement Européen et du Conseil établissant le programme « Daphne III » pour 2007-2013 sera adoptée (prévue pour mai 2007).

D – L'intervention des Fonds structurels

Lors des précédentes programmations, 1994-1999 et 2000-2006, les quatre Fonds structurels européens (FSE, FEDER, FEOGA, IFOP) visaient à réaliser la cohésion économique et sociale dans l'Union européenne.

Ces fonds ont permis de financer des actions cherchant à combler les écarts de développement entre les régions et à favoriser l'égalité des chances entre différents groupes socio-économiques.

Identifié en 1994 comme un élément essentiel de la politique communautaire de cohésion économique et sociale, le concept d'égalité des chances entre les femmes et les hommes est resté **depuis un objectif prioritaire des Fonds structurels.**

Le Fonds social européen : faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité

Depuis 1993, l'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des quatre priorités spécifiques d'intervention du Fonds social européen et de la Stratégie Européenne pour l'Emploi.

Le FSE soutient à la fois : **des mesures spécifiques** visant à améliorer l'accès et la participation des femmes au marché du travail et **l'intégration de la dimension du genre** — c'est-à-dire la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines politiques.

L'approche du FSE ne repose plus sur la notion de «groupe cible». Néanmoins, beaucoup de programmes tiennent compte des inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes.

Le FSE soutient les initiatives de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers un éventail complet d'activités axées sur le marché du travail. Il finance en outre des mesures visant à développer et à soutenir des stratégies de garde d'enfants, à améliorer la flexibilité dans l'accès à l'enseignement et à la formation, ainsi que des activités spécifiquement axées sur les femmes (par exemple l'aide à la création de nouvelles entreprises).

Pour la période 2000-2006, les actions spécifiques visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, menées au titre du FSE, se sont élevées à près de 4 milliards d'euros.

E - Le financement par le FSE, de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes

L'Objectif 2

Axe 2 « Promouvoir les territoires de projets »

Mesure 9 : soutenir le développement de l'emploi dans les territoires

Sous mesure 9.3 : promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes pour l'accès à la formation et à l'emploi

L'Objectif 3 :

Axe 5 « Mesures spécifiques pour améliorer l'accès de la participation des femmes au marché du travail »

Mesure 8 : développer l'accès et la participation des femmes au marché du travail

8.1 : faciliter l'entrée des jeunes filles dans l'activité professionnelle

8.2 : actions pour faciliter l'insertion dans l'emploi des femmes en recherche d'emploi

8.3 : diversification des filières de formation et développement des carrières professionnelles des femmes

Mesure 9 : favoriser l'articulation vie familiale – professionnelle et professionnaliser les acteurs

9.1 : actions pour favoriser vie professionnelle et vie familiale

9.2 : actions pour mobiliser les acteurs à la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les hommes et les femmes

EQUAL — Promouvoir l'égalité des chances sur le marché du travail 2001-2008

Equal est un Programme d'Initiative Communautaire, visant à lutter contre les discriminations dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi ;

Lors du lancement de du 2^e appel à projet, Equal est devenu l'initiative pour « combattre les discriminations, réduire les inégalités... pour une meilleure cohésion sociale »

L'initiative EQUAL constitue une importante source de financement. Doté d'un budget de plus de 3 milliards d'euros pour la période 2000-2008 — complétés par les fonds des États membres — EQUAL est l'un des principaux instruments communautaires pour promouvoir une plus grande inclusion sur le marché de l'emploi.

L'objectif de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est intégré dans les différents thèmes du programme et soutenu à travers des actions spécifiques.

Financé au titre du Fonds social européen, chaque projet EQUAL est doté d'une dimension transnationale, ce qui permet l'échange d'expériences et d'idées entre projets similaires de différents pays européens.

Cette approche favorise la création d'un environnement novateur pour la lutte contre les discriminations et les inégalités sur le marché du travail, pour l'intégration de la dimension du genre dans les politiques et les pratiques d'emploi et pour l'introduction de nouvelles approches dans les politiques sociales et d'emploi générales.




