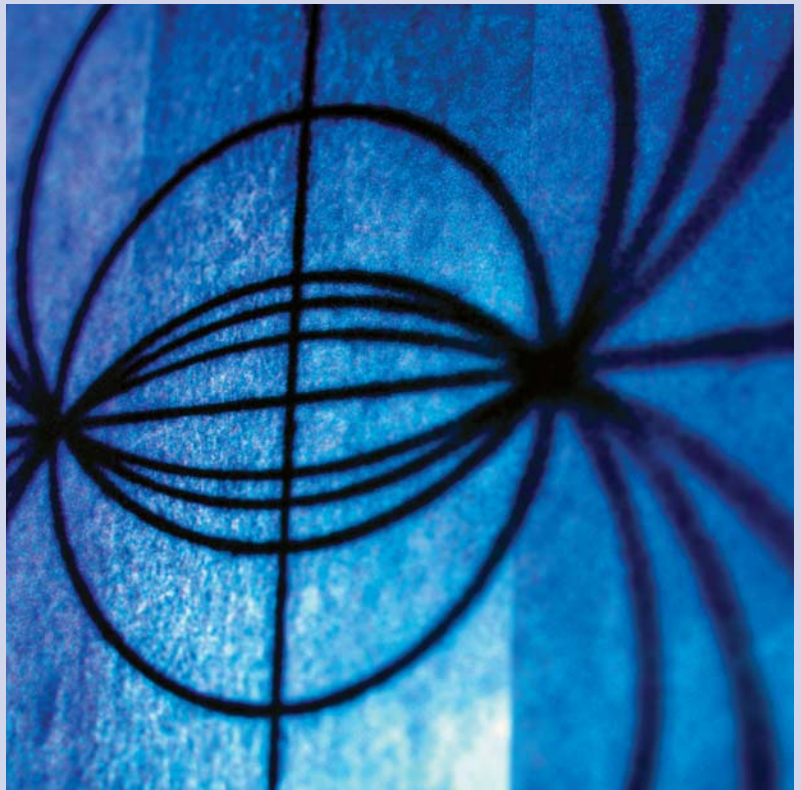




Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

La qualité du travail et de l'emploi des femmes: instruments de changement



Cahier de la Fondation



Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

La qualité du travail et de l'emploi des femmes: instruments de changement

Cahier de la Fondation

N° 3 DÉCEMBRE 2002

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003

ISBN 92-897-0207-9

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Pour les droits de traduction ou de reproduction, s'adresser au directeur de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe autonome de l'Union européenne créé pour aider à la formulation de politiques sur les problèmes sociaux liés au travail. Pour toute information supplémentaire, veuillez consulter le site de la Fondation <http://www.eurofound.ie/>.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Irlande
Téléphone : (353 1) 204 31 00
Fax : (353 1) 282 64 56
E-mail : postmaster@eurofound.eu.int
www.eurofound.eu.int

Printed in Ireland

Le papier utilisé pour cette publication est exempt de chlore et provient des forêts naturelles d'Europe du Nord faisant l'objet d'un plan de gestion. Pour chaque arbre abattu, au moins un autre est planté.

Avant-propos

Les cahiers publiés par la Fondation ont pour objectif de mettre en lumière les connaissances et les analyses issues des travaux de recherche réalisés par la Fondation sur plusieurs années dans les domaines de l'emploi, de l'égalité des chances, de l'intégration sociale, de l'organisation du temps de travail et de la diversité, et aussi de regrouper les travaux passés, présents et futurs de la Fondation afin de les rendre pertinents et accessibles dans un format concis. Chaque cahier est lié à des problèmes sociaux actuels et apporte, par conséquent, une contribution pertinente au débat au niveau européen.

L'amélioration de la qualité du travail et de l'emploi pour les femmes est le point fort du présent cahier. Il s'appuie, en partie, sur les travaux de recherche réalisés par la Fondation dans ce domaine au cours des dix dernières années, travaux qui ont révélé les changements aussi bien positifs que négatifs, ainsi que les défis auxquels les femmes continuent d'être confrontées dans leur vie professionnelle. Par ailleurs, ce document mentionne un certain nombre d'instruments et de stratégies identifiés par les travaux de la Fondation et susceptibles de promouvoir la qualité du travail et de l'emploi des femmes.

Raymond-Pierre Bodin
Directeur

Éric Verborgh
Directeur adjoint

Introduction

La promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes est un domaine de la politique sociale communautaire qui a bénéficié d'une attention considérable au cours des dernières années. À l'origine, la réglementation communautaire dans ce domaine a été conçue de manière à garantir l'égalité des droits entre les individus. De façon générale, la mise en œuvre de cette réglementation a été couronnée de succès toutes les fois que des pratiques discriminatoires ont été remises en question en justice. Toutefois, cette politique n'a pas réussi à résoudre les nombreux problèmes liés à l'inégalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail (Fagan, 2002).

Le traité d'Amsterdam a considérablement renforcé les pouvoirs de la Communauté dans le domaine de l'égalité des chances. Suite à son entrée en vigueur, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne a été intégrée à la plupart des politiques communautaires («gender mainstreaming»). Désormais, la Communauté peut prendre les mesures qui s'imposent pour mieux combattre la discrimination fondée sur le sexe. Enfin, il est à souligner que la législation communautaire n'interdit plus aux États membres de conserver ou d'adopter des mesures prévoyant, notamment, des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. Ces nouvelles dispositions ont créé des conditions favorables pour la révision de la réglementation existante, permettant ainsi l'adoption de nouvelles lois et la mise en place de programmes couvrant de nombreuses questions liées à l'égalité dans la vie économique, sociale et civique (Commission européenne, 2000a; 2000b).

Dans un contexte marqué par des taux de chômage élevés, l'amélioration des taux d'emploi constitue désormais l'une des priorités des décideurs de l'UE (Commission européenne, 2002a). La stratégie européenne pour l'emploi, instaurée lors du Sommet du Luxembourg sur l'emploi en 1997, a donné une impulsion considérable à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il semble de plus en plus évident que les femmes, qui constituent la source de main-d'œuvre potentielle la plus importante (Commission européenne, 1999), jouent un rôle essentiel dans la construction du futur marché du travail communautaire. Lors du Sommet du Luxembourg sur l'emploi, l'égalité des chances a été retenue comme l'un des «quatre piliers» des directives européennes. Le Conseil européen de Lisbonne s'est fixé l'objectif ambitieux de porter le taux d'emploi des femmes dans l'Union européenne à 60% d'ici 2010.

Le Conseil européen de Stockholm est venu compléter la décision prise à Lisbonne en fixant un objectif quantitatif intermédiaire de 57% en 2005. Le Conseil européen de Nice de décembre 2000 a introduit la notion de «qualité» et en a fait le fil directeur du programme de politique sociale, notamment la qualité du travail qui constitue l'un des principaux objectifs de la stratégie européenne pour l'emploi. Le fait que les responsabilités familiales et domestiques constituent un empêchement majeur pour les femmes âgées de 25 à 54 ans, désireuses d'intégrer le marché du travail, a également conduit à l'adoption d'objectifs quantitatifs pour l'établissement d'infrastructures de garde des enfants lors du Sommet européen de Barcelone qui s'est tenu en mars 2002: dans l'UE, 33% des enfants âgés de 0 à 3 ans et 90% de ceux âgés de 3 à 6 ans doivent pouvoir être pris en charge par de telles infrastructures d'accueil d'ici 2010.

Au cours des vingt-cinq dernières années, les marchés européens du travail ont été marqués par la participation croissante des femmes. De 1997 à 2001, les femmes ont pourvu la plupart des nouveaux emplois créés et leur taux d'emploi est passé de 50,6% à 54,9% (Commission européenne, 2002d). Toutefois, cette nouvelle mobilisation en vue de la création d'emplois et de l'augmentation du taux d'emploi des femmes ne doit pas faire oublier les problèmes auxquels les femmes continuent d'être confrontées sur le marché du travail de l'UE en termes de qualité de l'emploi et de conditions de travail (Commission européenne, 2002b, 2002d; Parlement européen, 2002b).

Depuis longtemps, la Fondation s'est engagée à garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans leur vie sociale et professionnelle. Contrairement à la démarche traditionnelle qui privilégie les questions liées au marché du travail et à l'approche traditionnelle du problème de l'égalité formelle entre les hommes et les femmes, la Fondation a adopté une approche plus globale de l'égalité entre les sexes, en mettant l'accent sur l'égalité des résultats et sur la promotion d'une égalité intégrale, dans la pratique, entre les hommes et les femmes. Les recherches entreprises par la Fondation démontrent qu'il est possible d'améliorer les taux d'emploi dans l'UE en aidant les femmes qui souhaitent conserver leur emploi, ainsi que celles qui désirent accéder au marché de l'emploi ou le réintégrer. Ces résultats montrent clairement que la qualité des emplois offerts aux femmes constitue l'un des facteurs les plus déterminants dans ce processus (Fondation européenne, 2002). Le problème n'implique pas seulement les femmes et ne peut pas être résolu en prenant des mesures qui ne ciblent que les femmes; il nécessite plutôt une réévaluation complète de la valeur du travail féminin, des mesures sérieuses pour battre en brèche la ségrégation qui marque encore le marché européen du travail, une répartition plus équilibrée entre les sexes, du travail rémunéré et non rémunéré, ainsi qu'un meilleur équilibre entre la vie familiale et les obligations professionnelles tant pour les hommes que pour les femmes.

Ce cahier présente les résultats des recherches effectuées, qui font état des obstacles rencontrés et des acquis réalisés dans l'amélioration de la qualité du travail et de l'emploi pour les femmes en Europe. En partant des études réalisées par la Fondation dans ce domaine, il indique ensuite les instruments et les stratégies pouvant être mises en œuvre pour améliorer la qualité de la vie professionnelle des femmes.

Aperçu des travaux de recherche de la Fondation

Au fil des années, la Fondation a développé une approche véritablement orientée sur l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de conditions de vie et de travail en Europe. Les instruments de contrôle et les analyses mis en œuvre intègrent systématiquement des indicateurs de genre. Ces indicateurs constituent des sources précieuses d'informations sur la vie professionnelle passée et présente des femmes dans l'Union européenne et révèlent les problèmes, ainsi que les zones de changement potentiels. En s'appuyant sur ces nombreuses ressources, la première partie du document présente les principales questions autour desquelles s'articule l'analyse faite par la Fondation en matière de qualité du travail et de l'emploi des femmes dans l'UE, à savoir la persistance des disparités entre les sexes dans le domaine de la participation au marché du travail en termes de taux d'emploi et de temps de travail, de ségrégation fondée sur le sexe, d'écart de rémunération et de revenus entre les hommes et les femmes et des problèmes d'aménagement des obligations professionnelles et familiales.

