



ΕΒΡΟΠΕΪΣΚΙ ΠΑΡΛΑΜΕΝΤ ΠΑΡΛΑΜΕΝΤΟ ΕΥΡΩΠΕΟ ΕΥΡΩΠΣΚΪ ΠΑΡΛΑΜΕΝΤ ΕΥΡΟΡΑ-ΠΑΡΛΑΜΕΝΤΕΤ
ΕΥΡΩΠΑΪΣΧΕΣ ΠΑΡΛΑΜΕΝΤ ΕΥΡΟΟΡΑ ΠΑΡΛΑΜΕΝΤ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ EUROPEAN PARLIAMENT
PARLEMENT EUROPEËN PARLAIMINT NA HEORPA EUROPSKI PARLAMENT PARLAMENTO EUROPEO
EIROPAS PARLAMENTS EUROPOS PARLAMENTAS EURÓPAI PARLAMENT IL-PARLAMENT EWROPEW
EUROPEES PARLEMENT PARLAMENT EUROPEJSKI PARLAMENTO EUROPEU PARLAMENTUL EUROPEAN
EURÓPSKY PARLAMENT EVROPSKI PARLAMENT EUROOPAN PARLAMENTTI EUROPAPARLAMENTET



Les femmes au Parlement européen

Niveau
politique

Journée
Internationale
de la femme

8 mars 2014

Unité Egalité et Diversité
Direction générale du Personnel



Sauf indication contraire:

■ femmes ■ hommes

Origine des données statistiques

- ▶ Parlement européen et ses organes: www.europarl.eu, à compter du 05/01/2014
- ▶ Photos: Parlement européen

Une initiative de:

Unité Égalité et Diversité

DG Personnel

Parlement européen, bâtiment Président,
37B avenue J.F Kennedy, L-1855 Luxembourg
Tél: +352 4300 24397

Email: egaliteetdiversite@ep.europa.eu
Intranet: http://www.epintranet.ep.parl.union.eu/intranet/ep/lang/fr/content/administrative_life/personnel

Clause de responsabilité: les opinions exprimées dans cette publication ne reflètent pas nécessairement les positions officielles du Parlement européen.

TABLE DES MATIÈRES

- 4 Avant-propos de Roberta Angelilli, Vice-Présidente du Parlement européen
- 5 Les députés
- 6 Représentation des femmes au Parlement européen et dans les Parlements nationaux par Etat membre
- 7 Le Bureau
- 8 Groupe de Haut Niveau sur l'égalité des genres et la diversité
- 9 Groupes politiques
- 10 Commissions parlementaires
- 11 Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres
- 12 Délégations parlementaires
- 13 Directives européennes sur l'égalité des genres

Avant-propos de Roberta Angelilli, Vice-Présidente du Parlement européen



L'année dernière, l'Union européenne a atteint des résultats significatifs en matière de parité. Le fort soutien du Parlement européen à la proposition législative de la Commission européenne relative à un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes au sein des conseils d'administration des entreprises européennes marque une avancée importante afin de briser le «plafond de verre» qui empêche toujours les femmes talentueuses d'accéder aux sommets des principales entreprises européennes.

Il s'agit d'une mesure importante permettant aux femmes compétentes et qualifiées d'occuper des postes qui leur sont encore aujourd'hui difficilement accessibles et contribuera à réduire les déséquilibres persistants et inadmissibles existant entre les hommes et les femmes au sein des conseils d'administration des entreprises dans toute l'Union européenne. Le Parlement européen a également apporté son soutien énergique à l'objectif consistant à nommer une femme parmi les six membres du directoire de la BCE, qui ne comptait que des hommes depuis 2011 : je ne peux donc que me réjouir de la nomination de Sabine Lautenschläger.

De nombreux efforts sont encore nécessaires si l'on veut parvenir à un équilibre entre les hommes et les femmes au sein des institutions européennes et des Etats membres. Il reste de nombreuses barrières à lever, fondées sur les stéréotypes traditionnels et les conditions générales de l'emploi des femmes : la difficulté de concilier vie familiale ou privée et vie professionnelle, les interruptions de carrière et le manque de structures de garde d'enfants, pour ne citer que quelques exemples. En outre, il convient de rappeler que la crise économique a frappé plus durement les femmes, qui sont particulièrement exposées au risque de pauvreté, qui menace plus de 25 % de la population féminine.

Les femmes sont souvent victimes de discriminations culturelles qui font fi de la méritocratie. Elles obtiennent leurs diplômes avec de meilleures notes que leurs camarades masculins et comptent pour 60 % des diplômés mais continuent de subir des discriminations, qu'il s'agisse de l'accès aux postes haut placés ou de leurs conditions salariales. Ainsi, l'écart salarial entre hommes et femmes, c'est-à-dire l'écart moyen de la rétribution horaire entre les deux genres, se situe toujours à 16,2 %. Ceci signifie qu'en Europe, les femmes travaillent pratiquement 59 jours par an sans rémunération.

Comme l'a souligné le Parlement, un engagement fort de la part de tous les partis politiques aux niveaux européen, national et régional est indispensable pour l'adoption de mesures de soutien à la pleine participation des femmes à la vie politique et aux élections. Il est par ailleurs nécessaire de veiller à l'instauration d'une véritable parité dans le cadre de la participation aux processus décisionnels internes des partis, à la nomination des candidats à des fonctions électives et également aux listes électorales.

Les données sur les femmes au niveau politique du Parlement européen sont significatives : près de 36 % des députés, trois Vice-Présidentes sur quatorze, deux questeurs sur cinq, deux Présidente et Co-Présidente de groupe sur neuf, huit Présidentes de commissions sur vingt-deux. Les institutions européennes doivent montrer l'exemple en matière de parité et d'égalité. Parvenir à une représentation de 50 % d'hommes et de 50 % de femmes pour les charges institutionnelles les plus hautes du Parlement européen constituerait une belle réussite.

La prochaine législature se doit de constituer la meilleure occasion d'atteindre ce but.

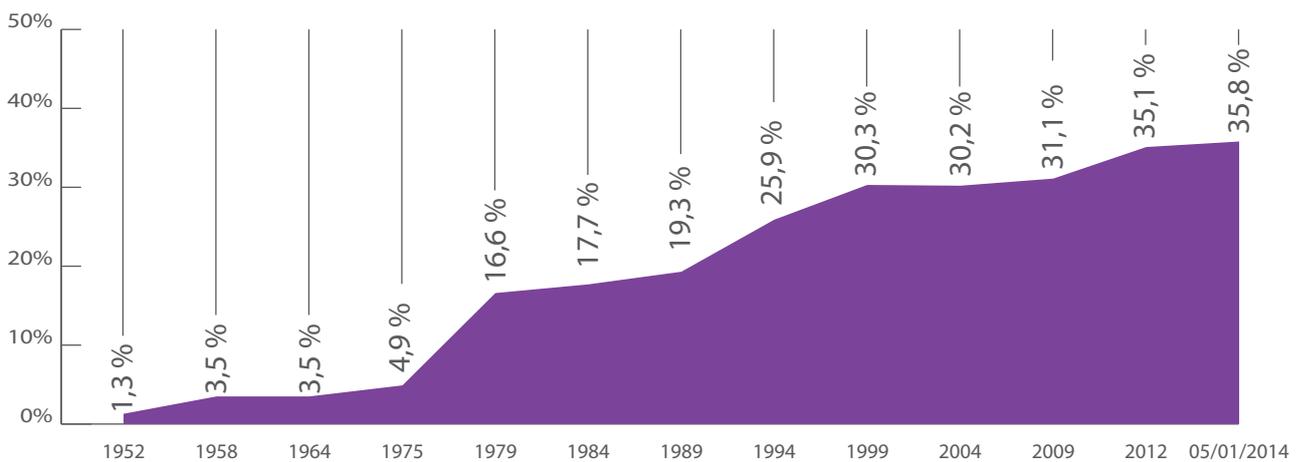
Les députés

A 35,8 %, le pourcentage de femmes en cette fin de 7^{ème} législature est plus élevé qu'en 2013 (35,1%). La représentation accrue des femmes au Parlement européen augmente le niveau de représentation démocratique des citoyens de l'UE et aide le Parlement à mieux intégrer une perspective de genre dans la totalité de ses travaux, que ce soit dans la législation et les politiques concernant l'UE dans son ensemble ou dans ses propres structures et organes internes, y compris le Secrétariat général.

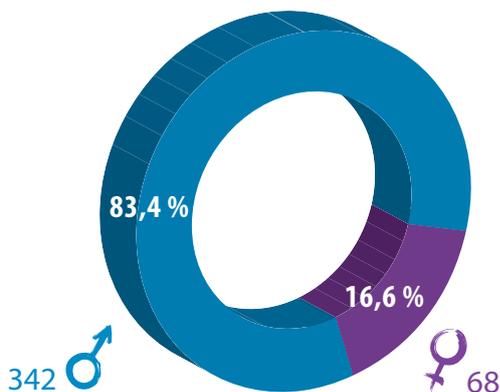
Aussi bien qu'une augmentation du pourcentage de femmes élues au PE, il y a eu plusieurs évolutions

du nombre de femmes à des positions de prise de décision entre les 6^{ème} et 7^{ème} législatures. Le nombre de Vice-Présidentes est passé de cinq à trois sur un total de quatorze (six femmes étaient Vice-Présidentes lors de la première moitié de la législature). Six femmes présidaient une commission ou une sous-commission parlementaire lors de la 6^{ème} législature ; elles étaient dix lors de la première moitié de la 7^{ème} législature (sur un total de vingt-quatre), et elles sont désormais huit parmi vingt-deux. Le nombre de femmes présidant un groupe politique est passé de trois Co-Présidentes à une Présidente et une Co-Présidente.