F – Les Programmes de la politique européenne de cohésion économique et sociale 2007-2013

Progress

Au cours de la période 2007-2013, un nouveau programme pour l'emploi et l'inclusion sociale réunira les activités de financement dans les domaines de l'emploi, de la protection et de l'inclusion sociales, des conditions de travail, de la lutte contre la discrimination et de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le programme Progress prendra ainsi la relève du programme sur l'égalité entre les femmes et les hommes et fera de l'égalité entre les femmes et les hommes un thème transversal de l'action européenne.

Le Cadre de Référence Stratégique National, fixant l'orientation des fonds structurels sur le territoire de chaque Etat-membre, pour la période 2007-2013

Pour la France, il se déclinera, autour de 3 grands Objectifs, via un Programme opérationnel (PO) National et Régional :

-  L'Objectif de Convergence, qui concernera uniquement les départements et Régions d'Outre-mer
-  L'Objectif pour les Coopérations européennes
-  **L'Objectif Compétitivité régionale et emplois** pour la France Métropolitaine, dont le volet FSE s'intitule : « **Soutenir l'emploi, valoriser le capital humain et assurer l'inclusion sociale** ».

L'intervention du FSE sera concentrée sur **6 priorités** déterminées, en fonction du contexte régional, parmi des thématiques proposées, dans le cadre d'un programme opérationnel national très largement déconcentré.

L'intégration du principe de l'égalité femme-homme est réaffirmée pour les actions conduites dans les domaines de l'emploi et de la formation et sera combiné à des actions spécifiques, telles que :

- Contribuer à la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes d'ici 2010, par le soutien à la mise en oeuvre des politiques d'égalité dans les entreprises (Priorité 2)
- – Contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des femmes à hauteur de 60% en 2010 (Priorité transversale)

Les six axes d'intervention de ce Programme opérationnel national FSE sont

- 1 Contribuer à l'adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques
- 2 Améliorer l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi

Améliorer et développer l'accès et la participation durable des femmes au marché du travail

La prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes devra notamment favoriser la mixité des emplois, l'accès des femmes aux postes à responsabilité et s'attaquer aux causes des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes. De surcroît, il s'agira de promouvoir des mesures facilitant l'articulation des temps de vie, notamment le développement de modes de garde d'enfants et l'aide à domicile pour les personnes dépendantes.

- 3 Renforcer la cohésion sociale et lutter contre les discriminations pour l'inclusion sociale
Agir pour la diversité et contre les discriminations : sexe, âge, handicap, origine ethnique, minorités, orientation sexuelle, religion,... et contre le cumul des discriminations, par des actions de sensibilisation et de formation des acteurs, tant dans le monde de l'entreprise, avec l'implication des services de ressources humaines, qu'avec les partenaires sociaux et les acteurs de l'emploi et de la formation.
- 4 Investir dans le capital humain
- 5 Développer les partenariats et la mise en réseau pour l'emploi et l'inclusion
- 6 Soutenir les actions innovantes transnationales ou interrégionales pour l'emploi et l'inclusion sociale

G – La feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010

Cette feuille de route s'inspire de l'expérience de la stratégie cadre pour l'égalité entre les femmes et les hommes, pour la période 2001-2005.

Elle associe le lancement de nouvelles actions au renforcement des activités existantes qui ont fait leurs preuves.

Elle réaffirme également la double approche de l'égalité qui consiste en la prise en compte de la dimension de genre (la promotion de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines et activités politiques) et en l'adoption de mesures spécifiques.

Six objectifs prioritaires ont été définis, pour l'action de l'Union européenne relative à l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2006-2010 :

Elle identifie des **objectifs prioritaires** et des actions à mener pour chacun des domaines.

1. Réaliser une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes
 - a. 1.1 Atteindre les objectifs d'emploi de Lisbonne
 - b. 1.2 Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
 - c. 1.3 Femmes entrepreneurs
 - d. 1.4 Égalité entre les sexes dans la protection sociale et la lutte contre la pauvreté
 - e. 1.5 Reconnaître la dimension de genre dans le domaine de la santé
 - f. 1.6 Combattre la discrimination multiple, notamment à l'égard des femmes immigrées et des minorités ethniques
2. Améliorer la conciliation du travail, de la vie privée et familiale
 - a. 2.1 Flexibilité des conditions de travail pour les femmes et les hommes
 - b. 2.2 Augmenter les services de soins