Participation des femmes au marché du travail

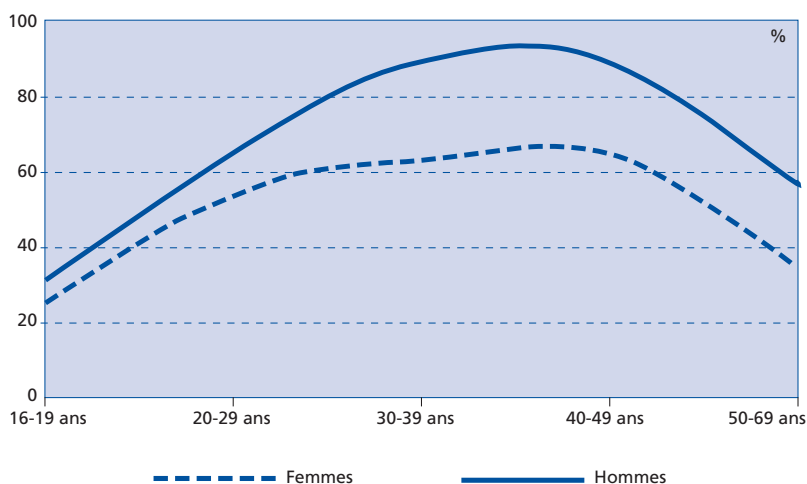
En enregistrant les progrès accomplis dans ce domaine au cours des deux dernières décennies, le travail de la Fondation met en lumière deux aspects essentiels du marché du travail dans l'Union européenne: le taux de participation des femmes à l'emploi reste inférieur à celui des hommes et, s'agissant des femmes qui ont déjà un emploi, le nombre d'heures travaillées est moins important que celui des hommes, particulièrement dans les pays qui disposent de peu de structures de garde des enfants et d'autres moyens susceptibles de concilier obligations professionnelles et vie familiale.

Taux d'emploi

À l'instar d'autres sources communautaires, l'enquête réalisée par la Fondation sur les scénarios d'emploi du futur confirme l'existence, dans l'UE, d'un écart de l'ordre de 20% en moyenne entre la participation des hommes et des femmes à l'emploi. L'étude, qui a été réalisée en 1998, repose sur un échantillon de 30 556 entretiens avec des personnes économiquement actives et inactives, âgées de 16 à 64 ans, dans l'ensemble des États membres de l'UE et en Norvège. Le graphique 1 montre qu'en règle générale, pour chaque tranche d'âge, les femmes exerçant un emploi rémunéré sont moins nombreuses que les hommes. Les

chiffres révèlent que l'écart atteint son maximum dans la tranche d'âge des 20-40 ans, dans la mesure où le taux net d'emploi des femmes diminue considérablement pour la tranche des 20-30 ans, alors que pour les hommes du même âge, il continue d'augmenter. Il s'ensuit qu'à l'approche de l'âge mûr, quasiment tous les hommes (90%) occupent un emploi rémunéré, alors que plus du tiers des femmes sont inactives. Pour les tranches d'âge suivantes, on constate que les deux groupes semblent moins impliqués dans l'économie rémunérée et que l'écart entre eux s'est résorbé.

Graphique 1 Participation au travail rémunéré, par âge et par sexe



Source: Atkinson, 2000. Données tirées de l'étude sur les scénarios d'emploi du futur.

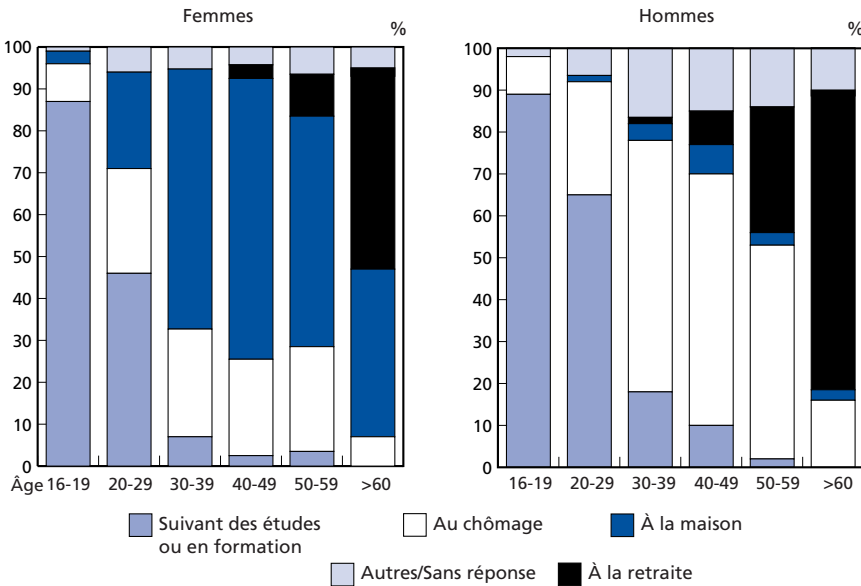
Le graphique 2 explique, par âge et par sexe, les raisons du non-emploi. Il en ressort que, si le chômage est aussi courant pour les hommes que pour les femmes, les responsabilités domestiques sont parmi les raisons les plus importantes invoquées par les femmes pour expliquer leur non-participation au marché du travail. Un peu plus du tiers des femmes appartenant à la tranche des 20-49 ans sont sans emploi et 70% d'entre elles s'occupent de la famille et du foyer. Sur les 11% d'hommes de cette tranche d'âge qui sont sans emploi, plus de la moitié sont au chômage et seulement 6% s'occupent de la famille et du foyer.

Organisation du temps de travail

Tout en illustrant l'alignement progressif des femmes sur les hommes pour ce qui a trait aux modalités de travail, les enquêtes de la Fondation sur les conditions de travail en Europe, réalisées tous les cinq ans depuis 1990, soulignent la persistance d'un écart considérable entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le nombre d'heures travaillées. Il ressort de

l'enquête réalisée en 2000, sur la base d'entretiens en face à face avec plus de 21 700 travailleurs des États membres âgés de 16 à 64 ans, y compris des travailleurs indépendants, que le nombre d'heures de travail des femmes qui ont un emploi est inférieur à celui des hommes (Fagan, 2001). En règle générale, les semaines de travail des hommes sont plus longues que celles des femmes (plus de 45 heures).

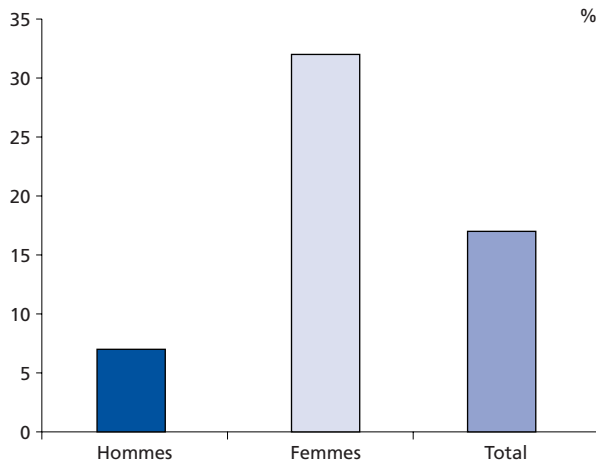
Graphique 2 Statut des personnes non employées (personnes à la recherche d'un emploi et inactifs)



Source: Fagan et al, 2001. Données tirées de l'étude sur les scénarios d'emploi du futur.

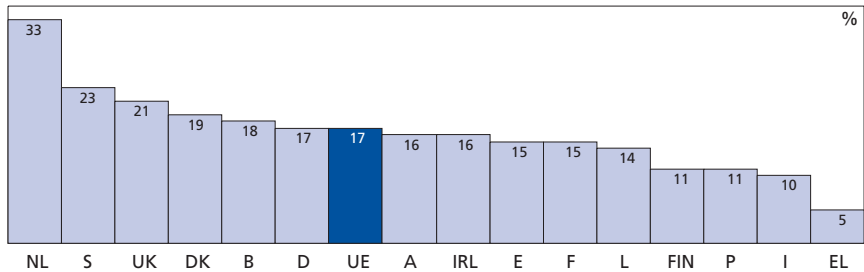
Le graphique 3 montre que si 17% des personnes interrogées travaillent à temps partiel, cette catégorie inclut 32% de femmes et seulement 7% d'hommes (Merllié et al, 2001). Comme le montre le graphique 4, le travail à temps partiel est, cependant, plus fréquent dans certains pays que dans d'autres: par exemple, alors qu'aux Pays-Bas, 33% des actifs travaillent à temps partiel, ils ne sont que 5% en Grèce. Des différences apparaissent aussi au niveau de la durée du travail à temps partiel: le temps partiel court (moins de 20 heures) est très répandu aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, mais ne l'est pas dans d'autres pays où ce mode de travail est pourtant répandu comme la Suède, le Danemark ou la Belgique. En effet, dans ces pays, on privilégie le travail à temps partiel plus long (20-34 heures) (Lilja and Hämäläinen, 2001).

Graphique 3 Travail à temps partiel dans l'UE, par sexe



Source: Troisième enquête sur les conditions de travail en Europe, 2000.

Graphique 4 Travail à temps partiel dans l'UE, par pays



Source: Troisième enquête sur les conditions de travail en Europe, 2000.

Il ressort que dans les pays marqués d'une forte influence du modèle «breadwinner», comme l'Autriche, l'Allemagne, le Luxembourg, les Pays-Bas, ainsi que le Royaume-Uni et l'Irlande, la proportion de femmes qui travaillent à temps plein est inférieure à la moyenne. À l'inverse, on constate que dans les pays nordiques (où la proportion d'hommes soutiens de famille est la plus faible), à l'exception de la Finlande, le travail à temps partiel est relativement répandu. Ces disparités s'expliquent en partie par des différences entre les pays en ce qui concerne le régime fiscal, les structures de garde des enfants ou l'existence de dispositions institutionnelles facilitant le recours aux contrats à temps partiel et leur impact sur le choix des femmes sur le marché du travail (Lilja et Hämäläinen, 2001; Fagan, 2001).

Dans l'enquête sur les scénarios d'emploi du futur, les questions posées ont concerné non seulement la participation actuelle à l'emploi et le temps de travail, mais aussi les préférences individuelles. Le premier enseignement que l'on peut tirer de cette enquête, est qu'une large part des femmes et des hommes interrogés souhaitent vivement intégrer un travail rémunéré dans un proche avenir (Bielenski et al, 2002). Les résultats montrent aussi que la majorité des travailleurs à temps plein, aussi bien hommes que femmes, préféreraient une réduction de leur temps de travail. De nombreuses personnes, notamment parmi les femmes, préféreraient travailler à temps partiel; d'une manière générale, les femmes, plus que les hommes, se déclarent en faveur d'une réduction du temps de travail. Les écarts constatés par l'enquête entre le temps de travail effectif et le temps de travail souhaité laissent entrevoir de réelles perspectives de changement (Bielenski et al, 2002).

Cependant, l'enquête indique aussi que les opportunités d'emploi sont systématiquement réparties en fonction de l'âge et du sexe. Il en ressort clairement que la participation des femmes au travail rémunéré peut être entravée par la disparité évidente qui existe entre les dispositions sociales existantes en matière de services de garde des enfants et l'organisation du travail. Malgré les améliorations considérables enregistrées dans ce domaine au cours des dernières années, ce phénomène peut influencer à la fois sur l'étendue et sur la qualité de la participation des femmes au travail rémunéré au cours de leur vie professionnelle (Atkinson, 2000).