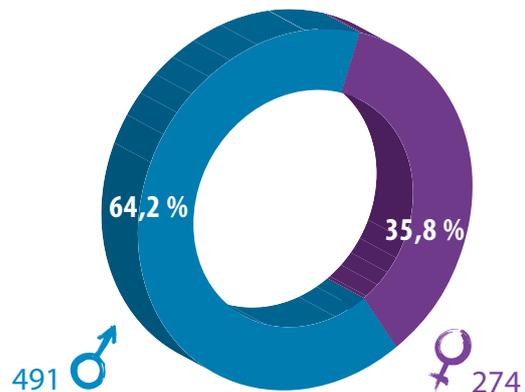
Les députés au Parlement européen 1952 - 2014



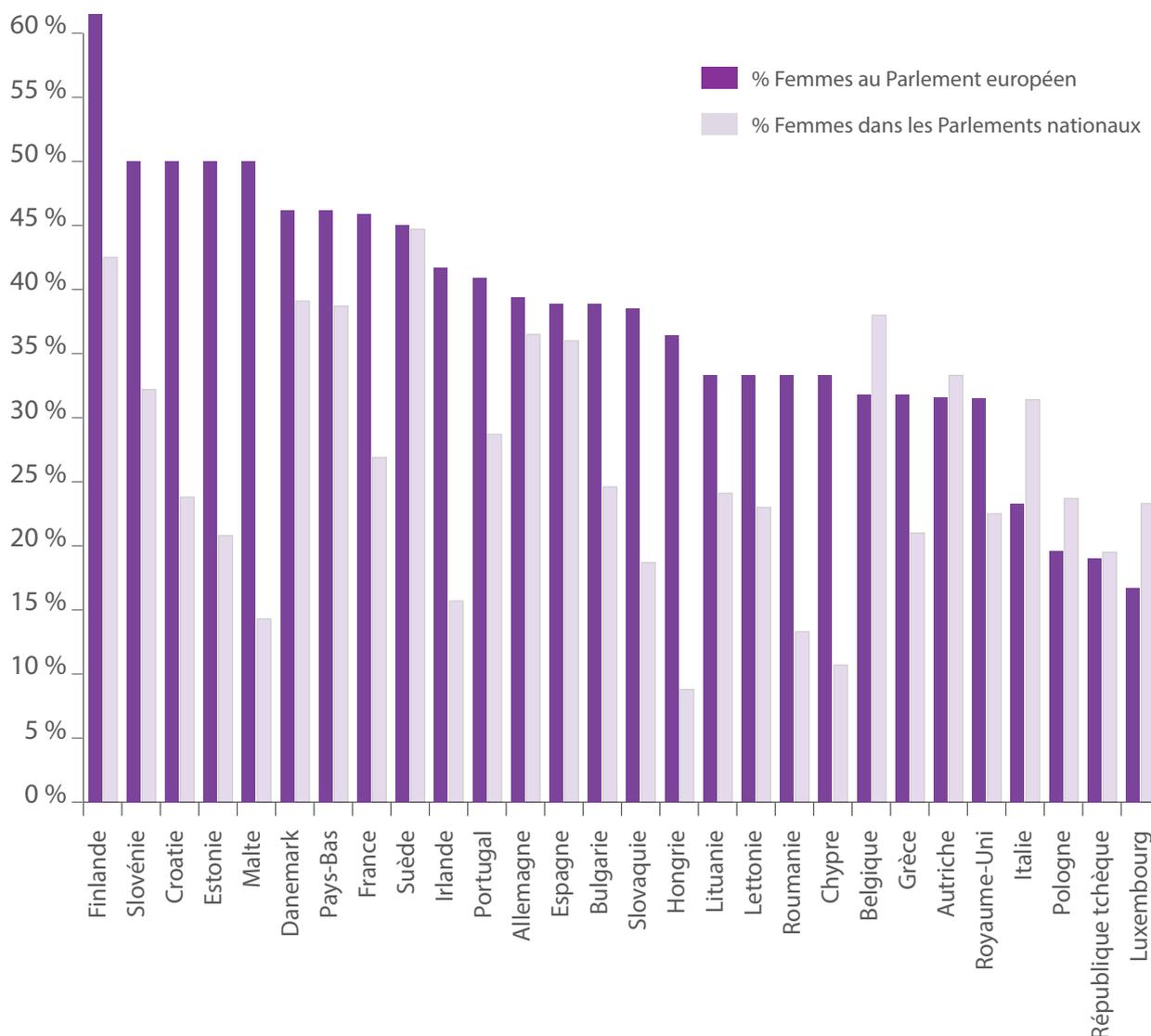
Députés européens 1979



Députés européens 2014



Représentation des femmes au Parlement européen et dans les Parlements nationaux par Etat membre¹



Les femmes comptent pour plus de la moitié de la population mondiale. Leur participation et leur contribution au processus politique sont à la fois importantes et nécessaires et sont, en réalité, un droit fondamental.

Le pourcentage de femmes au Parlement européen a une nouvelle fois augmenté à la suite des élections de 2009. Dans les Etats membres de l'Union européenne, le pourcentage de femmes siégeant au Parlement européen est désormais plus élevé que dans les Parlements nationaux des Etats membres, à l'exception de la

Belgique, de l'Autriche, de l'Italie, de la Pologne, de la République tchèque et du Luxembourg. La Finlande a davantage de femmes députées au Parlement européen que d'hommes. La Croatie, l'Estonie, Malte et la Slovénie atteignent une parité parfaite.

Avec un pourcentage de femmes s'élevant à 35,8% pour la 7^{ème} législature, la représentation des femmes au Parlement européen atteint presque le double de la moyenne mondiale des femmes élues dans les Parlements nationaux, laquelle se situe actuellement à 21,8%.

¹ Données Parlements nationaux basées sur le nombre de femmes élues à la Chambre basse.

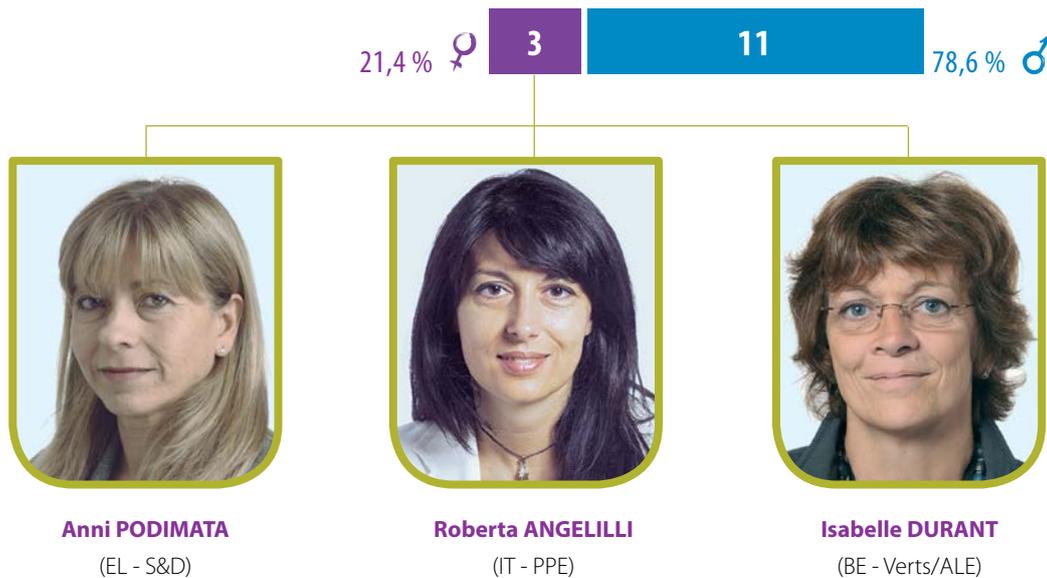
Source : www.ipu.org au 01/11/2013

Le Bureau

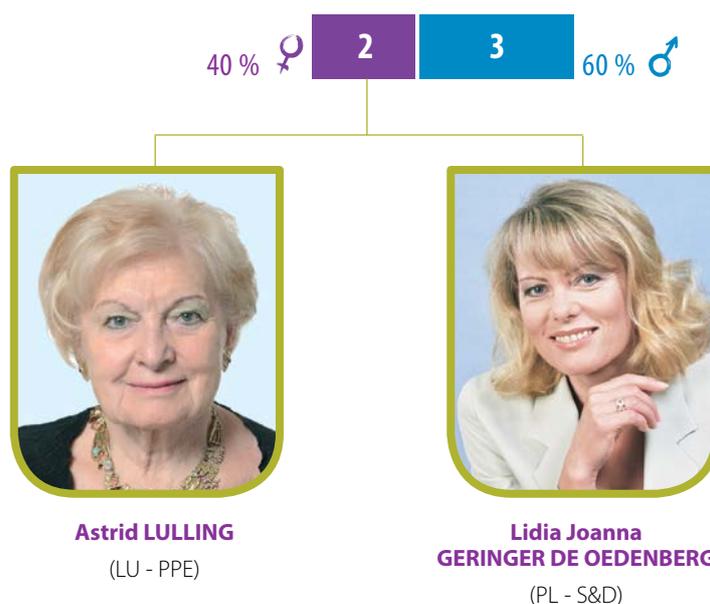
Le Bureau est composé du Président du Parlement européen, des quatorze Vice-Présidents et des cinq Questeurs, avec le statut d'observateurs, et est élu par l'assemblée pour une période de deux ans et

demi renouvelable. Il guide le fonctionnement interne du Parlement, y compris l'état prévisionnel du budget et toutes les questions administratives, organisationnelles et relevant du personnel.

3 Vice-Présidentes



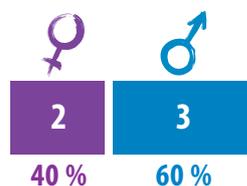
2 Questeurs



Groupe de Haut Niveau sur l'égalité des genres et la diversité



Présidente
Roberta ANGELILLI
(IT - PPE)



Le Groupe de Haut Niveau (GHN) a été créé par le Bureau en 2004 à la suite de la résolution du Parlement du 13 mars 2003 sur l'intégration de la dimension de genre au PE, avec la responsabilité de promouvoir et de mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre dans les travaux, les structures et les organes du Parlement. Dans le cadre de la portée générale de la politique d'égalité, en novembre 2007, le Bureau a modifié le nom de son groupe de travail en « Groupe de Haut Niveau sur l'égalité des genres et la diversité ».