- c. 2.3 De meilleures politiques de conciliation pour les femmes et les hommes
3. Promouvoir la participation des femmes et des hommes à la prise de décision sur un pied d'égalité
 - a. 3.1 Participation des femmes à la politique
 - b. 3.2 Les femmes dans la prise de décision économique
 - c. 3.3 Les femmes dans les sciences et la technologie
4. Eradication de la violence liée au sexe et de la traite d'êtres humains
 - a. 4.1 Éradication de la violence liée au sexe
 - b. 4.2 Élimination de la traite d'êtres humains
5. Eliminer les stéréotypes liés au genre dans la société
 - a. 5.1 Élimination des stéréotypes liés au genre dans l'enseignement, la formation et la culture
 - b. 5.2 Élimination des stéréotypes liés au genre sur le marché du travail
 - c. 5.3 Élimination des stéréotypes liés au genre dans les médias
6. Promotion de l'égalité entre les sexes en dehors de l'UE
 - a. 6.1 Application de la législation de l'UE dans les pays adhérents, les pays candidats et les pays candidats potentiels
 - b. 6.2 Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique européenne de voisinage (PEV), les politiques externes et de développement

Synthèse réalisée par le CIRFFI – Patricia SCHEID, Chargée de Mission Europe

Sources :

Site internet de la Commission européenne - DG Emploi, Affaires sociales et Egalité des chances :

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_fr.html

Une Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

ISBN 92-79-00708-4

L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

ISBN 92-894-8504-3

Site internet de la Délégation Interministérielle à l'Aménagement et à la Compétitivité des Territoires (DIACT)

<http://www.diact.gouv.fr>

Site internet de la Commission européenne - DG Justice et Affaires intérieures

http://ec.europa.eu/justice_home/index_fr.htm

Bibliographie

1 - Ouvrages de base

L'égalité des chances : analyse, évolutions et perspectives

KOUBI Geneviève

La réflexion sur le principe d'égalité est inséparable de la difficulté rencontrée par les sociétés démocratiques à le concrétiser dans leur système juridique et social. La notion d'"égalité des chances" peut-elle être un moyen destiné à réduire les inégalités économiques et sociales ? Peut-elle fonder en droit des traitements correctifs de ces inégalités et notamment des politiques de discrimination positive ? La réflexion sur le concept d'égalité des chances réclame une étude d'ensemble capable de se situer au carrefour de plusieurs disciplines. C'est chose faite avec cet ouvrage qui prend en compte les approches sociologiques, l'histoire des idées politiques, la philosophie et l'anthropologie sociale.

LA DECOUVERTE, 2000

Cote : JJ69

L'égalité en marche

Ministère de l'emploi et de la solidarité, Secrétariat d'état aux droits des femmes

Ce document présente les huit domaines d'action retenus par le gouvernement pour 2000 et 2001 concernant l'égalité des chances entre les hommes et les femmes :

* *L'accès des femmes aux responsabilités (parité politique...)*

* *Valoriser la contribution des femmes au développement économique (création d'entreprise, améliorer la situation des conjointes de chefs d'entreprise)*

* *Faciliter la gestion des temps de vie (pour une pleine intégration des femmes dans la vie sociale)*

* *Développer les actions européennes et internationales dans le domaine de l'égalité*

* *L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (une éducation non sexiste, insertion professionnelle des femmes, égalité professionnelle dans les entreprises)*

* *Les droits des femmes (contraception, accès à l'IVG, gynécologie médicale, lutte contre les violences)*

* *Valoriser les femmes dans l'univers culturel (femmes et création, images de la femme : sortir des représentations stéréotypées)*

* *Des moyens pour l'égalité (renforcement des ressources humaines, formation des fonctionnaires, rôle clé des préfets, partenariat avec le monde associatif...)*

SICOM, 2000

Cote : JJ14

Masculin / Féminin : la pensée de la différence

HERITIER Françoise

Le combat pour l'égalité des sexes est le plus radical qui puisse être. Cet ouvrage montre comment la différence des sexes structure la pensée humaine puisqu'elle en commande les deux concepts primordiaux : l'identique et le différent. La manière dont chaque culture construit cette différence met en branle toute sa conception du monde, sa sociologie et sa biologie comme sa cosmologie. Changer le rapport du masculin et du féminin, c'est bouleverser nos ressorts intellectuels les plus profonds, élaborés au fil des millénaires. En démontant les mécanismes de la différence, ce livre offre des solutions pour parvenir à l'égalité.