Ségrégation entre les hommes et les femmes sur le marché du travail de l'UE

Au cours des quatre dernières décennies, les femmes ont consolidé leur participation à l'emploi et ont réalisé une percée considérable en investissant différents types d'emplois et de secteurs, y compris les professions libérales et les postes de décision (Eurostat, 2000a). Tout en faisant état des progrès accomplis dans ce domaine, de nombreuses études réalisées par la Fondation montrent qu'il existe une forte ségrégation professionnelle, à savoir que les femmes sont sous-représentées dans certains types d'emplois et fonctions, et sur-représentées dans d'autres par rapport au pourcentage total de leur participation au marché de l'emploi, et que cette ségrégation constitue l'une des caractéristiques de la structure de l'emploi dans l'UE, y compris dans les pays où les taux d'emploi des femmes sont élevés (Paoli et Merllié, 2000 et 2001; Kauppinen et Kandolin, 1998; Fagan et al, 2002).

Le marché du travail de l'UE se caractérise par une ségrégation tant horizontale que verticale: dans l'ensemble de l'économie, les femmes se trouvent concentrées dans certains secteurs, métiers et postes («ségrégation horizontale») et dans une branche d'activité ou un secteur donné, elles

sont sous-représentées dans les postes de direction bien rémunérés et sur-représentées dans les emplois mal payés et dans certains contrats de travail («ségrégation verticale»).

Ségrégation horizontale

Premièrement, les travaux de recherche montrent qu'il existe une forte concentration de femmes dans le secteur public (voir tableau 1). Dans le secteur privé, les femmes travaillent plus souvent dans les petites et moyennes entreprises que dans les grandes (Fagan, 2002).

Tableau 1 Emploi des hommes et des femmes dans les secteurs public et privé

Répartition des salariés selon le lieu de travail (en %)			
	Hommes	Femmes	Total
Secteur public ou entreprises d'État	19	32	25
Secteur privé	81	68	75

Source: Troisième enquête sur les conditions de travail 2000.

Deuxièmement, un pourcentage élevé de femmes sont employées dans les services domestiques, de la santé, de l'éducation, ainsi que dans d'autres activités de soins et dans les métiers de la vente, de l'hôtellerie et de la restauration. Les hommes prédominent dans les secteurs du bâtiment, de l'industrie manufacturière, des transports, de l'agriculture et des activités financières (voir tableau 2). Ainsi, la plupart des personnes actives travaillent dans des secteurs occupés principalement ou entièrement par des personnes de leur propre sexe; il est donc parfaitement possible de faire la distinction entre emplois «à domination masculine» et emplois «à domination féminine», seul un petit nombre d'emplois étant considéré comme «mixte» (Fagan et al, 2002).

Troisièmement, dans certaines catégories professionnelles, la représentation des femmes et des hommes est inégale comparée à la part qu'ils occupent dans l'emploi (voir tableau 3, page 12). D'une manière générale, les emplois féminins comprennent des activités de soins, d'entretien et de services, alors que les hommes monopolisent les postes de direction et les emplois manuels et techniques associés aux machines ou à des produits physiques considérés comme «lourds» ou «complexes». Ainsi, les hommes occupent 80% ou plus des emplois dans les forces armées, dans l'artisanat et les métiers assimilés et dans les emplois de conducteurs d'installations industrielles et de machines. En revanche, les femmes n'occupent qu'un peu plus de 30% des emplois dans les secteurs alimentaire et textile, 34% des emplois dans l'artisanat et 31% des postes de conducteurs d'installations et de machines et d'ouvriers d'assemblage. De même, les hommes occupent plus des deux tiers des emplois spécialisés dans l'agriculture et la pêche. En revanche, deux tiers des employés de bureau et

des personnes travaillant dans les services et les ventes (ce qu'on appelle les «cols roses») sont des femmes (OCDE, 2002).

Tableau 2 Ségrégation entre les hommes et les femmes par secteur d'activité

Pourcentage d'emplois occupés par des hommes et des femmes employés dans chaque secteur

Secteurs de niveau ¹ de la NACE	Hommes Tous	Femmes Toutes	Total
Construction	91	9	100
Industries extractives	84	16	100
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	84	16	100
Transports et communications	75	25	100
Industries manufacturières	73	27	100
Agriculture	66	34	100
Intermédiation financière	58	42	100
Administration publique	56	44	100
Commerce, hôtels et restaurants	47	53	100
Autres services collectifs	44	56	100
Santé et éducation	25	75	100
Services domestiques, activités extra-territoriales	5	95	100
Emploi total	56	44	100

1. Les secteurs sont classés par ordre de domination masculine.

Source: Troisième enquête sur les conditions de travail en Europe, 2000.

Les professions libérales et assimilées, ainsi que la catégorie des ouvriers et employés non qualifiés comptent un nombre égal d'hommes et de femmes et ne connaissent la ségrégation qu'au niveau des sous-catégories. Ainsi, les hommes prédominent dans les professions liées aux sciences physiques, mathématiques, techniques et assimilées et les femmes dans celles liées à la santé, l'éducation, et assimilées. Dans la catégorie des ouvriers et employés non qualifiés, les femmes sont sur-représentées dans le secteur du nettoyage et dans les emplois liés à l'agriculture, alors que les hommes prédominent dans les postes de manœuvre. Ce tableau de la ségrégation générale dans l'Europe des 15 se retrouve au niveau de chaque pays (Fagan, 2002).

Tableau 3 Ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes

% d'emplois à temps plein et à temps partiel exercés
par les hommes et les femmes dans chaque groupe

Groupes professionnels CITP ¹	Hommes	Femmes	Total
	Tous	Toutes	
1. Dirigeants et cadres supérieurs	63	37	100
<i>Membres de l'exécutif et des corps législatifs</i>	72	28	100
<i>Directeurs de sociétés</i>	71	29	100
<i>Directeurs de petites entreprises</i>	58	42	100
2. Professions intellectuelles et scientifiques	50	50	100
<i>Sciences physiques, mathématiques et techniques</i>	81	19	100
<i>Sciences de la vie et de la santé</i>	33	67	100
<i>Enseignement</i>	35	65	100
<i>Autres professions intellectuelles et scientifiques</i>	64	36	100
3. Professions intermédiaires	52	48	100
<i>Professions intermédiaires des sciences physiques et techniques</i>	78	22	100
<i>Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé</i>	20	80	100
<i>Professions intermédiaires de l'enseignement</i>	31	69	100
<i>Autres professions intermédiaires</i>	60	40	100
4. Employés de type administratif	31	69	100
<i>Employés de bureau</i>	32	68	100
<i>Employés de réception et d'information de la clientèle</i>	28	72	100
5. Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	33	67	100
<i>Personnel des services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité</i>	35	65	100
<i>Modèles, vendeurs et démonstrateurs</i>	31	69	100
6. Ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	69	31	100
7. Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	87	13	100
<i>Métiers de l'extraction et du bâtiment</i>	98	2	100
<i>Métiers de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés</i>	96	4	100
<i>Mécanique de précision, métiers d'art, imprimerie</i>	79	21	100
<i>Alimentation, textiles, bois et assimilés</i>	66	34	100

8.	Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	83	17	100
	<i>Conducteurs d'installations et de matériels fixes et assimilés</i>	85	15	100
	<i>Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage</i>	69	31	100
	<i>Conducteurs de véhicules et conducteurs d'installations mobiles</i>	95	5	100
9.	Ouvriers et employés non qualifiés	50	50	100
	<i>Nettoyeurs, aides de ménage, éboueurs et petits métiers des rues</i>	41	59	100
	<i>Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et assimilés</i>	42	58	100
	<i>Autres manœuvres</i>	76	24	100
10.	Forces armées	92	8	100
	Emploi total	56	44	100

1. La classification CIP concerne les neuf grands groupes de professions (classification à 1 chiffre) et le niveau des sous-grands groupes (classification à 2 chiffres).

Source: Troisième enquête sur les conditions de travail en Europe, 2000.

Ségrégation verticale

La présence accrue des femmes dans les postes de direction constitue un important facteur de changement: la hiérarchie professionnelle est désormais moins dominée par les hommes. Toutefois, des écarts flagrants subsistent au niveau des postes de supervision et de direction sur les lieux de travail: 63% des actifs ont des hommes pour responsables hiérarchiques immédiats, contre 21% qui sont sous l'autorité de femmes (le reste n'a pas de chef hiérarchique). Le plus souvent, le petit nombre de femmes qui occupent des postes de direction ou de supervision sont les supérieurs hiérarchiques d'autres femmes: moins de 10% des hommes ayant un emploi ont une femme comme supérieur hiérarchique, contre un peu plus du tiers des femmes qui travaillent (Fagan, 2002). Au sommet de la hiérarchie professionnelle, les hommes occupent plus de 60% des postes de l'exécutif, du corps législatif et de direction, et dépassent les 70% dans les sous-grandes catégories des directeurs de sociétés et des cadres supérieurs de l'administration publique. Les travaux de la Fondation permettent également d'identifier des formes moins visibles de ségrégation verticale: au sein de chaque catégorie professionnelle, les femmes sont généralement sous-représentées dans les sous-spécialités prestigieuses. Par exemple, parmi les juristes, les femmes sont sur-représentées dans les métiers du droit de la famille et moins visibles dans les métiers du droit des affaires (Fagan, 2002).

Des différences entre les hommes et les femmes apparaissent aussi au niveau du statut de l'emploi. D'une part, les femmes sont sous-représentées dans la catégorie des travailleurs indépendants: sur les 17% qui se sont déclarés travailleurs indépendants, seul un tiers étaient des femmes et un quart seulement exerçait une activité indépendante et employait des salariés (Huijgen, 2000; Paoli et Merllié, 2001; Goudswaard et Andries, 2002). D'autre part, les femmes sont sous-représentées dans la catégorie des contrats à durée indéterminée: 44% des femmes travaillent à temps plein dans le cadre de contrats à durée indéterminée contre 64% des hommes. Comme cela a déjà été précisé, les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel; de même, des écarts apparaissent dans ce domaine entre les contrats à durée indéterminée et les contrats à durée déterminée: 7% des femmes contre 2% des hommes occupent un emploi à temps partiel à durée déterminée (Goudswaard et Andries, 2002). S'agissant de la nature des contrats non permanents, les femmes sont sur-représentées dans la catégorie des contrats à durée déterminée et les hommes le sont dans la catégorie des contrats de travail intérimaire (Storrie, 2002).

Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

La question de la qualité du travail et de l'emploi pour les femmes est intimement liée à la valeur que nos sociétés attribuent au travail des femmes. La diminution des inégalités de salaires en Europe par rapport aux décennies précédentes s'explique par un certain nombre de facteurs (Fagan et al, 2002). L'amélioration du niveau de qualification et de l'expérience professionnelle des femmes a permis de réduire les écarts entre les hommes et les femmes en termes de «capital humain». L'égalité de traitement au niveau du recrutement, des promotions et de la formation et le principe de l'égalité de salaire à travail de valeur comparable ont été encouragés par l'association de lois, de jurisprudence, de conventions collectives et d'autres moyens d'intervention. Toutefois, malgré ces changements majeurs, il s'avère que les femmes continuent à être sur-représentées dans la catégorie des revenus faibles et des revenus faibles-intermédiaires, et sont nettement sous-représentées dans la catégorie des revenus supérieurs sur l'ensemble des travailleurs de l'UE (voir tableau 4). L'existence d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, définis comme la différence entre les taux horaires bruts moyens des hommes et des femmes exprimée en pourcentage du taux horaire brut moyen des hommes, dans chaque État membre demeure une caractéristique importante du marché européen du travail (Commission européenne, 2002f; Panel communautaire des ménages, 1999; Eurostat, 2002a; Enquête sur les forces de travail, 2002).

Il est actuellement reconnu que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes résultent d'une combinaison complexe de facteurs. Les facteurs suivants constituent des variables pertinentes permettant d'expliquer les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes: l'âge,

la situation familiale et le nombre d'enfants, les résultats obtenus à l'école et le niveau d'études, les interruptions de carrière, la sécurité de l'emploi, le type de contrat, la durée de travail et le statut contractuel, les secteurs (particulièrement le secteur public et le secteur privé), le poste occupé, la taille de l'entreprise et la répartition des sexes dans l'entreprise (Commission européenne, 2002f). Même en tenant compte des inégalités entre les hommes et les femmes dans les caractéristiques observées, un fossé important subsiste entre les taux horaires des hommes et des femmes (Commission européenne, 2002a; 2002b; 2002f; Parlement européen, 2001; Rubery et al., 2001). Or, la question est de savoir dans quelle mesure ces différences sont elles-mêmes le fruit de processus potentiellement discriminatoires (Fagan, et al 2002). Il faudrait réaliser des analyses plus poussées pour comprendre pourquoi le travail des femmes est sous-estimé sur les marchés européens du travail.

Tableau 4 Catégories de revenus en fonction du sexe

(en %)

Catégories de revenu	Femmes	Hommes	Total
Revenus faibles	26	9	16
Revenus faibles-intermédiaires	24	19	21
Revenus intermédiaires-supérieurs	17	22	20
Revenus supérieurs	10	22	17
Sans réponse	23	29	26

Source: données extraites de la troisième enquête sur les conditions de travail en Europe, 2000.

Équilibre entre le travail et la vie familiale chez les femmes et les hommes

Le développement du nombre de couples où la femme et l'homme exercent une activité rémunérée et l'augmentation du nombre de foyers monoparentaux font que la majorité des gens doivent, à un moment ou à un autre de leur vie active, concilier emploi et responsabilités familiales. Si le développement du travail à temps partiel a été la solution pour un certain nombre de femmes, son coût est souvent élevé dans la mesure où il se traduit par une baisse du revenu et de la couverture sociale et par l'amenuisement des opportunités d'emploi et des perspectives de promotion. Les structures de prise en charge des enfants, le congé parental, la flexibilité du temps de travail, etc., sont des mesures supplémentaires qui facilitent la conciliation entre le travail et les responsabilités familiales. Toutefois, le niveau de ces prestations varie de manière significative d'un pays à l'autre et d'un lieu de travail à l'autre.

Les résultats des travaux de recherche de la Fondation permettent d'établir clairement que l'emploi des femmes peut dépendre de facteurs comme les structures de prise en charge des enfants et l'accès aux prestations sociales,

aux services publics et aux organisations salariales (Atkinson, 2000; Pillinger, 2000), et que les tâches ménagères continuent à être essentiellement accomplies par les femmes. Ils corroborent également le souhait clairement exprimé par les hommes aussi bien que les femmes de l'UE de travailler moins et de consacrer plus de temps à leur vie familiale (Bielenski et al, 2000).

Compatibilité entre temps de travail et vie familiale

La Fondation a examiné l'impact de l'organisation du temps de travail sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. La troisième enquête sur les conditions de travail en Europe a demandé aux hommes et aux femmes dans quelle mesure l'organisation de leur temps de travail répondait à leurs engagements familiaux et sociaux en dehors du travail; les résultats parlent d'eux-mêmes (voir les tableaux 5 et 6).

Tableau 5 Compatibilité entre temps de travail, vie familiale et autres engagements, par sexe et par type d'emploi (à plein temps ou à temps partiel)

(en %)

	Hommes			Femmes			Tous
	PT	TP	Tous	PT	TP	Toutes	
Très compatible	29	37	30	30	52	39	34
Assez compatible	49	44	48	50	39	45	47
Insuffisamment/non compatible	22	19	22	20	9	16	19
Total	100	100	100	100	100	100	100

Source: Fagan et al, 2002. PT = plein temps. TP = temps partiel.

Une part importante de travailleurs, aussi bien hommes que femmes, déclarent que leur temps de travail est relativement compatible avec leur vie familiale et leurs autres engagements sociaux (très compatible pour 34% et assez compatible pour 47%). Cependant, 22% des hommes actifs et 16% des femmes actives déclarent que leur horaire de travail est incompatible avec leur engagements familiaux. Les travailleurs à temps partiel semblent bénéficier d'un meilleur équilibre travail-vie privée: seulement 9% des femmes qui travaillent à temps partiel déclarent une absence de compatibilité contre 20% de celles qui travaillent à plein temps. Cette différence entre travailleurs à plein temps et travailleurs à temps partiel n'est pas aussi sensible chez les travailleurs de sexe masculin: 22% de ceux qui travaillent à temps plein, contre 19% de ceux qui travaillent à temps partiel font état de problèmes de compatibilité entre leurs obligations professionnelles et leurs engagements familiaux. Le quart (25%) des pères et des mères qui travaillent à temps plein déclarent avoir du mal à concilier leurs obligations professionnelles et familiales. Ce problème d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale est moins aigu chez les hommes et les femmes sans enfants à charge. Les recherches menées par la

Fondation montrent que les problèmes de compatibilité sont exacerbés lorsque la durée hebdomadaire du travail dépasse les 45 heures. Il faudrait effectuer des recherches plus approfondies pour obtenir des données plus précises et savoir exactement ce que l'on entend par «compatibilité», à savoir connaître les éléments qui, dans l'organisation du temps de travail et dans les autres engagements des travailleurs, procurent ce sentiment (Fagan et al, 2002).

Tableau 6 Compatibilité entre temps de travail, vie familiale et autres engagements, par lien de parenté

(en %)

	Pères	Hommes sans enfants à charge	Mères travaillant à plein temps	Mères travaillant à temps partiel	Toutes les mères qui travaillent	Sans enfants à charge
Très compatible	27	31	27	50	38	40
Assez compatible	48	49	48	41	45	45
Insuffisamment/non compatible	25	20	25	8	17	15
Total	100	100	100	100	100	100

Source: Fagan et al, 2002.

Les travaux de recherche révèlent un souhait très répandu aussi bien chez les hommes que chez les femmes de l'UE d'une réduction du temps de travail (Atkinson, 2000). Mais d'importantes différences existent entre les modes d'organisation hommes-femmes. Tout en souhaitant réduire leur temps de travail, les hommes veulent continuer de travailler à plein temps (soit 31-39 heures par semaine). Les femmes, en revanche, s'expriment nettement en faveur d'une semaine de 21-30 heures (27%, contre 14% de celles qui travaillaient à temps partiel au moment de l'entretien). Les deux sexes souhaitent un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée: les femmes, cependant, affirment clairement leur souhait ou besoin de disposer de suffisamment de temps libre pour les enfants (seulement 5% des hommes âgés de 30-39 ans ont donné cette raison pour expliquer leur souhait de réduire le temps de travail, contre 77% des femmes).

Tableau 7 Répartition des tâches domestiques

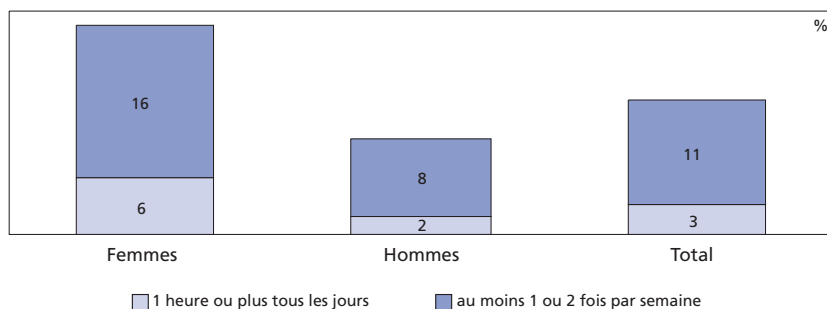
% des personnes interrogées qui accomplissent la tâche pendant 1 heure ou plus par jour

Au foyer, qui ...	Femmes	Hommes
Prend soin des enfants et de leur éducation ?	41	24
Prépare les repas ?	64	13
Fait le ménage ?	63	12

Source: Troisième enquête sur les conditions de travail en Europe, 2000.

Dans le cadre des débats publics et des initiatives visant à promouvoir des horaires et des conditions de travail favorables à la vie familiale, il faudrait trouver des solutions concrètes pour aider les femmes et les hommes à concilier leurs responsabilités familiales et leur obligations professionnelles (Commission européenne, 2001).

Graphique 5 Implication dans les soins de membres de la famille âgés ou handicapés, par sexe



Répartition du travail rémunéré et du travail non rémunéré entre hommes et femmes

Quelques-unes des différences entre les hommes et les femmes en matière de conditions de travail sont imputables aux relations entre les hommes et les femmes dans la société et aux conditions générales d'inégalité, comme par exemple le fait que les femmes font un double travail (rémunéré et non rémunéré) dans la mesure où elles assument la majeure partie des tâches ménagères (Fagan et al, 2002). La répartition inégale entre hommes et femmes du travail non rémunéré au foyer fait que la vie quotidienne des femmes, sur les plans aussi bien physique que moral, est plus difficile et stressante lorsqu'elles participent au marché du travail. De nombreuses analyses réalisées à la demande de la Fondation ont montré que la double charge de travail accomplie par de nombreuses personnes, principalement des femmes, pourrait avoir des conséquences sérieuses sur la santé et la sécurité (Bielenski et Hartmann, 2000; Fagan et al, 2002; Yeandle et al, 1999; Bercusson et Weiler, 1999; Kauppinen et Kandolin, 1998).

Les travailleurs interrogés dans le cadre de la troisième enquête sur les conditions de travail en Europe font état de différences certaines entre les hommes et les femmes du point de vue du temps consacré aux enfants, aux membres de la famille âgés et handicapés et aux tâches ménagères (voir le tableau 7 et le graphique 5).

Nul doute qu'une meilleure répartition de ces responsabilités permettra d'améliorer la qualité de la vie professionnelle des femmes et de faciliter

leur participation au marché du travail. Comme le montrent et le confirment de manière systématique les travaux réalisés par la Fondation, les pouvoirs publics aussi bien que les partenaires sociaux jouent un rôle de premier plan dans la mise au point de mesures susceptibles de promouvoir la réconciliation des obligations professionnelles et familiales. Ces mesures sont au cœur des instruments de changement.