Le Groupe de Haut Niveau est un organe horizontal qui coopère étroitement avec les autres organes du Parlement européen, en particulier les Conférences des présidents de commissions et de délégations et la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres. Au cours de la précédente législature, le GHN a obtenu plusieurs importantes réalisations : établissement d'un réseau de députés et membres du personnel dans les commissions et délégations interparlementaires afin d'assurer le *gender mainstreaming*, adoption de lignes directrices concernant l'utilisation d'un langage neutre du point de vue du genre dans les documents parlementaires, dans la communication et l'information, et encouragement du *gender budgeting*. En matière d'emploi et d'intégration des personnes handicapées, le GHN a insisté sur la nécessité de mettre en place le concept d'«aménagements raisonnables». Le Groupe a également souligné l'importance d'une bonne communication, interne et externe, propre à favoriser la sensibilisation, ce notamment grâce à un site Internet pleinement accessible.

Le mandat du Groupe pour la 7^{ème} législature prévoyait notamment d'assurer la mise en œuvre du plan d'action pour la promotion de l'égalité des genres et de la diversité au sein du Secrétariat général (2009-2013). Le GHN doit s'assurer que les structures administratives permettant d'intégrer l'égalité des femmes et des hommes dans les activités du Parlement (procédures et politiques)

sont en place. Le GHN entend également favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et souhaite encourager la prise en compte des questions liées à la lutte contre l'homophobie et la transphobie. Il promeut les initiatives en matière de communication, notamment par des échanges de vues avec le groupe de travail ad hoc du Bureau.

Le GHN, présidé par Roberta Angelilli, Vice-Présidente responsable de l'égalité des genres et de la diversité, est actuellement composé de :

- ▶ Michael Cashman, Président de la Conférence des présidents des délégations
- ▶ Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Questeur
- ▶ Mikael Gustafsson, Président de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres
- ▶ Oldřich Vlasák, Vice-Président du Parlement européen.

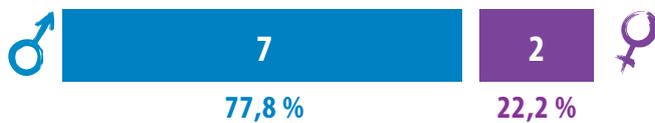
En 2013, le Groupe de Haut Niveau s'est réuni à trois reprises et a consacré ses travaux à l'équilibre des genres à tous les niveaux de l'organigramme et en particulier l'encadrement intermédiaire, et a axé sa réflexion sur l'identification de nouvelles pistes d'action en vue d'encourager davantage les femmes à être candidates à des postes de chef d'unité. La question de l'emploi et l'inclusion des personnes handicapées a également été largement traitée. Le Groupe a encouragé les actions de sensibilisation en matière d'égalité hommes/femmes, d'intégration des personnes handicapées, en faveur des thématiques LGBT.

Groupes politiques

Au Parlement européen, les députés siègent en groupes créés en fonction des affinités politiques et non des nationalités. Il y a actuellement sept groupes politiques (GP) au Parlement européen, dirigés par un Président (ou deux Co-Présidents). Le groupe confédéral de la Gauche unitaire européenne/

Gauche verte nordique est présidé par une femme, Gabriele Zimmer et le groupe des Verts/Alliance libre européenne est codirigé par Rebecca Harms, Co-Présidente. Les députés qui n'adhèrent à aucun groupe politique disposent d'un secrétariat et sont regroupés au sein des «Non-Inscrits».

Présidents et Co-Présidents des Groupes politiques

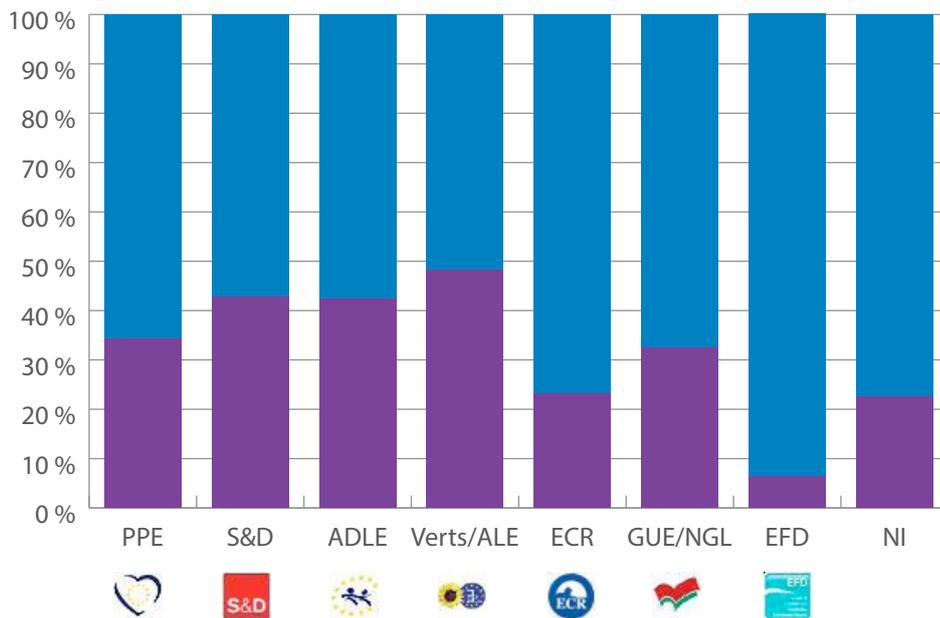


Rebecca HARMS
(DE – Verts/ALE)



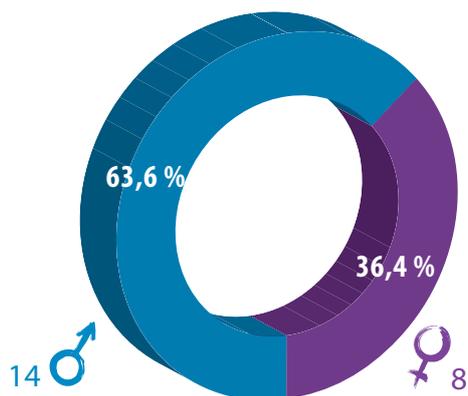
Gabriele ZIMMER
(DE – GUE/NGL)

Répartition H/F dans les groupes politiques



	PPE	Groupe du Parti populaire européen (Démocrates-chrétiens)
	S&D	Groupe de l'Alliance Progressiste des Socialistes & Démocrates au Parlement européen
	ADLE	Groupe Alliance des démocrates et des libéraux pour l'Europe
	Verts/ALE	Groupe des Verts/Alliance libre européenne
	ECR	Conservateurs et Réformistes européens
	GUE/NGL	Groupe confédéral de la Gauche unitaire européenne/Gauche verte nordique
	EFD	Groupe Europe de la liberté et de la démocratie
	NI	Non Inscrits

Commissions parlementaires



Il y a désormais vingt commissions parlementaires et deux sous-commissions dans la 7^{ème} législature du PE. A travers l'élaboration de rapports sur les propositions législatives et de rapports d'initiative, les commissions préparent les travaux de la séance plénière du PE. Les Présidents de commission coordonnent les travaux des commissions à la Conférence des présidents de commissions. Huit des vingt-deux commissions sont actuellement présidées par une femme.

Conférence des Présidents des commissions – 8 Présidentes de commission



Eva JOLY
(FR - Verts/ALE)
Développement
(DEVE)



Sharon BOWLES
(UK - ADLE)
Affaires économiques et
monétaires (ECON)



Pervenche BERÈS
(FR - S&D)
Emploi et affaires sociales
(EMPL)



Amalia SARTORI
(IT - PPE)
Industrie, recherche et
énergie (ITRE)



Danuta Maria HÜBNER
(PL - PPE)
Développement régional
(REGI)



Doris PACK
(DE - PPE)
Culture et éducation
(CULT)

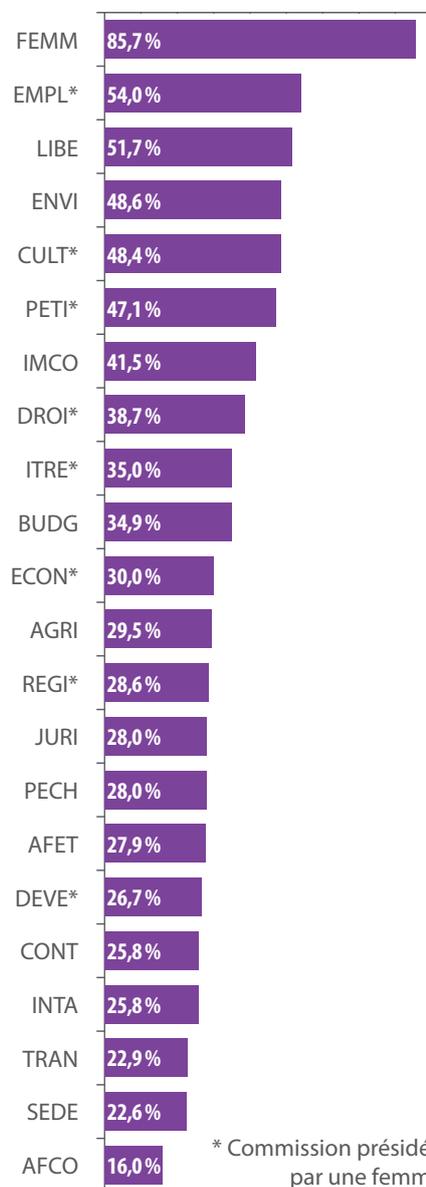


Erminia MAZZONI
(IT - PPE)
Pétitions (PETI)



Barbara LOCHBIHLER
(DE - Verts/ALE)
Sous-commission Droits
de l'Homme (DROI)

Les femmes dans les commissions parlementaires



* Commission présidée par une femme

Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres



Président
Mikael GUSTAFSSON
(SV – GUE/NGL)

La commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (FEMM) est la commission parlementaire compétente pour les questions ayant trait au suivi et à la législation concernant les dossiers afférents à l'égalité entre hommes et femmes et les droits de la femme.