EDITIONS ODILE JACOB, 1996

Cote : JJ41

XY : de l'identité masculine

BADINTER Elisabeth

Dans cet essai consacré aux hommes, Elisabeth Badinter tente de comprendre la crise d'identité qu'ils traversent. La remise en question d'évidences millénaires et vieilles certitudes est longue et douloureuse. Ce travail a pu prendre place lorsque le modèle dominant a montré ses limites : tel est le cas de l'archétype masculin aujourd'hui déphasé par rapport à l'évolution des femmes.

EDITIONS ODILE JACOB, 2004

Cote : JJ72

L'un est l'autre : des relations entre hommes et femmes

BADINTER Elisabeth

Elisabeth Badinter dénonce dans cet ouvrage la division sexuelle des tâches et le patriarcat avec la confiscation de tous les pouvoirs au profit des hommes.

EDITIONS ODILE JACOB, 2004

Cote : JJ71

Quand les femmes s'en mêlent : genre et pouvoir

Collectif d'auteurs

Des anthropologues féministes américaines ont, dans les années 70, réfléchi aux rapports de pouvoir hommes - femmes. Depuis le principe de l'égalité entre les droits des hommes et les droits des femmes a fait son chemin. Mais est-il devenu réalité ? Dans cet ouvrage, les historiens, sociologues, politologues qui ont contribué à sa rédaction font un constant et dressent le bilan : qu'il s'agisse de la vie privée ou publique les inégalités demeurent

EDITIONS DE LA MARTINIÈRE, 2004. Cote : JJ70

Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles

Collectif d'auteurs

De nombreuses études ont montré et montrent que les femmes touchent moins que les hommes et ce dans toutes les régions. Cette étude analyse les différences de rémunérations sur des branches professionnelles régies par la même convention collective. Quatre branches ont été sélectionnées : l'informatique, les banques AFB, la plasturgie, l'industrie du lait.

DARES, 2004. Cote : JJ78

Etude pour un dispositif régional "égalité des chances et acteurs de la formation et de l'insertion de Midi-Pyrénées"

CIRFFI - CRAPT BARDISA Anne-Marie PRACTIS

Cette étude présente l'évaluation des besoins en appui et en formation sur la politique de l'Egalité des Chances entre les hommes et les femmes menée en Midi-Pyrénées. Son objectif est de préparer et de concevoir une action de formation à destination des professionnels ayant à élaborer, coordonner ou mettre en oeuvre les politiques de l'emploi et de la formation.

CIRFFI, 2001. Cote : JJ33

Construire l'égalité : femmes et hommes dans l'entreprise

GONIK Vivianne CARDIA - VONECHE Laura BASTARD Benoît

La naturalisation des tâches, le maintien de stéréotypes qui assignent des places différentes aux hommes et aux femmes dans l'entreprise ne fait que contribuer à la justification de l'existant - un certain état de la division sexuelle du travail et de la domination des femmes par les hommes :

- * *L'organisation des entreprises et la ségrégation des sexes.*
- * *Quelles justifications des différences entre hommes et femmes au travail?*
- * *Hommes et femmes au travail - une analyse ergonomique.*
- * *Hommes et femmes s'investissent-ils différemment dans le travail?*
- * *Travail professionnel et vie privée.*
- * *La construction de l'égalité.*

GEOR EDITIONS, 1998. Cote : JJ4

Banque d'expériences : Programme d'initiative communautaire "Emploi et développement des ressources humaines"

Les Programmes d'Initiative communautaire (PIC) ont pour finalité de compléter les domaines qui ne sont pas suffisamment couverts par les interventions traditionnelles. Le PIC "Emploi et développement des ressources humaines" s'organise autour de quatre volets centrés sur des catégories de publics ciblés :

- * *Volet NOW : promotion de l'Egalité des Chances entre les femmes et les hommes*
- * *Volet Horizon Handicapés : insertion professionnelle et sociale des personnes handicapées*
- * *Volet Horizon Défavorisés : insertion professionnelle et sociale des publics défavorisés*
- * *Volet Youthstart : améliorer les chances d'insertion des moins de 20 ans sans qualification*

Cet ouvrage de capitalisation présente l'ensemble des projets conventionnés en Midi-Pyrénées. Chaque projet se décline en deux parties : les enjeux et la dimension innovante, la valeur ajoutée des échanges transnationaux.