Instruments de changement

Les pouvoirs publics ont un rôle essentiel à jouer dans la mise au point d'une nouvelle «architecture du bien-être» dont le but est de faciliter la conciliation entre le travail et la vie familiale par le biais d'une refonte totale du système de prise en charge dans l'UE, d'une personnalisation des systèmes de sécurité sociale et d'une révision des systèmes fiscaux et des cadres institutionnels qui régissent le travail à temps partiel, etc. (Bielenski et al, 2001; Lilja et Hämäläinen, 2001; Fagan, 2001). Tout en réitérant ce point, le travail de la Fondation a aussi mis en exergue l'impact potentiel des négociations collectives, d'une part, et des initiatives des entreprises, de l'autre, sur la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans l'UE.

Stratégies en matière de relations industrielles: le rôle de la négociation collective

La négociation collective (qui, dans son acception la plus large, inclut toutes les formes de consultation et de régulation conjointes) recèle des potentialités considérables en tant que mécanisme pour le renforcement et l'intégration de la dimension d'égalité des chances (Bercusson et Dickens, 1996; Parlement européen, 2002a). Le projet sur l'égalité des chances et la négociation collective représente l'un des travaux les plus importants réalisés par la Fondation au cours des dernières années dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes. L'objectif était d'identifier les bonnes pratiques dans les processus de convention et de négociation collectives grâce à l'analyse de 237 conventions collectives dans les 15 États membres de l'UE. Ces conventions portaient sur des sujets très divers, mais six grandes catégories ont pu être identifiées dans le cadre des travaux de recherche, comme le montre l'encadré suivant.

Discrimination salariale/égalité de rémunération

Niveaux de salaire, opportunités, systèmes, structures de rémunération et de classement, évaluation des emplois, accès aux avantages, etc.

Ségrégation fondée sur le sexe

Accès à la formation/nature de la formation, recrutement, promotion, définitions et qualifications des emplois, organisation du travail, restriction au travail des femmes, etc.

Accès à l'emploi/sécurité de l'emploi

Licenciement, cessation, temps de travail garanti, statut contractuel, etc.

Interface famille-travail

Congé de maternité/paternité et congé pour soins à des enfants et membres de la famille, garde des enfants, temps de travail, etc.

Cultures/structures organisationnelles

Formation-sensibilisation à l'égalité des chances, voies de carrière, harcèlement sexuel, etc.

(Bercusson et Dickens, 1996)

Pour chaque pays, une convention particulièrement innovante a été retenue en vue d'un examen plus approfondi. L'analyse a également porté sur le processus de négociation qui précède l'établissement d'une convention collective. Les exemples cités dans les rapports ne doivent pas être perçus comme des références idéales, mais plutôt comme des illustrations pratiques de ce qui a été réalisé dans des situations concrètes. Voici quelques exemples d'innovations contenues dans les conventions et liées à la promotion de l'égalité des chances:

Résorption des écarts entre les sexes

Dispositions visant à améliorer l'accès des femmes à l'emploi, à réduire la ségrégation fondée sur le sexe et à restreindre la discrimination salariale afin d'aider à résorber les inégalités entre les hommes et les femmes face à l'emploi.

Amélioration de l'accès des femmes aux emplois et de leur avancement professionnel

- Élimination des stéréotypes fondés sur le sexe dans les profils et les annonces de postes;
- Possibilités d'associer travail et obligations domestiques et de travailler à temps partiel;
- Suppression ou relèvement des limites d'âge et élimination des demandes d'information à caractère discriminatoire;
- Annonces de recrutement faisant appel à l'action positive (pour encourager les candidatures du sexe sous-représenté);
- Définition de cibles de recrutement;
- Recherche d'éventuels candidats compétents en interne et convocation de toutes les candidates à une entrevue ou leur intégration dans la liste des candidats retenus en dernier lieu pour les emplois dans lesquels elles sont sous-représentées, au moins au prorata du nombre de femmes présentes parmi les postulants.

Promotion et formation

- Missions d'étude sur la composition hommes/femmes de la force de travail;
- Identification des obstacles à la promotion des femmes;
- Prévision des cheminements de carrière en vue de faciliter l'accès des femmes aux postes de plus haut niveau;
- Accès équivalent ou privilégié à la formation et à l'expérience professionnelle;
- Formation spéciale (par exemple, permettant aux femmes d'acquérir des compétences typiquement «masculines» et pour les responsables et autres, en vue d'une sensibilisation à l'égalité des chances);
- Fonds et places de formation réservés aux femmes;
- Organisation de services de garde d'enfants pendant la formation.

Resserrement de l'écart salarial entre les hommes et les femmes

- Étude du contexte dans lequel la convention doit être mise en œuvre (par exemple, en s'assurant que tous les agents sont couverts par la convention, même ceux qui travaillent à temps partiel ou qui occupent des postes non permanents);
- Mise au point de nouveaux outils d'évaluation «non sexiste» de l'emploi.

Conciliation du travail et de la vie familiale

- Actions de formation pendant le congé parental et en rapport avec le retour à l'emploi;
- Modalités de maintien de contact pendant le congé parental;
- Accumulation des droits d'ancienneté et de sécurité sociale pendant les périodes de congé.

Lutte contre le harcèlement sexuel

- Définition contextuelle, sans ambiguïté, du harcèlement sexuel;
- Mesures précises de prévention;
- Procédure de soumission de plaintes et désignation d'un responsable des plaintes;
- Protection et soutien des membres du personnel harcelés;
- Sanctions à l'encontre des personnes constatées coupables de harcèlement;
- Initiatives de soutien, telles que des programmes de formation spéciaux destinés à renforcer la sensibilisation au problème et à donner les moyens aux responsables concernés d'appliquer les procédures appropriées.

(Bleijenbergh et al, 1999)

Tout en soulignant un niveau élevé d'interaction entre les différents niveaux de prise de décision dans le domaine social et de l'emploi, le projet de recherche a également permis de mettre en relief le haut niveau d'innovation et d'autonomie dont font preuve de nombreux partenaires sociaux.

Les travaux de recherche de la Fondation ont également souligné l'impact que le contexte général peut avoir sur la qualité de la négociation collective (Dickens, 1998). Les facteurs suivants ont été identifiés:

- **facteurs environnementaux:** contexte économique, marché du travail, interventions législatives et non législatives;
- **facteurs d'ordre organisationnel:** intérêts et préoccupations de l'employeur, intérêts et préoccupations des syndicats, facilitation des contextes internes, politique en matière de ressources humaines;
- **importance de l'égalité entre les sexes dans la négociation collective:** identité des négociateurs, importance de la présence des femmes, nature et qualité de la relation entre les négociateurs.

Le projet a également mis en relief l'importance de l'étape qui fait suite aux négociations afin de garantir la mise en œuvre efficace de la convention conclue. Toutefois, il n'existe guère de données relatives à cette étape particulière. Pour veiller au respect des bonnes pratiques dans cette phase cruciale, l'étude (Bleijenbergh et al, 1999) recommande d'inclure les éléments suivants dans les conventions:

- objectifs ou buts contraignants;
- calendriers de mise en œuvre;
- définition des responsabilités au niveau de la mise en œuvre, suivi et révision systématiques;
- formation des responsables de la mise en œuvre;
- mobilisation et participation active des femmes à la mise en œuvre;
- mise à disposition d'informations et de critères en vue d'une évaluation transparente de l'avancement;
- sanctions effectives.

Les travaux de recherche suggèrent, par ailleurs, la possibilité de promouvoir la sensibilisation à l'égalité des chances en créant des centres d'expertise de l'égalité, en intégrant davantage de femmes dans la négociation, et en élaborant des lignes directrices sur l'égalité. Il est

également recommandé de mettre à la disposition des partenaires sociaux l'expertise et l'information relatives à l'égalité et de mettre en place une base de données européenne sur l'égalité des chances dans la négociation collective (Bleijenbergh et al, 1999). Enfin, le projet a également permis de dégager des opportunités intéressantes concernant le transfert transnational de bonnes conventions et de pratiques saines liées à l'égalité des chances (Bercusson et Weiler, 1999).

Au cours des dix dernières années, un consensus croissant a émergé pour l'intégration de l'égalité des chances dans les stratégies générales de l'UE (Commission européenne, 1996). Suite à l'entrée en vigueur du traité d'Amsterdam, cette intégration est aujourd'hui devenue effective. Dans la mesure où elle joue un rôle important pour déterminer les termes et les conditions de l'emploi d'un grand nombre de citoyens dans l'UE, la négociation collective constitue donc un mécanisme important pour l'intégration de la dimension d'égalité dans l'emploi. Les travaux de la Fondation dans ce domaine ont permis de dégager des pratiques innovantes et efficaces dans le domaine de l'égalité des chances au plan national, mais aussi au niveau sectoriel et des entreprises. Ils suggèrent aussi des éléments concrets en vue d'un enrichissement mutuel, de l'échange de bonnes pratiques et d'améliorations. Ils ont très certainement préparé le terrain à d'autres initiatives dans ce domaine (Commission européenne, 2000b; Parlement européen, 2002b; Garcia Ada, 2002).

Stratégies au niveau des entreprises: les plans d'égalité des chances en tant que moteurs du changement

Les travaux de la Fondation sur l'égalité des chances, la négociation collective et sur les conditions de travail des femmes et des hommes dans l'Union européenne posent le problème du rôle important joué par les stratégies de l'entreprise dans la promotion de l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail: en d'autres termes, les mesures prises au niveau de l'entreprise et qui ne sont pas nécessairement issues du dialogue social ou directement reliées à lui. (Bercusson et Weiler, 1999; Bleijenbergh et al, 1999; Dickens, 1998; Kauppinen, 1998). Face à l'absence persistante de données communautaires comparatives sur les programmes des entreprises en matière d'égalité, la Fondation a commandité un projet de recherche, en 1999, sur la promotion de l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail. Ce travail s'attachait à répondre aux questions suivantes: que peuvent faire les employeurs et qu'ont-ils fait pour améliorer l'égalité sur le lieu du travail? Les programmes des entreprises en matière d'égalité ont-ils un impact? Quels sont les principaux facteurs de réussite des actions entreprises dans ce domaine à la fois prometteur et complexe?

Le projet a porté sur sept États membres de l'UE (Finlande, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Espagne et Royaume-Uni) et a permis

d'analyser 21 plans d'égalité (trois par pays). Par «plans d'égalité», on entend «des plans conçus par les organes de direction en vue d'intégrer une perspective et un programme d'égalité dans toutes les politiques de l'entreprise».

Principales questions soulevées par le projet de recherche

- Comment veiller à la durabilité des actions liées à l'égalité?
- Sur quels domaines la plupart des actions liées à l'égalité sont-elles axées?
- Quel est l'impact des actions liées à l'égalité?
- Comment est-on parvenu à mettre en place des actions efficaces en matière d'égalité?
- Quelle est la relation entre l'égalité et le changement organisationnel?