Cette commission était à l'origine une commission ad hoc sur les droits de la femme et l'égalité des chances créée par le Parlement européen en 1979, époque où les droits de la femme et l'égalité prenaient une importance croissante sur la scène internationale et où fut adoptée par les Nations Unies la convention relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes. En 1984, la commission acquit le statut de commission permanente et, depuis ce moment, la commission FEMM est, au sein du PE, le principal organisme chargé de promouvoir l'égalité entre les genres et les droits de la femme.

Les compétences de la commission, qui est présidée par Mikael Gustafsson, englobent les aspects suivants: définition et promotion, ainsi que défense des droits de la femme dans l'Union et mesures prises à cet égard, promotion des droits de la femme dans les pays tiers, politique d'égalité des chances, y compris l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché de l'emploi et le traitement dans le travail, élimination de toute forme de discrimination fondée sur le sexe, mise en œuvre et poursuite de l'intégration de la dimension de l'égalité des chances dans tous les secteurs, suivi et mise en œuvre des accords et conventions internationaux touchant les droits de la femme, politique d'information concernant les femmes.

Le programme d'activité de la commission pour janvier à avril 2014 porte sur le renforcement des questions liées à l'égalité des genres et la promotion des droits

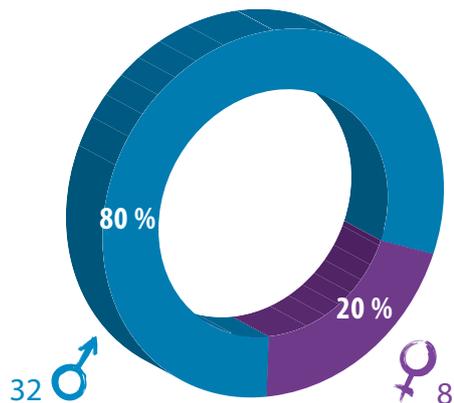
des femmes. La commission FEMM s'apprête à adopter un projet de rapport d'initiative législatif sur la lutte contre la violence faite aux femmes qui requiert de la Commission européenne qu'elle soumette, d'ici la fin 2014, une proposition de règlement établissant des mesures de promotion et de soutien de l'action des États membres dans le domaine de la prévention de la violence à l'égard des femmes. Suivant la tradition de célébrer la Journée internationale de la femme comme un événement annuel particulier sous la forme d'une réunion de la commission interparlementaire, le thème de l'année 2014 « Prévenir la violence contre les femmes – un défi pour tous » est en lien étroit avec un rapport d'initiative législatif. À cette occasion, des députés européens et des représentants des parlements nationaux discuteront des expériences et de la législation au niveau national ainsi que de l'action stratégique et des idées pour agir au niveau européen contre la violence faite aux femmes.

La commission FEMM travaillera également sur les thèmes suivants : évaluer les mesures prises dans l'UE et ses États membres pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ; l'exploitation sexuelle et la prostitution et leur impact sur l'égalité des genres ; l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ; le rôle des femmes dans les processus de paix. Des délégations de la commission FEMM se rendront en Italie avant que ce pays n'assume la présidence dans la seconde moitié de 2014 et à New-York pour assister à la 58^{ème} session de la commission des Nations Unies de la condition de la femme (CSW). Le thème prioritaire de cette commission sera « résultats obtenus et difficultés rencontrées dans la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement en faveur des femmes et des filles ».

<http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/homeCom.do?language=FR&body=FEMM>

Délégations parlementaires

Les délégations maintiennent et développent les contacts internationaux du Parlement européen. Les activités des délégations visent à maintenir et à accentuer les contacts avec les Parlements des Etats partenaires traditionnels de l'Union européenne et contribuent à promouvoir, dans les pays tiers, les valeurs sur lesquelles se fonde l'UE. Il existe actuellement trente-six délégations et quatre assemblées multilatérales. Dans la 7^{ème} législature, huit des trente-six Présidents de délégations sont des femmes, mais il n'y a actuellement aucune femme présidant l'une des assemblées multilatérales.



Conférence des Présidents des délégations – 8 Présidentes de délégation



Hélène FLAUTRE
(FR - Verts/ALE)
Turquie (D-TR)



Emer COSTELLO
(IR - S&D)
Conseil législatif palestinien
(DPLC)



Monica Luisa MACOVEI
(RO - PPE)
Moldavie (D-MD)



Angelika NIEBLER
(DE - PPE)
Péninsule arabique (DARP)



Tarja CRONBERG
(FI - Verts/ALE)
Iran (D-IR)



Emine BOZKURT
(NL - S&D)
Amérique centrale
(DCAM)

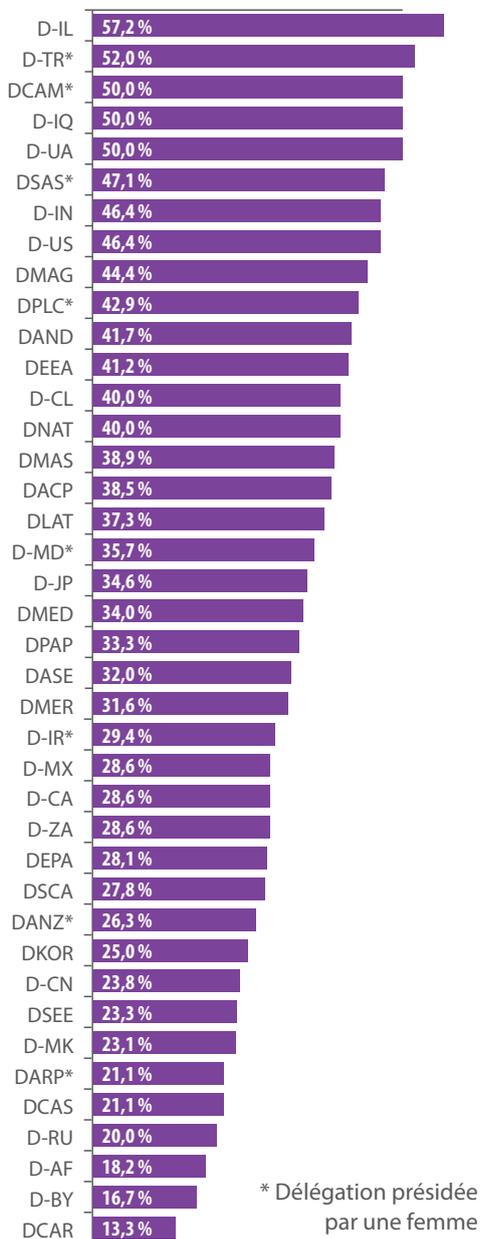


Jean LAMBERT
(UK - Verts/ALE)
Asie du Sud (DSAS)



Mara BIZZOTTO
(IT - EFD)
Australie et Nouvelle-Zélande
(DANZ)

Les femmes dans les délégations parlementaires



Directives européennes sur l'égalité des genres

1975	<p>Directive 75/117/CEE sur l'égalité des rémunérations</p> <p>Prévoit que la discrimination fondée sur le sexe dans l'ensemble des éléments de rémunération doit être éliminée (abrogée par la directive de refonte 2006/54/CE).</p>
1976	<p>Directive 76/207/CEE sur l'égalité de traitement</p> <p>Prévoit qu'il ne doit pas y avoir de discrimination fondée sur le sexe, ni directement ni indirectement par référence à l'état matrimonial ou familial, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que les conditions de travail et le licenciement (abrogée par la directive de refonte 2006/54/CE).</p>
1978	<p>Directive 79/7/CEE sur la sécurité sociale</p> <p>Exige l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les régimes légaux de protection contre la maladie, l'invalidité, la vieillesse, les accidents du travail, les maladies professionnelles et le chômage.</p>
1986	<p>Directive 86/378/CEE sur les régimes professionnels de sécurité sociale</p> <p>Vise à appliquer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes concernant les régimes professionnels de sécurité sociale. Modifiée en 1996.</p>
1992	<p>Directive 92/85/CEE sur les travailleuses enceintes</p> <p>Exige des mesures minimales pour améliorer la sécurité et la santé des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, y compris le droit légal à un congé de maternité d'au moins 14 semaines.</p>
1996	<p>Directive 96/34/CE sur le congé parental</p> <p>Prévoit pour tous les parents d'enfants âgés d'au maximum un certain âge défini par les États membres, le droit à un congé parental d'au moins trois mois et permet aux travailleurs de s'absenter du travail si une personne à charge est malade ou blessée (abrogée par la directive 2010/18/UE).</p>

<p>1997</p>	<p>Directive 97/80/CE sur la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe</p> <p>Exige des changements dans le système judiciaire des Etats membres de sorte que la charge de la preuve soit partagée plus équitablement lorsque des travailleurs déposent plainte pour discrimination fondée sur le sexe contre leur employeur (abrogée par la directive de refonte 2006/54/CE).</p>
<p>2002</p>	<p>Directive 2002/73/CE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi</p> <p>Modifie la directive sur l'égalité de traitement de 1976 en ajoutant les définitions de discrimination indirecte, harcèlement et harcèlement sexuel et en exigeant des Etats membres qu'ils créent des organismes pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'égalité de traitement entre hommes et femmes (abrogée par la directive de refonte 2006/54/CE).</p>
<p>2004</p>	<p>Directive 2004/113/CE sur les biens et services</p> <p>Étend pour la première fois la législation en matière d'égalité des genres au-delà du domaine de l'emploi.</p>
<p>2006</p>	<p>Directive de refonte 2006/54/CE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail</p> <p>Afin d'améliorer la transparence, la clarté et la cohérence de la législation, la directive rassemble en un seul texte les dispositions existantes relatives à l'égalité de rémunération, aux régimes professionnels et à la charge de la preuve.</p>
<p>2010</p>	<p>Directive 2010/18/UE sur le congé parental (abroge la directive 96/34/CE)</p> <p>Donne droit aux travailleurs hommes et femmes à un congé parental d'une durée de quatre mois minimum. Vise à améliorer la conciliation de la vie professionnelle, de la vie de famille et de vie privée pour les parents exerçant une activité professionnelle ainsi que l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.</p>
<p>2010</p>	<p>Directive 2010/41/UE sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante</p> <p>Applique le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes aux travailleurs indépendants, apporte une plus grande reconnaissance du travail accompli par les conjoints aidants et établit de nouvelles dispositions concernant la lutte contre les discriminations, la création d'entreprise, la protection sociale et la maternité.</p>