CIRFFI - CRAPT, DRTEFP - MINISTERE DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES MIDI-PYRENEES, 1997

Cote : JC49

Tendances et perspectives dans l'emploi des femmes dans les années 90

Collectif d'auteurs

La première partie de l'étude place l'évolution de l'emploi des femmes dans son contexte temporel, en mettant en évidence les changements clés qui se sont produits au niveau de la conjoncture internationale et des économies nationales, au sein des entreprises, et dans le comportement et les aspirations des personnes et des ménages. La deuxième partie porte sur les progrès réalisés dans la voie de l'égalité de traitement, sur quatre volets importants du marché du travail, qui caractérisent les différentiels et les inégalités entre les sexes. Ces quatre caractéristiques sont la ségrégation sexuelle sur le marché de l'emploi, les inégalités de salaire entre les sexes, les disparités entre les sexes dans les modalités du temps de travail et les disparités entre les sexes en matière d'emploi rémunéré et de responsabilité de soins.

COMMISSION EUROPEENNE, 1996

Cote : JJ54

Actrices du développement local

Cette publication est un outil de communication et d'échanges. Elle montre des initiatives de femmes et se fait l'écho de leurs démarches et de la plus value qu'elles apportent à la collectivité :

- * *L'égalité des chances entre hommes et femmes dans le développement local*
- * *Les territoires, du découpage au projet*
- * *Les cadres de référence de l'action territoriale*
- * *Les regroupements et leurs maîtres d'oeuvre*
- * *L'accès au droit, garant de la cohésion territoriale*
- * *L'emploi, force vive du territoire*
- * *La parentalité, structure sociale du territoire*
- * *La création d'activités, dynamique territoriale*
- * *L'Europe, vaste et proche...*

CNIDFF, 2000

Cote : JB49

2 - Europe

Egalité entre les femmes et les hommes : textes communautaires

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental de l'Union européenne. Cette brochure contient les textes spécifiques à l'égalité des chances ainsi que des textes qui ont une importance particulière au regard des droits fondamentaux des femmes même si l'objectif principal n'est pas la promotion de l'égalité homme / femme.

COMMISSION EUROPEENNE, 2006

Cote : JC201

Egalité des chances entre les femmes et les hommes. La prise en compte dans les actions européennes de formation professionnelle et d'emploi

Collectif d'auteurs

Cet ouvrage présente la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail dans l'Union Européenne, les dispositifs français et européens dans ce domaine, comment intégrer l'égalité des chances dans les projets européens dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle. On trouve les contacts et les références utiles en France et en Europe, un glossaire des termes de l'égalité des chances ainsi qu'une bibliographie.

RACINE, 2001

Cote : JJ59

Intégration de la dimension de l'égalité des chances dans les Fonds structurels

Ce rapport expose la nouvelle approche de l'égalité des chances contenue dans les nouveaux règlements et lignes directrices concernant les programmes des Fonds structurels ; il montre comment aborder l'égalité des chances au cours de la nouvelle période de programmation pour respecter les nouvelles exigences. Il fournit aussi des exemples d'initiatives prises dans l'Union européenne pour mettre en pratique cette stratégie de dynamique égalitaire.

OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES DES COMMUNAUTÉS EUROPEENNES

2000, Cote : JC112

3 - Guides pratiques

Le guide de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les fonds structurels

BONNEFOI Christine

Les fonds européens, instruments financiers de la politique européenne, rendent obligatoire la prise en compte, dans tous les projets de tous les fonds, le principe d'égalité des chances hommes/femmes, pour réduire les écarts. Ce guide a été élaboré pour aider à la mise en oeuvre, et considère les fondements juridiques et les éléments pour instruire en intégrant le principe de l'égalité des chances.

CIRFFI, 2002

Cote : JJ63

Egalité de rémunération femmes-hommes : enjeux et perspectives

Ce guide a pour vocation de faciliter le travail des négociateurs tant au niveau de la branche que de l'entreprise, en leur proposant un certain nombre de repères :

- sur la situation actuelle des écarts de salaires entre femmes et hommes et sur l'ensemble des questions en lien avec cette situation
- sur le cadre juridique précisant les sources et les principes de l'égalité de rémunération
- sur les processus pouvant être initiés au service de l'égalité de rémunération dans les négociations collectives
- sur les aides créées par l'Etat pour faciliter la prise en charge de cette question.