Critères de sélection

Secteur: des industries manufacturières aux services, secteurs public et privé

Type d'entreprise: nationale/multinationale

Taille: PME et multinationales

Entreprises avec ou sans syndicats

Composition de la force de travail: dominée par les hommes, dominée par les femmes et parité entre les sexes

Durée de l'expérience en matière d'égalité entre les sexes

Actions innovantes en matière d'égalité

(Olgiate et Shapiro, 2002)

Les plans d'égalité traitent de sujets très divers. Ils font souvent partie d'une stratégie plus vaste de ressources humaines et, dans de nombreux cas, ils traitent en même temps des questions de diversité, c'est-à-dire les différences fondées sur l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, etc. Quatre grandes catégories ont ainsi pu être dégagées:

1. le recrutement et la sélection;
2. le développement professionnel;
3. l'organisation du travail;
4. l'environnement de l'égalité.

Les travaux de recherche ont montré que de nombreuses entreprises ont réussi à utiliser les plans d'égalité dans le cadre de leurs stratégies de

ressources humaines et a permis de se faire une idée relativement claire des problèmes susceptibles de se poser au cours du processus. Les organismes qui ont déjà une certaine pratique de l'égalité des chances ont pris des mesures liées à l'égalité dans les quatre domaines simultanément, alors que ceux qui ont moins d'expérience dans ce domaine semblent se concentrer sur un ou deux domaines seulement (Olgianti et Shapiro, 2002).

En résumé, les recherches de la Fondation ont démontré que plus l'approche de l'entreprise est transversale, plus on a de chances d'obtenir des changements au niveau de la stratégie d'ensemble et de l'environnement de travail de l'entreprise, à condition que les ressources appropriées aient été affectées au processus et que toutes les personnes concernées se soient engagées à long terme. Il apparaît clairement qu'une démarche ciblée ne produit que des changements limités. En revanche, l'entreprise doit souvent faire face à des problèmes lorsqu'elle annonce un plan d'égalité ambitieux, mais les structures de l'organisation, la formation et les ressources humaines pertinentes n'ont pas été mises en place, c'est-à-dire que la culture de l'entreprise ne s'est pas préparée à ce processus. Dans ces cas, les résultats finals étaient très limités, malgré les tentatives réalisées pour en faire un projet transversal (Olgianti et Shapiro, 2002).

L'un des résultats les plus concrets du projet a été la mise en place d'un «modèle de suivi» de l'égalité entre les hommes et les femmes (graphique 6) permettant de suivre l'évolution de l'égalité au sein de l'entreprise. Ce modèle a été conçu pour permettre aux praticiens et aux chercheurs d'identifier:

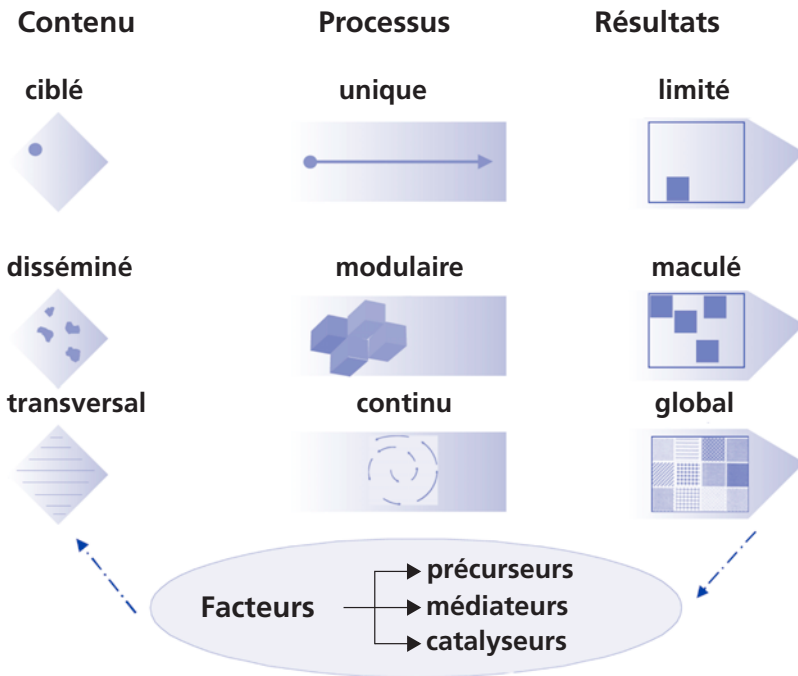
- les raisons pour lesquelles un organisme se trouve à une étape donnée du développement de l'égalité;
- les différentes possibilités offertes et les défis qui se présentent en matière de développement de l'égalité et de son inscription à long terme;
- les raisons pour lesquelles le développement de l'égalité peut être bloqué.

À partir de l'analyse de l'étude de cas, le projet a permis d'identifier les ingrédients essentiels à la mise en œuvre efficace de plans d'égalité entre les hommes et les femmes:

- analyse initiale des problématiques;
- définition des objectifs et planification;
- intégration de l'égalité dans les stratégies et politiques de gestion des ressources humaines;
- implication et mobilisation des différents acteurs;

- mobilisation d'investissements suffisants tant sur le plan financier, qu'humain;
- suivi des résultats;
- communication au plan interne de la nécessité d'agir/des résultats accomplis.

Graphique 6 Modèle dynamique de l'égalité



(Olgia et Shapiro, 2002)

Le projet de la Fondation lié aux plans d'égalité démontre clairement que les stratégies en matière d'égalité au niveau de l'entreprise peuvent s'avérer très bénéfiques aussi bien pour l'entreprise que pour ceux qui y travaillent. Parmi les exemples de réussite figurent les pratiques suivantes:

- augmentation du nombre de femmes aux postes de direction et de supervision;
- accroissement du nombre de femmes recrutées;
- augmentation du nombre de femmes dans les domaines non traditionnels;

- amélioration des compétences et du développement de carrière;
- amélioration de la flexibilité des opportunités de travail;
- amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée;
- changements d'ordre culturel et comportemental dans l'appréciation de l'égalité entre les hommes et les femmes;
- changements au niveau de la perception des compétences, de la valeur et du rôle des femmes;
- amélioration au niveau de la stabilité dans l'emploi, de l'assiduité et de la satisfaction des salariés;
- amélioration du taux de retour après le congé de maternité;
- amélioration de l'image publique;

(Olgati et Shapiro, 2002)

Tout en établissant avec certitude que les plans d'égalité pouvaient, et peuvent encore, servir à incorporer l'égalité aux stratégies de l'entreprise et être utilisés en tant qu'outil stratégique potentiel dans ses aspirations/stratégies globales (acquisition de personnels compétents, réduction du taux de renouvellement des travailleurs, etc.), le projet de recherche a également mis en évidence le rôle de premier plan joué par les mesures législatives et non législatives pour faciliter l'adoption de ces mesures. Dans un contexte marqué par la recrudescence de l'intérêt stratégique pour la responsabilité sociale des entreprises dans l'UE, les travaux de recherche ont souligné l'impact positif des initiatives lancées par les entreprises pour incorporer les questions liées à la qualité du travail et à l'égalité des chances dans leurs activités (Commission européenne, 2002g; le rapport de la Fondation sur la responsabilité sociale de l'entreprise, à paraître).

Ouverture du débat

L'amélioration de la qualité du travail et de l'emploi pour les femmes constitue l'un des principaux défis de la Stratégie européenne pour l'emploi. Le travail de la Fondation permet d'établir le rôle important joué par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, au niveau européen et au niveau national, dans l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies visant à combattre la ségrégation fondée sur le sexe et à réduire les écarts de rémunération sur les marchés du travail de l'ensemble de l'UE. Les recherches de la Fondation mettent aussi l'accent sur le fait que les frontières entre les conditions de vie et les conditions de travail sont en train de s'estomper et confirment, par conséquent, la valeur ajoutée d'une approche intégrée de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Tout en soulignant l'existence de données essentielles et de résultats de recherches sur la question de la qualité du travail et de l'emploi pour les femmes dans l'UE, le présent cahier attire aussi l'attention sur les problématiques et questions suivantes demeurées sans réponse: comment expliquer le fait que le travail des femmes a moins de valeur sur les marchés du travail de l'UE et comment y faire face? Quelles stratégies d'ensemble ont été mises en place par les États membres pour éliminer les obstacles empêchant les femmes ayant des enfants à charge de participer au marché du travail? Comment introduire une perspective à long terme dans la vie professionnelle des hommes et des femmes?

Dans un contexte marqué par la refonte de la structure et des compétences de l'Union européenne, il est possible d'identifier un certain nombre de questions pour les besoins des recherches et des initiatives à venir:

- recherches plus approfondies portant sur la comparaison entre pays;
- élaboration d'indicateurs de la qualité du travail et de l'emploi sensibles aux différences entre les sexes (statut, activité, niveaux de revenu et salaires, protection sociale, santé et sécurité, organisation du travail, développement des compétences, équilibre entre le travail et la vie privée);
- analyse détaillée des facteurs qui sous-tendent la ségrégation entre les hommes et les femmes sur les marchés du travail de l'UE et des stratégies mises en place pour résoudre ce problème;
- intensification des travaux de recherche sur les moyens de parvenir à un équilibre entre le temps de travail et le temps libre dans une perspective à long terme;

- relations entre travail rémunéré et travail non rémunéré et liens entre ceux-ci et la protection sociale et les pensions de retraite;
- qualité du travail et de l'emploi des femmes dans les pays candidats à l'adhésion où le taux de participation des femmes semble plus élevé et où il semble y avoir moins de ségrégation fondée sur le sexe que dans l'UE.

Références

- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. et Kalleberg, A.L., *Shared work/valued care: new norms for organising market work and unpaid care work*, dans *Labour Markets, Gender and Institutional Change*, éd. H. Mosley, 2002.
- Atkinson, J., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Scénarios d'emploi et participation au marché du travail*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000.
- Benach, J., Gimeno, D. et Benavides, F., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Types of employment and health in the European Union*, 2001.
- Bercusson, B. et Dickens, L., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Égalité des chances et Négociation collective dans l'Union européenne. N° 1: Définition des problèmes*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1996.
- Bercusson, B. et Weiler, A., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Égalité des chances et Négociation collective dans l'Union européenne. N° 3: Analyse d'accords*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999.
- Bielenski, H., et Hartmann, J., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Concilier vie familiale et vie professionnelle: répartition du temps de travail entre hommes et femmes*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000.
- Bielenski, H., Bosch, G. et Wagner, A., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Working time preferences in sixteen European Countries*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002.
- Bleijenbergh, I., de Bruijn, J. et Dickens, L., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Égalité des chances et Négociation collective dans l'Union européenne. N° 5: Renforcement et intégration de l'égalité des chances par la négociation collective*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999.
- Biffi, G., *Der Haushaltssektor. Der volkswirtschaftliche Wert der unbezahlten Arbeit*, WIFO Monatsberichte, 9/89, WIFO (Institut autrichien de recherches économiques), Vienne, 1999.
- Boisard, P., Cartron, D., Gollac, M. et Valeyre, A., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Temps et travail: la durée du travail* (à paraître).
- Bollé, P., *Part-time work: solution or trap?* dans: *Women, gender and work*, (éd. Martha Fetherolf Loutfi), Publications de l'OIT, Genève, 2001.
- Boulin, J-Y. et Mückenberger, U., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Temps de la ville et qualité de vie*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999.