ΕΒΡΟΠΕΪΣΚΙ ΠΑΡΛΑΜΕΝΤ ΠΑΡΛΑΜΕΝΤΟ ΕΥΡΩΠΕΟ ΕΥΡΩΠΣΚΪ ΠΑΡΛΑΜΕΝΤ ΕΥΡΟΡΑ-ΠΑΡΛΑΜΕΝΤΕΤ
ΕΥΡΩΠΑΪΣΧΕΣ ΠΑΡΛΑΜΕΝΤ ΕΥΡΟΟΡΑ ΠΑΡΛΑΜΕΝΤ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ EUROPEAN PARLIAMENT
PARLEMENT EUROPEËN PARLAIMINT NA HEORPA EUROPSKI PARLAMENT PARLAMENTO EUROPEO
EIROPAS PARLAMENTS EUROPOS PARLAMENTAS EURÓPAI PARLAMENT IL-PARLAMENT EWROPEW
EUROPEES PARLEMENT PARLAMENT EUROPEJSKI PARLAMENTO EUROPEU PARLAMENTUL EUROPEAN
EURÓPSKY PARLAMENT EVROPSKI PARLAMENT EUROOPAN PARLAMENTTI EUROPAPARLAMENTET



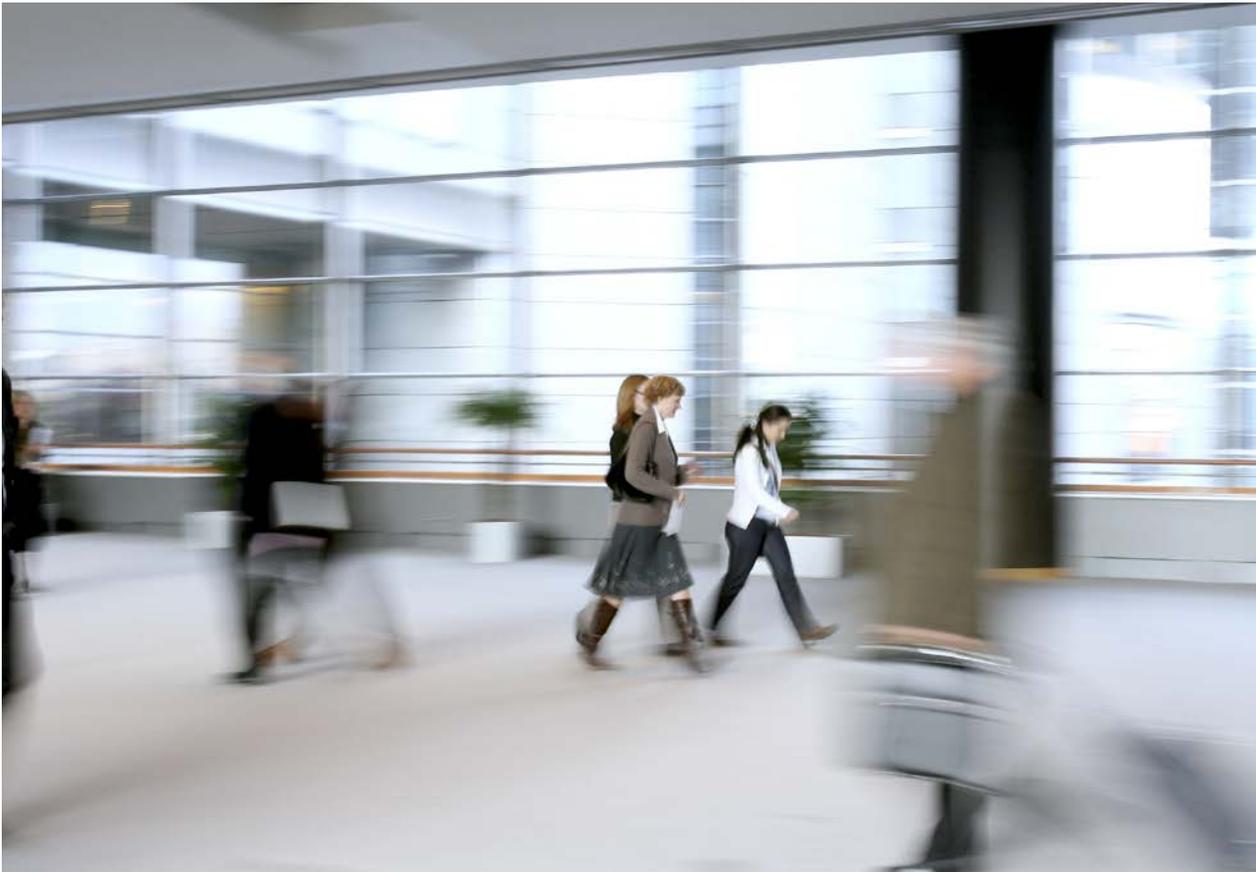
Les femmes au Parlement européen

Niveau
administratif

Journée
Internationale
de la femme

8 mars 2014

Unité Egalité et Diversité
Direction générale du Personnel



Sauf indication contraire:

■ femmes ■ hommes

Origine des données statistiques

- ▶ Administration du PE: Streamline, à compter du 05/01/2014
- ▶ Photos: Parlement européen

Une initiative de:

Unité Égalité et Diversité

DG Personnel

Parlement européen, bâtiment Président,
37B avenue J.F Kennedy, L-1855 Luxembourg
Tél: +352 4300 24397

Email: egaliteetdiversite@ep.europa.eu
Intranet: http://www.epintranet.ep.parl.union.eu/intranet/ep/lang/fr/content/administrative_life/personnel

Clause de responsabilité: les opinions exprimées dans cette publication ne reflètent pas nécessairement les positions officielles du Parlement européen.

TABLE DES MATIÈRES

- 4 Le Secrétaire général a la parole
- 4 Le Secrétaire général adjoint a la parole
- 5 Avant-propos d'Yves Quitin, Directeur général du personnel
- 6 Secrétariat général du Parlement européen - Organigramme -
Directeurs généraux et Directeurs
- 7 Les femmes parmi le personnel d'encadrement: données statistiques
- 9 Secrétariat général du PE, Secrétariats généraux des groupes politiques et
Assistants parlementaires accrédités: données statistiques
- 11 Mesures de conciliation vie professionnelle et vie personnelle:
données statistiques
- 13 Structures promouvant l'égalité entre les hommes et les femmes

Le Secrétaire général à la parole

La brochure éditée par l'Unité Égalité et Diversité de la Direction générale du personnel est l'occasion de dresser un bilan, au moment où est célébrée la Journée internationale de la femme.



La politique d'égalité des genres est transversale et doit trouver une concrétisation dans l'ensemble des projets et politiques de notre institution. Des actions positives, rendues possibles grâce au Statut régissant le fonctionnement administratif des institutions, sont développées en vue d'agir pour que les femmes soient équitablement représentées à tous les niveaux de l'encadrement.

L'administration a travaillé en ce sens, entre autres par le biais d'un programme spécifique de formation mis au point en 2007 pour les femmes potentiellement chef d'unité. Son succès n'est plus à démontrer, puisqu'il a permis à 39 d'entre elles d'être nommées chef d'unité, soit plus d'un tiers des participantes. Il trouve aujourd'hui son prolongement dans le nouveau programme de *Talent management*, axé également sur la détection et le développement des talents.

La question de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est aussi au cœur de la thématique de l'égalité des genres. Le Secrétariat général assure une application pleine et entière des dispositions statutaires en la matière. La sensibilisation et l'information du personnel jouent aussi un rôle clé dans les progrès accomplis et à accomplir.

Ainsi, même si tous les objectifs n'ont pas encore été réalisés, des résultats positifs ont cependant été atteints, tant au niveau de l'encadrement intermédiaire, marqué par une hausse de trois points de la part des femmes, qu'à celui de l'encadrement supérieur, pour lequel les objectifs de représentation féminine définis par le Bureau ont été dépassés pour les Directeurs généraux et quasi-atteints pour les Directeurs en 2013.

Le Secrétariat général poursuivra ses efforts en 2014 afin de continuer à progresser vers une égalité complète entre les femmes et les hommes à tous les niveaux.



Klaus WELLE

Le Secrétaire général adjoint à la parole

À l'occasion de la Journée internationale de la femme, c'est un plaisir de contribuer cette année encore à cette brochure de sensibilisation qui a pour but de promouvoir le soutien, la connaissance, la compréhension et la reconnaissance de l'égalité des genres au Parlement européen. En tant que Secrétaire général adjoint, je crois que nous devrions tous être fiers de travailler pour cette institution démocratique qui a toujours encouragé la cause des droits des femmes et de l'égalité.



Au niveau politique, le Parlement européen a toujours défendu le besoin d'agir au niveau européen sur les questions de genre, à la lumière de ce qui a déjà été fait au niveau des États membres. Le Parlement a toujours octroyé la plus grande importance aux questions de l'égalité des genres à son agenda politique, en identifiant les lacunes, en élaborant des stratégies et actions complémentaires, et en anticipant les bénéfices et la valeur ajoutée au niveau européen d'une approche commune. En réalité, personne ne connaît la valeur ajoutée potentielle européenne de mesures telles que « Salaire égal pour travail égal » qui est inscrite dans les traités de l'UE depuis 1957. Une étude récente menée par la Direction Évaluation de l'impact estime qu'en réalité, l'absence d'une action commune sur ce principe fondamental s'élève à 13 milliards d'euros par an.