LIAISONS, 2000

Cote : JJ65

Agir pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches.

Collectif d'auteurs

Ce guide a été conçu pour permettre aux entreprises de s'approprier rapidement les moyens et méthodes favorisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. L'enjeu est de permettre une représentation équilibrée des femmes et des hommes et de donner toute sa place au travail des femmes, pour répondre aux exigences socio-économiques d'aujourd'hui. Ces outils, présentés dans ce guide, constituent pour les chefs d'entreprise, les gestionnaires des ressources humaines, les partenaires sociaux et les opérateurs de terrain, un des supports à la mise en oeuvre effective de l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes.

EDITIONS LIAISONS, 2002

Cote : JJ46

Guide d'appui à la négociation de l'égalité professionnelle dans les entreprises

DRDF - DÉLÉGATION RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ILE-DE-FRANCE

"Ce guide permet de sensibiliser les entreprises à la question de l'égalité professionnelle, de stimuler les nouvelles pratiques et de mettre en synergie les objectifs des entreprises et l'évolution des besoins des salariées. Premier d'une boîte à outils de la négociation, il présente les principales dispositions de la loi sur l'égalité professionnelle, tout en la situant dans son contexte (historique, juridique, économique, sociologique, culturel...). Les futurs négociateurs de l'égalité professionnelle en entreprise y trouveront des fiches explicatives de la loi du 9 mai 2001. Le guide propose des pistes de réflexion et d'action permettant de dépasser les freins culturels à l'égalité entre les hommes et les femmes devant la carrière et la parentalité."

Source : Inffo Flash n° 577 du 15 novembre 2001

PREFECTURE D'ILE DE FRANCE / DELEGATION REGIONALE AUX DROITS DES FEMMES

2001. Cote : JJ38

Guide méthodologique pour l'intégration d'une dimension d'égalité des chances hommes / femmes

Les acteurs économiques sociaux et politiques qui développent des projets et sollicitent pour leur mise en oeuvre des cofinancements européens, quels que soient leur nature juridique ou leur domaine d'activité, rencontrent régulièrement la phrase suivante "les projets intégrant une dimension de genre feront l'objet d'une attention particulière", ou bien encore, "il apparaît, dans les conditions d'attribution des subventions, des références au public féminin ou à l'approche de genre". Cependant bien qu'il soit fortement conseillé d'intégrer cette dimension, l'on ne sait pas toujours comment s'y prendre. Le présent guide tente de proposer une méthodologie et des indicateurs permettant aux porteurs de projets de s'y référer et d'y puiser des idées afin d'intégrer cette dimension d'égalité des chances hommes/femmes dans leurs dossiers.

COMMISSION EUROPEENNE, 2000

Cote : JJ36

Egalité de rémunération femmes-hommes : guide et repères pour la négociation collective

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITE

Ce guide a pour vocation de faciliter le travail des négociateurs, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, en leur proposant un certain nombre de repères :

** Sur la situation actuelle des écarts de salaires entre les hommes et les femmes et sur l'ensemble des questions en lien direct avec cette situation*

** Sur le cadre juridique précisant les sources et les principes de l'égalité de rémunération*

** Sur les processus pouvant être initiés au service de l'égalité de rémunération dans les négociations collectives*

** Sur les aides créées par l'état pour faciliter la prise en charge de cette question*

EDITIONS LIAISONS . MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITE, 2000

Cote : JJ16

4 - Outils

Quizz égalité hommes femmes

Ce jeu, outil pédagogique s'inscrit dans le cadre de l'éducation à l'orientation. Il a pour objectif d'apporter des arguments pour faire évoluer les représentations. A partir de portraits de femmes, de textes de lois de questionnements ce jeu fait découvrir les étapes qui ont permis aux femmes de parvenir à une égalité de traitement et de citoyenneté avec les hommes au cours du XX^e siècle.

Les différents thèmes sont abordés soit sous l'angle historique, sociologique, civique ou statistique.