Cancedda, A., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *L'emploi dans les services aux ménages*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001.

Chanan, G., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Out of the shadows: local community action and the European Community*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1992.

Chanan, G., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *La citoyenneté active et l'implication de la collectivité: aller au fond des choses*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1997.

Commission européenne, *Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires*. (COM (1996) 67 final), Bruxelles, 1996.

Commission européenne, *Care in Europe (Joint Report of the Gender and Employment Group Gender and Law Group Experts)*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998.

Commission européenne, *Femmes et travail*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999.

Commission européenne, *La stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005)*, (COM (2000) 335 final), Bruxelles, 2000a.

Commission européenne, *Agenda de la politique sociale*, (COM (2000) 379 final), Bruxelles, 2000b.

Commission européenne, *Le rapport annuel 2000 sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne*, Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001.

Commission européenne, *Soutien du fonds social européen à la stratégie européenne pour l'emploi*, (COM (2001) 16 final), Bruxelles, 2001a.

Commission européenne, *Stratégie-cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - Programme de travail pour 2001*, (COM (2001) 119 final), Bruxelles, 2001b.

Commission européenne, *Politiques sociales et de l'emploi: un cadre pour investir dans la qualité*, (COM (2001) 313 final), Bruxelles, 2001c.

Commission européenne, *Communication sur l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la coopération au développement de la Communauté (Programme d'action pour l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la coopération au développement de la Communauté)*, (COM (2001) 295, Bruxelles), 2001d.

Commission européenne, *Programme de travail pour 2001 de chaque service de la Commission pour la mise en œuvre de la stratégie-cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes*. (COM (2001) 382 final), Bruxelles, 2001e.

Commission européenne, *Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif* (COM (2002) 9 final), Bruxelles, 2002a.

- Commission européenne, *Tableau de bord de la mise en œuvre de l'agenda pour la politique sociale* (COM (2002) 89 final), Bruxelles, 2002b.
- Commission européenne, *S'adapter aux changements du travail et de la société: une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité 2002-2006*, (COM (2002) 118 final), Bruxelles, 2002c.
- Commission européenne, *Bilan de cinq années de stratégie européenne pour l'emploi*, (COM (2002) 416 final), Bruxelles, 2002d.
- Commission européenne, *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement*, (COM (2002) 341 final), Bruxelles, 2002e.
- Commission européenne, *L'emploi en Europe 2002*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002f.
- Commission européenne, *La responsabilité sociale des entreprises: une contribution des entreprises au développement durable*, COM (2002) 347 final, Bruxelles, 2002g.
- Commission européenne, *La stratégie de Lisbonne - Réussir le changement*, Communication de la Commission au Conseil européen de printemps, Barcelone, (COM (2002) 14 final), Bruxelles, 2002h.
- Conseil européen, *Recommandation du Conseil concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision*, (COM (2000) 120 final), Bruxelles, 2000.
- Daubas-Letourneux, V. et Thébaud-Mony, A., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Organisation du travail et santé*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002.
- Deakin, N., Davis A., Thomas N., A., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Services publics de protection sociale et exclusion sociale*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1995.
- Dhondt, S., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Time constraints and autonomy at work in the European Union*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1997.
- Dhondt, S., Kraan et van Sloten, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Work organisation, technology and working conditions*, 2002.
- Dickens, L., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Égalité des chances et négociation collective dans l'Union européenne. N° 4: Éclairer le processus*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998.
- Di Martino, V., Hoel, H., Cooper R., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Preventing violence and harassment at the workplace*, (à paraître).
- Eurostat, *Panel européen des ménages 1994-97*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999.

Eurostat, *Les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur*, Statistiques en bref, Population et conditions sociales, 18/ 2001, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001.

Eurostat, *La vie des femmes et des hommes en Europe – un portrait statistique*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002a.

Eurostat, *Les femmes et les hommes concilient travail et vie familiale*, Statistiques en bref, Population et conditions sociales, 9/2002, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002b.

Eurostat, *Disparités hommes-femmes parmi les chefs d'entreprise*, Statistiques en bref, Population et conditions sociales, 11/2002, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002c.

Eurostat, *Les femmes et les hommes au-delà de l'âge de la retraite*, Statistiques en bref, Population et conditions sociales, 21/2002, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002d.

Eurostat, *Enquête sur les forces de travail 2001*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002.

Fagan, C et Burchell, B., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Gender, jobs and working conditions in the European Union*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002.

Fagan, C., Warren, T. et McAllister, I., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Genre, emploi et préférences pour le temps de travail en Europe*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *La qualité du travail et de l'emploi en Europe: Enjeux et défis*, (Cahier de la Fondation No. 1), Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002.

Garcia, Ada, Confédération européenne des syndicats, *Le «Deuxième Sexe» du syndicalisme européen*, CES, Bruxelles, 2002.

Gasparini, G., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Emploi et temps de travail en Europe*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000.

Goudswaard, A. et de Nanteuil, M., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *La flexibilité et les conditions de travail: étude qualitative et comparative dans sept États membres de l'Union européenne*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000.

Goudswaard, A. et Andries F., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Employment status and working conditions*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002.

Houtman, I., Andries, F., van den Berg, R. et Dhondt, S., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Branches and working conditions* (à paraître).

Hughes, S., Parlement européen, Commission de l'emploi et des affaires sociales, *Rapport sur la communication de la Commission intitulée: S'adapter aux changements du travail et de la société: une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité - 2002-2006* (COM (2002) 118 – C5-0261/2002 – 2002/2124 (COS)), A5-0310/2002 final, 2002.

Huijgen, F., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Le travail indépendant: un choix ou une nécessité?* Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000.

Kauppinen, K., et Kandolin, I., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Le genre et les conditions de travail dans l'Union européenne*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998.

Kravaritou, Y., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Égalité des chances et négociations collectives dans l'Union européenne. N° 2: Explorer la situation*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1997.

Lilja, R. et Hämäläinen, U., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Préférences en matière de temps de travail à différentes étapes de la vie*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001.

McRae, S., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Part-time work in the European Union: the gender dimension*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1995.

Observatoire européen des relations industrielles, *Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes en Europe*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, étude comparative de l'EIRO janvier 2001, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/01/study/index.html> 2002.

OCDE, *Perspectives de l'emploi 2002*, <http://www.oecd.org>, 2002.

Olgati, E. et Shapiro, G., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Promoting gender equality in the workplace*, 2002.

Paoli, P., et Merllié, D., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Dix ans de conditions de travail dans l'Union européenne*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000.

Paoli, P., et Merllié, D., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001.

Parlement européen, Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances, *Rapport sur les rapports annuels de la Commission L'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne – 1997, 1998, 1999, (1999/2109 (COS) A5-0198/2000 final)*, Bruxelles, 2000

Parlement européen, Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances, *Rapport sur une rémunération égale pour un travail de valeur égale* (2000/20312(INI) A5-0275/2001 final), Bruxelles, 2001.

Parlement européen, Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances, *Rapport sur la représentation des femmes au sein des partenaires sociaux* (2002/2026(INI) A5-0279/2002 final), Bruxelles, 2002a.

Parlement européen, Comité de l'emploi et des affaires sociales, *Rapport sur la communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et le Comité des régions sur le bilan de cinq années de stratégie européenne pour l'emploi* (2002/2152(INI) A5-0301/2002 final), Bruxelles, 2002b.

Parlement européen, Comité de l'emploi et des affaires sociales, *Rapport sur la communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et le Comité des régions intitulé «S'adapter aux changements du travail et de la société: une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité» 2002-2006*, (A5-0310/2002 final), Bruxelles, 2002c.

Pillinger, J., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Qualité dans les services publics sociaux*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000.

Rubery, J., Fagan, C., Grimshaw, D., Figueiredo, H., et Smith, M. (eds.), *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy, Report by the Expert Group on Gender and Employment to the European Commission*, Bruxelles, 2001.

Storrie, D., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Le travail intérimaire dans l'Union européenne*, 2002.

Watt, G., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Soutenir l'employabilité: guides de bonne pratique en matière de conseil professionnel et d'orientation*, (Eurocounsel), Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998.

Watt, G., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Le rôle de l'orientation et du conseil pour les adultes sur un marché du travail en évolution. Rapport final sur Eurocounsel*. Programme de recherche-action sur l'orientation et le chômage à long terme, 1996.

Webster, Juliet, *Reconciling adaptability and equal opportunities in European workplaces*, Commission européenne, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001.

Yeandle, S., Gore, T. et Herrington, A., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Employment, family and community activities: a new balance for women and men*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie
et de travail

**La qualité du travail et de l'emploi pour les femmes -
instruments de changement**

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés
européennes

2003 – 36 pp. – 16 x 23.5 cm

ISBN 92-897-0207-9

Venta • Salg • Verkauf • Πωλήσεις • Sales • Vente • Vendita • Verkoop • Venda • Myynti • Försäljning
http://eur-op.eu.int/general/en/s-ad.htm

BELGIQUE/BELGIË

Jean De Lanroy
Avenue du Roi 202/Koningslaan 202
B-1190 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 538 43 08
Fax (32-2) 538 08 41
E-mail: jean.de.lanroy@infoboard.be
URL: http://www.jean-de-lanroy.be

**La librairie européenne/
De Europese Boekhandel**

Rue de la Loi 244/Wetstraat 244
B-1040 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 295 26 39
Fax (32-2) 735 08 60
E-mail: mail@libeurop.be
URL: http://www.libeurop.be

Montieur belge/Belgisch Staatsblad

Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg 40-42
B-1000 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 552 22 11
Fax (32-2) 511 01 84
E-mail: esuales@just.fgov.be

DANMARK

J. H. Schultz Information A/S
Herstedvang 12
DK-2620 Albertslund
Tlf. (45) 43 63 23 00
Fax (45) 43 63 19 69
E-mail: schultz@schultz.dk
URL: http://www.schultz.dk

DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag GmbH
Vertriebsabteilung
Amsterdamer Straße 192
D-50735 Köln
Tel. (49-221) 97 66 80
Fax (49-221) 97 66 82 78
E-Mail: vertrie@bundesanzeiger.de
URL: http://www.bundesanzeiger.de

ΕΛΛΑΔΑ/GREECE

G. C. Eleftheroudakis SA
International Bookstore
Panepistimiou 17
GR-10564 Athina
Tel. (30-1) 331 41 80/1/2/3/4/5
Fax (30-1) 325 84 99
E-mail: elebooks@netor.gr
URL: elebooks@hellasnet.gr

ESPAÑA

Boletín Oficial del Estado
Trafalgar, 27
E-28071 Madrid
Tel. (34) 915 38 21 11 (libros)
Fax (34) 915 38 21 21 (suscripción)
913 84 17 15 (suscripción)
913 84 17 14 (suscripción)
E-mail: clientes@com.boe.es
URL: http://www.boe.es