Malgré cela, notre institution réalise sans cesse des progrès significatifs sur des réformes statutaires et une reconnaissance formelle de l'égalité des genres. Comme illustration, en 2013, près de 30% de l'encadrement intermédiaire est composé de femmes ; de plus, 9 des 24 chefs d'unité nommés l'an

dernier étaient des femmes, ce qui constitue un résultat encourageant, à l'opposé de la tendance habituelle qui veut que les femmes ne posent même pas leur candidature pour de tels postes.

Cependant, le soutien et l'engagement pour l'égalité des genres ne sont pas seulement une conséquence de l'adoption de législation ou de la définition d'objectifs. Cela doit impérativement passer par un « changement de culture » qui est d'une importance capitale pour surmonter les écarts actuels. Malgré l'engagement de nos autorités politiques, du personnel d'encadrement et des nombreuses initiatives en matière d'égalité des genres, les femmes sont toujours sous-représentées au sommet de la hiérarchie ou continuent d'occuper davantage d'emplois à prédominance féminine.

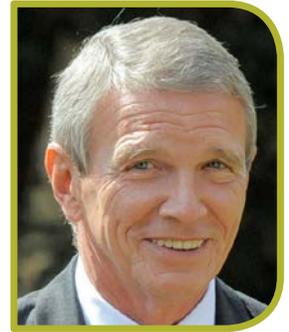
Pour obtenir un changement véritable et durable, nous avons indubitablement besoin de créer et de maintenir un « écosystème » de mesures. De plus, il est essentiel de travailler intensément pour changer les mentalités et la culture, pour soutenir tant les ambitions des femmes que celles des hommes, pour faire prendre conscience des barrières spécifiques auxquelles les femmes font face dans leur ascension professionnelle, et de mettre en place un « modèle de performance neutre du point de vue du genre », favorisant le développement d'une culture qui encourage divers styles de leadership.

Permettez-moi, pour conclure cette contribution, de citer Mark Twain: « Ils ne savaient pas que c'était impossible, alors ils l'ont fait ». Imaginons ce qui peut être fait par les femmes qui sont pleinement conscientes de leurs capacités.

Francesca R. RATTI

Avant-propos d'Yves Qutin,

DIRECTEUR GÉNÉRAL DU PERSONNEL



La politique de l'égalité des genres au Secrétariat général du PE, conduite par la Direction générale du Personnel

Les politiques d'égalité figurent en bonne place parmi les objectifs du Secrétariat général et de la Direction générale du Personnel (DG PERS): les rapports du Bureau en la matière, la Déclaration de principes sur la politique de promotion de l'égalité et de la diversité¹ et le plan d'action récemment achevé pour la promotion de l'égalité des genres et de la diversité² fournissent un cadre de référence, dans un contexte juridique renforcé par le traité de Lisbonne et la Charte des droits fondamentaux.

La DG PERS est chargée de décliner cette politique et d'en assurer le succès ; elle est particulièrement vigilante à la bonne répartition des hommes et des femmes à tous les niveaux et à l'intégration de la dimension du genre dans les politiques et les processus internes. A ce titre, des actions ont été développées notamment à l'égard du management intermédiaire, là où l'écart entre les hommes et les femmes reste le plus flagrant.

En 2007, la DG PERS a ainsi lancé une action positive, sous la forme d'un programme pilote de formation et de motivation destiné aux femmes potentiellement chefs d'unité. Quatre cycles ont depuis été organisés, qui ont accueilli près de 120 participantes. Parmi les 55 femmes nommées chef d'unité depuis lors, 39 ont suivi le programme, ce qui atteste son succès. Le programme *Talent management* mis en place par la DG PERS va désormais au-delà, et propose un cursus complet de formations destiné à ceux, hommes et femmes, qui font preuve d'excellentes capacités, afin de leur donner les outils pour se préparer aux fonctions d'encadrement.

Cependant, la représentation des femmes dans l'encadrement intermédiaire (29,2%) reste inférieure aux objectifs (40%). L'administration, sous l'impulsion du Groupe de Haut Niveau sur l'égalité des genres et

la diversité, a adressé un questionnaire aux femmes non managers pouvant prétendre à un poste de chef d'unité, afin d'identifier les causes du déficit de candidatures de femmes à ces postes, et de pouvoir ainsi corriger ce déficit. La DG PERS se félicite, du reste, que les objectifs d'équilibre hommes/femmes dans l'encadrement supérieur soient atteints, et même dépassés au niveau des Directeurs généraux, et ce depuis déjà plusieurs années.

Par ailleurs, des lignes directrices pour l'utilisation d'un langage neutre du point de vue du genre ont été adoptées et une formation en matière d'égalité et de diversité est accessible à tout le personnel. Des actions de sensibilisation et d'information sont organisées, comme le Prix Egalité et Diversité, qui sera attribué en 2014 à l'occasion de la Journée de la femme. Son format est largement modifié et met l'accent, pour cette édition, sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Il récompensera, j'en suis sûr, un agent, un service ou une Direction générale qui aura su faire preuve d'audace et d'engagement afin de promouvoir cette thématique. Par ailleurs, la DG PERS, et en particulier l'unité Egalité et Diversité, propose des séminaires et tables rondes à but pédagogique et informatif. La collaboration interinstitutionnelle permet en outre de procéder à des échanges de bonnes pratiques.

N'oublions pas, enfin, que les actions prioritaires portent également sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et sur les questions liées à la dignité au travail et au respect de la personne, dans le cadre notamment de la politique de prévention et de lutte contre le harcèlement (article 12 bis du Statut).

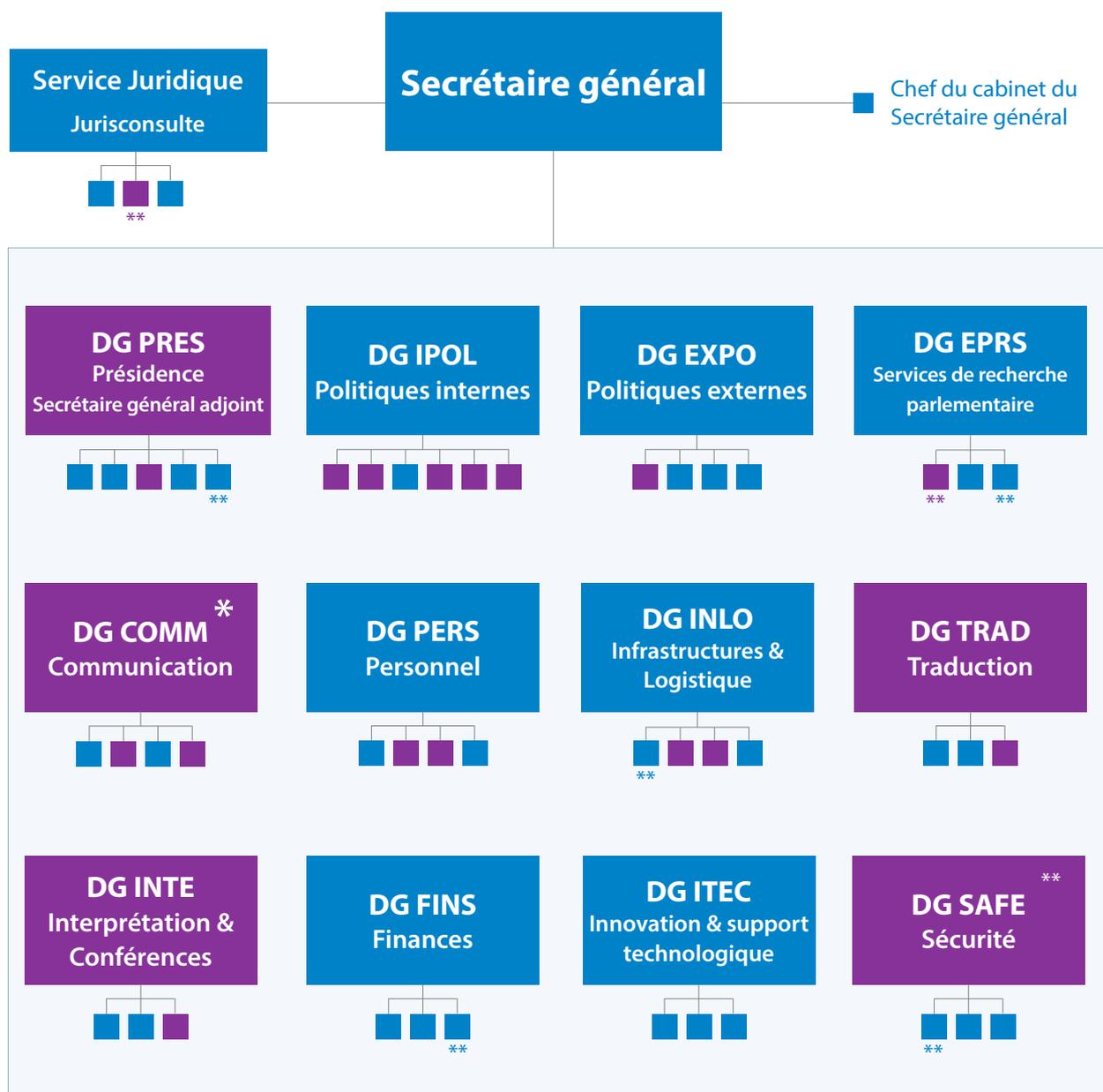
Je souhaite souligner que la réussite de la politique d'égalité des genres, qui est pleinement transversale, ne peut être obtenue que grâce à l'implication de l'ensemble des acteurs du Secrétariat général. La DG Personnel entend continuer à jouer ici un rôle d'impulsion et de coordination.