ONISEP, 2003

Cote : J126

Cadre, négociations l'égalité professionnelle

Collectif d'auteurs

Ce guide est un outil pour les équipes syndicales qui souhaitent intervenir pour améliorer l'égalité professionnelle, particulièrement pour les cadres d'entreprise. On trouve :

** des outils d'analyse de l'égalité professionnelle*

** des actions spécifiques pour développer l'égalité professionnelle*

** les dispositifs juridiques et l'action judiciaire*

** des exemples d'entreprises ayant engagé des actions pour l'égalité professionnelle chez les cadres*

** les réseaux et associations responsables femmes en France*

** une bibliographie*

CFDT PRODUCTION, 2002

Cote : JJ60

Egalité des chances en jeu

CFDT PRODUCTION LAMA Kamel MÉDIALUD JME Conseil

Cet outil a pour objectif d'amener les personnes à remettre en question leurs représentations de l'égalité professionnelle et à prendre conscience que les possibilités d'action existent. Il s'adresse à l'origine à des militants syndicaux, mais peut être utilisé pour d'autres publics. Elaboré dans le cadre du 4^{ème} programme européen pour l'égalité des chances en Europe, cet outil s'appuie sur un bilan de la situation des femmes réalisé par les partenaires participant au projet : CFDT (France), UGT (Espagne), CISL (Italie), UGT (Portugal), qui montre que les inégalités existent.

CFDT PRODUCTION . COMMISSION EUROPEENNE, 1999

Cote : J 19

Pour une pédagogie de la mixité : actions ! Comment concevoir et réaliser pour les élèves des collèges et des lycées une action de sensibilisation et de réflexion sur les représentations sexuées.

MORBOIS Catherine FOLTZ Dominique FLANDRE Lucien

Ce document pédagogique est centré sur une approche de l'égalité entre filles et garçons. C'est un outil de sensibilisation à la disposition des enseignants, des conseillers d'orientation, psychologues souhaitant intégrer cette dimension dans le travail quotidien de la classe, dans le cadre de l'éducation à l'orientation ou celui de l'éducation à la citoyenneté.

CNIDFF, DRDF ILE-DE-FRANCE - DÉLÉGATION RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES. RECTORAT DE PARIS – SAIO, 1999

Cote : JJ13

Un autre genre S.V.P. ! Le livre-jeu sur l'égalité entre femmes et hommes

CHARLIER Sophie DRION Claudine

Un livre et des jeux sur l'égalité entre les hommes et les femmes, à lire, à jouer, seule, à deux, à trois, en groupe. On y trouve des témoignages et de l'exemple tiré de la vie au Nord et au Sud de la planète, des informations chiffrées... Et pour celles et ceux qui veulent aller plus loin, une approche du Genre et des pistes d'animations. Ce livre prend parti pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes, mais passant d'un sujet à l'autre avec une certaine légèreté, il amène à réfléchir, à découvrir aussi que ce qui est évident pour l'une, ne l'est pas pour l'autre.

EDITIONS LUC PIRE, 1998. Cote : JJ45

5 - Equal

Guide EQUAL de l'intégration de la dimension de genre

Collectif d'auteurs

Ce guide explique ce qu'est l'intégration de la dimension de genre. Il montre également que l'intégration de la dimension de genre est un processus.

Au sommaire :

- définitions historiques de l'union européenne.
- approche intégrée de la notion de genre
- terminologie et définitions officielles
- politique de l'Union européenne et de l'intégration de la dimension de genre
- chiffres
- évaluation pour mesurer la mise en oeuvre de l'égalité des chances dans un projet EQUAL....

COMMISSION EUROPEENNE, 2005

Cote : JC157

Articuler vie professionnelle et vie personnelle : les expériences des projets Equal français : 2001-2004

Collectif d'auteurs

Cette revue traite de l'articulation des temps de vie en Europe et en France avec :

- les différentes implications sur les femmes et sur les hommes
- les réponses concrètes des projets cofinancés par le fonds social européen ?
- les tensions et contradictions et différentes solutions proposées
- apport des échanges transnationaux

RACINE, 2004

Cote : JC154

EQUAL / Kit d'auto-diagnostic égalité des chances femmes hommes

Collectif d'auteurs

Conçu suite à un partenariat entre 9 organismes d'accompagnement à l'emploi de l'agglomération toulousaine cet outil est un questionnaire destiné aux professionnels de l'insertion et de la formation.

AFPA, 2004

Cote : JJ85