Mundi Prensa Libros, SA

Castelló, 37
E-28001 Madrid
Tel. (34) 914 38 37 00
Fax (34) 915 75 39 98
E-mail: libreria@mundiprensa.es
URL: http://www.mundiprensa.com

FRANCE

Journal officiel
Service des publications des CE
26, rue Desaix
F-75277 Paris Cedex 15
Tel. (33) 140 58 77 31
Fax (33) 140 58 77 00
E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr
URL: http://www.journal-officiel.gouv.fr

IRELAND

Alan Hannis's Bookshop
270 Lower Rathmines Road
Dublin 6
Tel. (353-1) 496 73 98
Fax (353-1) 496 02 28
E-mail: harnas@iol.ie

ITALIA

Licosa SpA
Via Duca di Calabria, 1/1
Casella postale 552
I-50125 Firenze
Tel. (39) 055 64 83 1
Fax (39) 055 64 12 57
E-mail: licosa@licosa.com
URL: http://www.licosa.com

LUXEMBOURG

Messageries du livre SARL
5, rue Raffäissen
L-2411 Luxembourg
Tél. (352) 40 10 20
Fax (352) 49 06 61
E-mail: mail@mdl.lu
URL: http://www.mdl.lu

NEDERLAND

SDU Servicecentrum Uitgevers
Christoffel Plantijnstraat 2
Postbus 20014
2500 EA Den Haag
Tel. (31-70) 378 98 80
Fax (31-70) 378 97 83
E-mail: sdu@sdu.nl
URL: http://www.sdu.nl

PORTUGAL

Distribuidora de Livros Bertrand Ld.ª

Grupo Bertrand, SA
Rua das Terras dos Vales, 4-A
Apartado 60037
P-2700 Amsadora
Tel. (351) 214 95 87 87
Fax (351) 214 96 02 55
E-mail: dlu@ip.pt

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA

Sector de Publicações Oficiais
Rua da Escola Politécnica, 135
P-1250-100 Lisboa Codex
Tel. (351) 213 94 57 00
Fax (351) 213 94 57 50
E-mail: spoce@incm.pt
URL: http://www.incm.pt

SUOMI/FINLAND

**Akateminen Kirjakauppa/
Akademiska Bokhandeln**

Keskuskatu 1/Centralgatan 1
PL/IB 128
FIN-00101 Helsinki/Helsingfors
P/Itin (358-9) 121 44 18
F./fax (358-9) 121 44 35
Sähköposti: sps@akateminen.com
URL: http://www.akateminen.com

SVERIGE

BTJ AB

Traktorvägen 11-13
S-221 82 Lund
Tlf. (46-46) 18 00 00
Fax (46-46) 30 79 47
E-post: btju.eu@btj.se
URL: http://www.btj.se

UNITED KINGDOM

The Stationery Office Ltd

Customer Services
PO Box 29
Norwich NR3 1GN
Tel. (44) 870 60 05-522
Fax (44) 870 60 05-533
E-mail: book.orders@theo.co.uk
URL: http://www.isoofficial.net

ISLAND

Bokabud Larusur Blöndal

Skólavörðustíg, 2
IS-101 Reykjavík
Tel. (354) 552 55 40
Fax (354) 552 55 60
E-mail: bokabud@simnet.is

SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA

Euro Info Center Schweiz
c/o OSEC Business Network Switzerland
Stämpfenbachstraße 85
PF 492
CH-8035 Zürich
Tel. (41-1) 365 53 15
Fax (41-1) 365 54 11
E-mail: eics@osec.ch
URL: http://www.osec.ch/eics

BÁLGARÍJA

Europress Euromedia Ltd
59, blvd Vitoshka
BG-1000 Sofia
Tel. (359-2) 980 37 66
Fax (359-2) 980 42 30
E-mail: Milena@mbox.cit.bg
URL: http://www.europress.bg

CYPRUS

Cyprus Chamber of Commerce and Industry

PO Box 21455
CY-1509 Nicosia
Tel. (357-2) 88 97 52
Fax (357-2) 66 10 44
E-mail: demetrp@ccci.org.cy

EESTI

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda

(Estonian Chamber of Commerce and Industry)
Toom-Kooli 17
EE-10130 Tallinn
Tel. (372) 646 02 44
Fax (372) 646 02 45
E-mail: emio@koda.ee
URL: http://www.koda.ee

HRVATSKA

Mediatrade Ltd

Pavla Hatza 1
HR-10000 Zagreb
Tel. (385-1) 481 94 11
Fax (385-1) 481 94 11

MAGYARORSZÁG

Euro Info Service

Szt. István krt.12.
III emelet 1/A
PO Box 1039
H-1137 Budapest
Tel. (36-1) 323 21 70
Fax (36-1) 349 20 53
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu
URL: http://www.euroinfo.hu

MALTA

Miller Distributors Ltd

Malta International Airport
PO Box 25
Luqa LOA 05
Tel. (356) 66 44 88
Fax (356) 67 67 99
E-mail: gwirth@usa.net

NORGE

Swets Blackwell AS

Hans Nielsen Hauges gt. 39
Boks 4901 Nydalen
N-0423 Oslo
Tel. (47) 23 40 00 00
Fax (47) 23 40 00 01
E-mail: info@no.swetsblackwell.com
URL: http://www.swetsblackwell.no/mno

POLSKA

Ars Polona

Krakowskie Przedmieście 7
Skř. pocztowa 1001
PL-00-850 Warszawa
Tel. (48-22) 826 12 01
Fax (48-22) 826 62 40
E-mail: books119@arspolona.com.pl

ROMÂNIA

Euromedia

Str. Dionisie Lupu nr. 65, sector 1
RO-70184 Bucuresti
Tel. (40-1) 315 44 03
Fax (40-1) 312 96 46
E-mail: euromedia@mailcity.com

SLOVAKIA

Centrum VTI SR

Nám. Slobody, 19
SK-81223 Bratislava
Tel. (421-7) 54 41 83 64
Fax (421-7) 54 41 83 64
E-mail: europ@ttb1.sltk.stuba.sk
URL: http://www.sltk.stuba.sk

SILOVENIJA

GV Založba

Dunajska cesta 5
SLO-1000 Ljubljana
Tel. (386) 613 09 1804
Fax (386) 613 09 1805
E-mail: europ@gvestnik.si
URL: http://www.gvzalozba.si

TÜRKİYE

Dünya Infotel AS

100, Yi Mahallesi 34440
TR-80050 Bagcilar-Istanbul
Tel. (90-212) 629 46 89
Fax (90-212) 629 46 27
E-mail: aktuel.info@durnya.com

ARGENTINA

World Publications SA

Av. Corodoba 1877
C1120 AAA Buenos Aires
Tel. (54-11) 48 15 81 56
Fax (54-11) 48 15 81 56
E-mail: wpbooks@infovia.com.ar
URL: http://www.wpbooks.com.ar

AUSTRALIA

Hunter Publications

PO Box 404
Abbotsford Victoria 3067
Tel. (61-3) 94 17 53 61
Fax (61-3) 94 17 53 61
E-mail: jpdavies@ozemail.com.au

BRESIL

Livraria Camões

Praça Bittencourt da Silva, 12 C
CEP
20043-900 Rio de Janeiro
Tel. (55-21) 262 47 76
Fax (55-21) 262 47 76
E-mail: livraria.camoes@incm.com.br
URL: http://www.inc.com.br

CANADA

Les éditions La Liberté Inc.

3020, chemin Sainte-Foy
Sainte-Foy, Québec G1X 3V6
Tel. (1-418) 658 37 63
Fax (1-800) 567 54 49
E-mail: liberie@mediom.qc.ca

Renouf Publishing Co. Ltd

5369 Chemin Cantok, Unit 1
Ottawa, Ontario K1J 3J3
Tel. (1-613) 745 26 65
Fax (1-613) 745 76 60
E-mail: order.dept@renoufbooks.com
URL: http://www.renoufbooks.com

EGYPT

The Middle East Observer

41 Sherif Street
Cairo
Tel. (20-2) 392 69 19
Fax (20-2) 393 97 32
E-mail: inquiry@meobserver.com
URL: http://www.meobserver.com/eg

MALAYSIA

EBIC Malaysia

Suite 45.02, Level 45
Plaza M&I (Letter Box 45)
3 Jalan Yap Kwan Seng
50450 Kuala Lumpur
Tel. (60-3) 21 62 92 98
Fax (60-3) 21 62 61 98
E-mail: ebidc@tm.net.my

MEXICO

Mundi Prensa México, SA de CV

Río Pánuco, 141
Colonia Cuauhtémoc
MX-06500 México, DF
Tel. (52-5) 533 56 58
Fax (52-5) 514 67 99
E-mail: 101545.2361@compuserve.com

SOUTH AFRICA

Eurochamber of Commerce in South Africa

PO Box 781738
2146 Sandton
Tel. (27-11) 884 39 52
Fax (27-11) 883 55 73
E-mail: info@eurochamber.co.za

SOUTH KOREA

**The European Union Chamber of
Commerce in Korea**

5th Fl, The Shilla Hotel
202, Jangchung-dong 2 Ga, Chung-hu
Seoul 100-392
Tel. (82-2) 533-5631/4
Fax (82-2) 22-53-5635/6
E-mail: eucock@eucock.org
URL: http://www.eucock.org

SRI LANKA

EBIC Sri Lanka

Trans Asia Hotel
115 Sir Chittampalam
A. Gardiner Mawatha
Colombo 2
Tel. (94-1) 074 71 50 78
Fax (94-1) 44 87 79
E-mail: ebidc@sinet.lk

TAI-WAN

Tycoon Information Inc

PO Box 81-466
105 Taipei
Tel. (886-2) 87 12 88 86
Fax (886-2) 87 12 47 47
E-mail: euittupe@ms21.ninet.net

UNITED STATES OF AMERICA

Bernan Associates

4611-F Assembly Drive
Lanham MD 20706-4391
Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free telephone)
Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax)
E-mail: query@bernan.com
URL: http://www.bernan.com

ANDERE LÄNDER
OTHER COUNTRIES
AUTRES PAYS

**Bitte wenden Sie sich ein Büro Ihrer
Wahl/Please contact the sales office of
your choice/Veuillez vous adresser au
bureau de vente de votre choix**

Livraria Comunicações for Official Publications of the European
Communities
2, rue Mercier
L-2386 Luxembourg
Tel. (352) 29 29-42455
Fax (352) 29 29-42758
E-mail: info-info@pcoce@cec.eu.int
URL: publications.eu.int

Les cahiers de la Fondation ont pour objectif de mettre en valeur les connaissances et les analyses qui découlent des thèmes de recherche de la Fondation: emploi, égalité des chances, inclusion sociale, utilisation du temps et diversité. Ces cahiers ont pour objectif de rendre les travaux antérieurs, présents et futurs de la Fondation pertinents et accessibles sous une forme synthétisée. Le thème de chaque cahier sera lié à des problèmes actuels de politique sociale et constitue donc une contribution pertinente au débat au niveau européen.



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0207-9



9 789289 702072