1 adoptée par le Bureau le 13 novembre 2006

2 adopté par le Bureau le 9 mars 2009

Secrétariat général du Parlement européen Organigramme

Directeurs généraux et Directeurs



* Bureau de Washington: un Directeur homme

** Faisant fonction

Légende

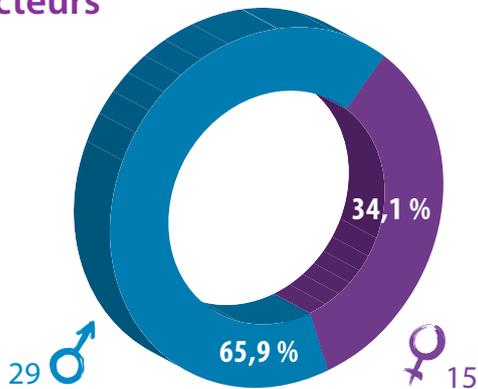
- Femmes
- Hommes

Les femmes parmi le personnel d'encadrement: données statistiques

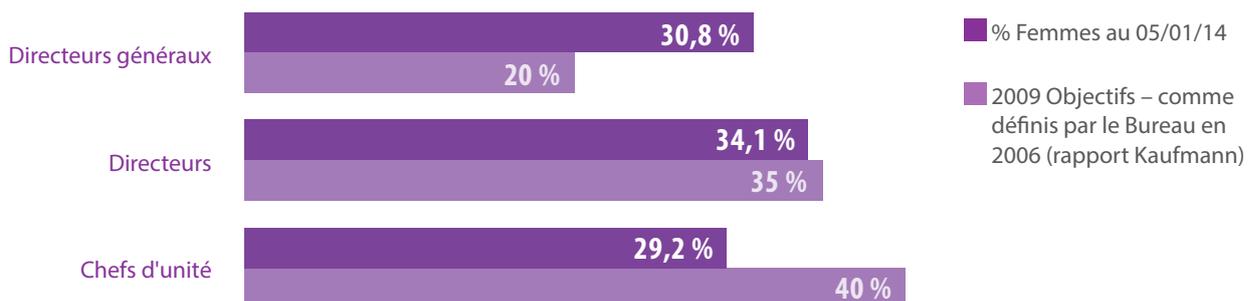
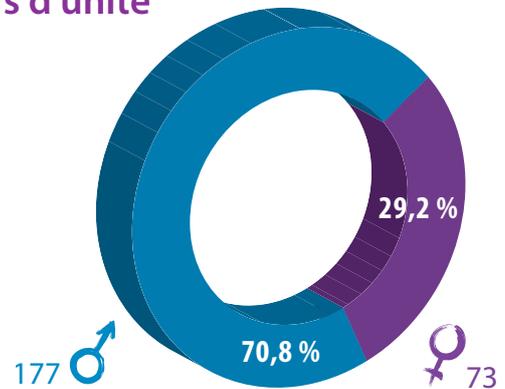
Directeurs généraux



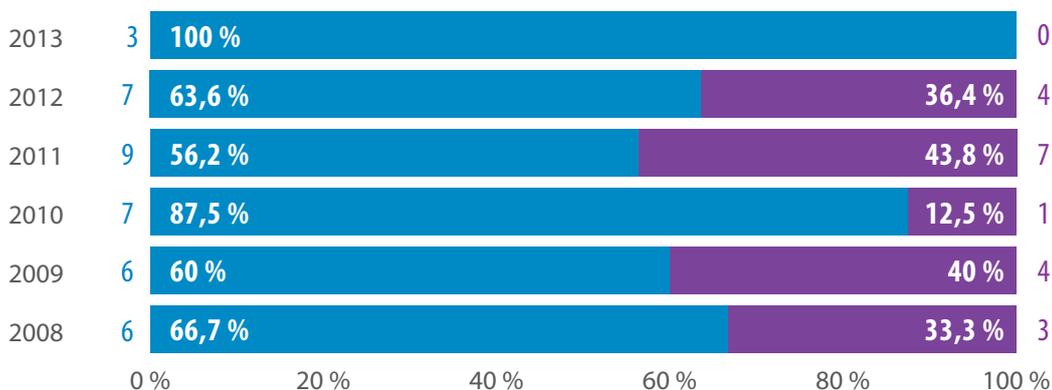
Directeurs



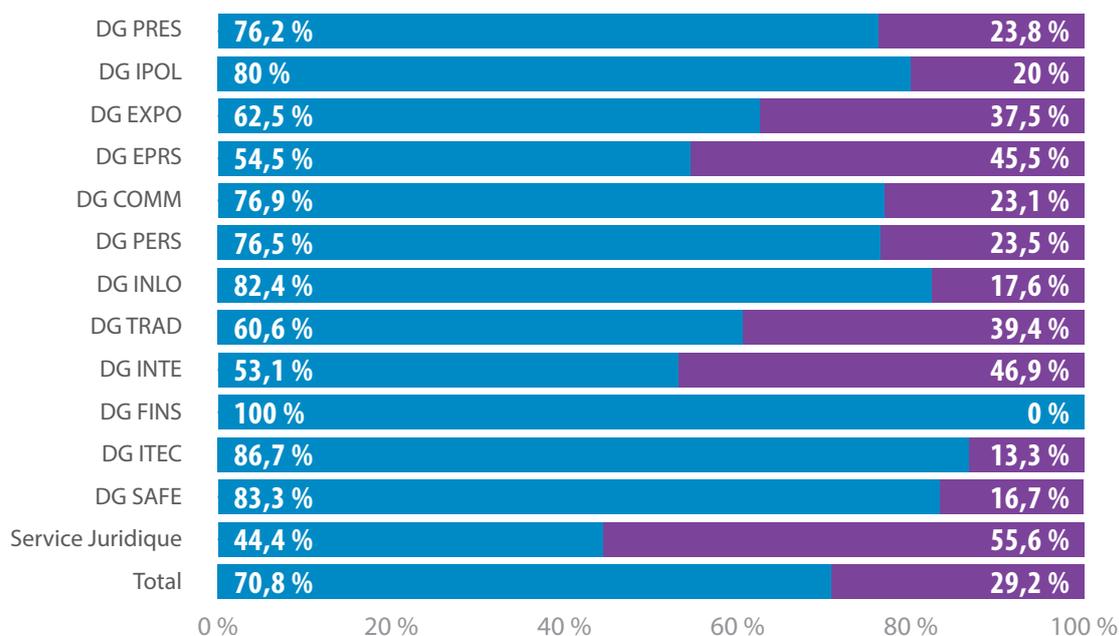
Chefs d'unité



Nominations dans l'encadrement supérieur – Directeurs généraux et Directeurs (01/01/2013 au 31/12/2013)



Chefs d'unité par genre et par DG (au 05/01/2014)

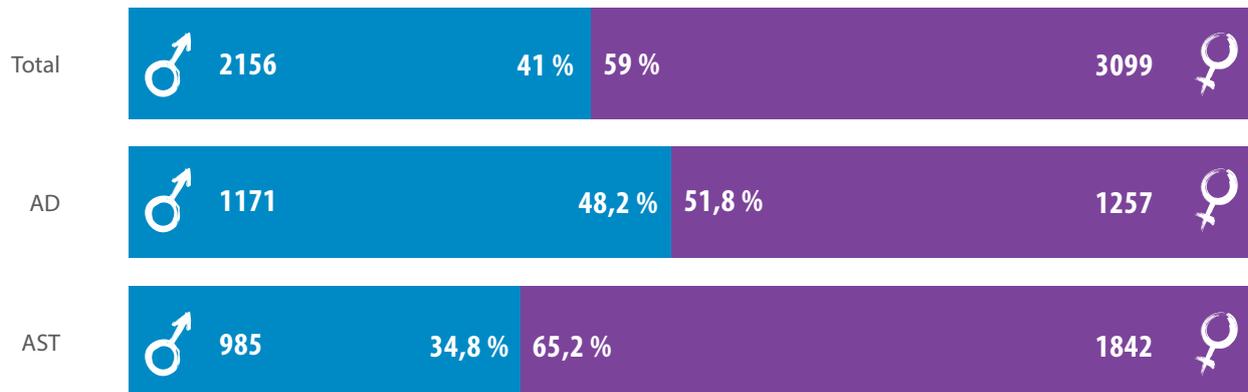


Sélection des chefs d'unité – 2013

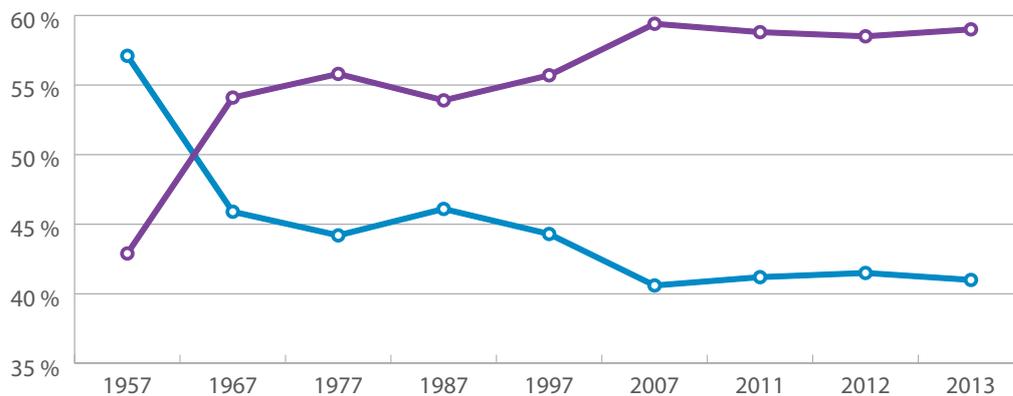


Secrétariat général du PE, Secrétariats généraux des groupes politiques et Assistants parlementaires accrédités: données statistiques

Personnel du Secrétariat général du PE



Personnel du Secrétariat général du PE 1957 - 2013



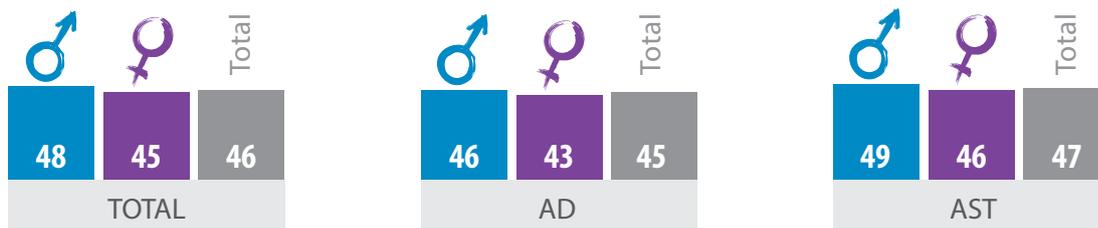
Personnel du groupe de fonctions AD

AD16	5	55,6 %	44,4 %	4
AD15	18	81,8 %	18,2 %	4
AD14	105	70,9 %	29,1 %	43
AD13	214	56,9 %	43,1 %	162
AD12	78	53,1 %	46,9 %	69
AD11	79	54,5 %	45,5 %	66
AD10	75	59,1 %	40,9 %	52
AD9	115	55,3 %	44,7 %	93
AD8	108	38,4 %	61,6 %	173
AD7	163	38,6 %	61,4 %	259
AD6	73	42,2 %	57,8 %	100
AD5	137	37,1 %	62,9 %	232

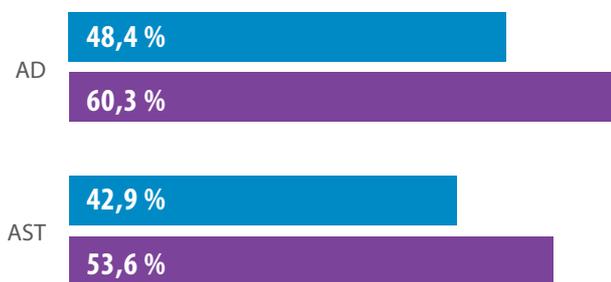
Personnel du groupe de fonctions AST

AST11	32	57,1 %	42,9 %	24
AST10	30	54,5 %	45,5 %	25
AST9	98	46,2 %	53,8 %	114
AST8	135	34,3 %	65,7 %	259
AST7	136	37,5 %	62,5 %	227
AST6	142	39,3 %	60,7 %	219
AST5	112	38,2 %	61,8 %	181
AST4	86	31,5 %	68,5 %	187
AST3	131	29,8 %	70,2 %	308
AST2	26	20,3 %	79,7 %	102
AST1	57	22,5 %	77,5 %	196

Age moyen par genre



Part des promus parmi les promouvables par genre et groupe de fonctions (2013)



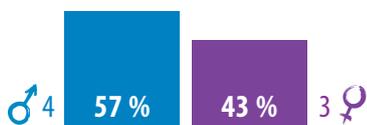
Exemple de lecture: en 2013, 60,3 % des AD femmes promouvables ont été promues

Répartition H/F des promus, par genre et groupe de fonctions (2013)



Exemple de lecture: en 2013, 69,0 % des assistants promus étaient des femmes (le total H+F est ici toujours égal à 100) alors que les femmes représentent 65,2 % des agents AST au 05/01/14

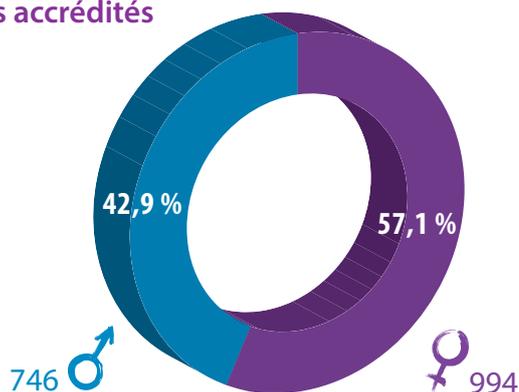
Secrétaires généraux des groupes politiques



Personnel des groupes politiques

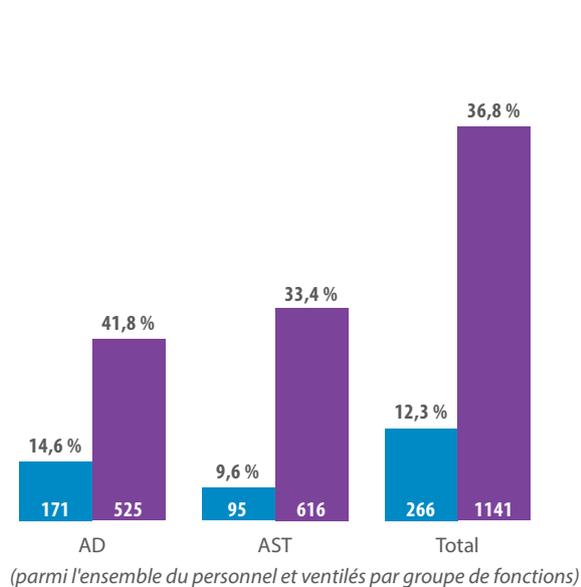


Assistants parlementaires accrédités

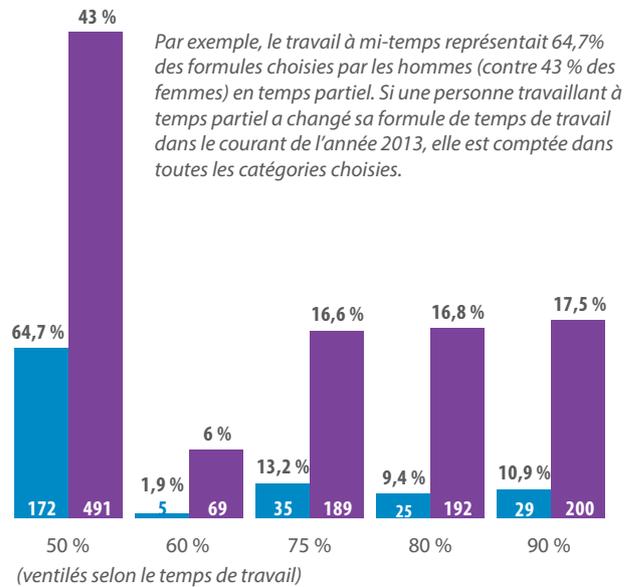


Mesures de conciliation vie professionnelle et vie personnelle: données statistiques (janvier - décembre 2013)

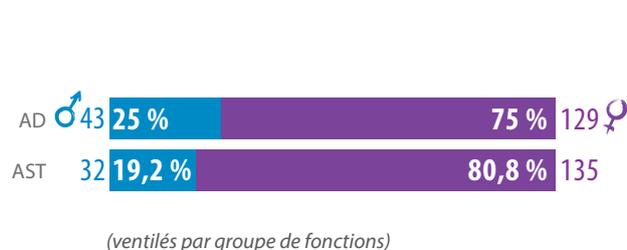
Membres du personnel travaillant à temps partiel



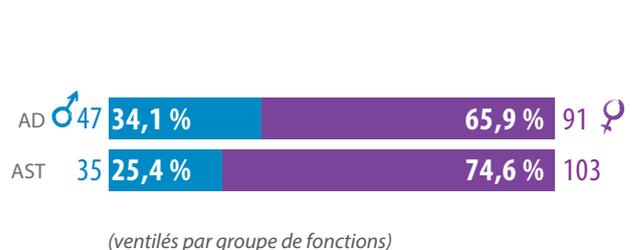
Membres du personnel travaillant à temps partiel



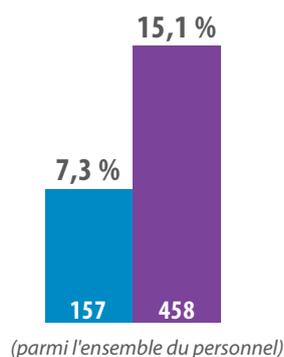
Membres du personnel en congé parental à temps plein



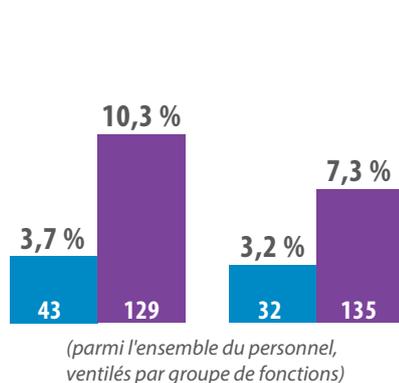
Membres du personnel en congé parental à mi-temps



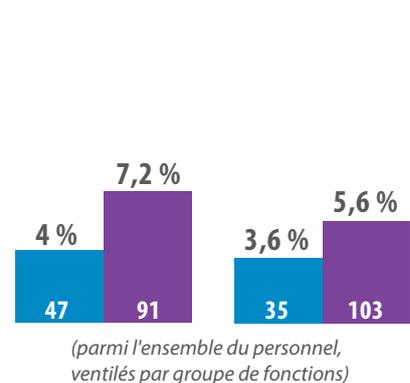
Membres du personnel en congé parental



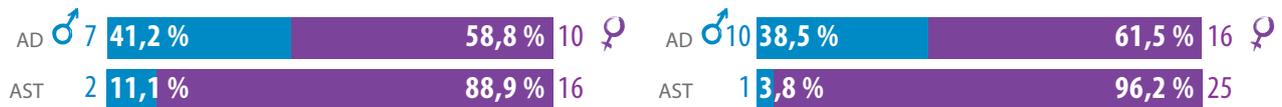
Membres du personnel en congé parental à temps plein



Membres du personnel en congé parental à mi-temps



Membres du personnel en congé familial à temps plein Membres du personnel en congé familial à mi-temps



(ventilés par groupe de fonctions)

(ventilés par groupe de fonctions)

Membres du personnel en congé de convenance personnelle



(ventilés par groupe de fonctions)

Au total, 26,8 % des membres du personnel ont travaillé à temps partiel en 2013 (y compris les personnes en congé parental à temps partiel), 11,7 % ont pris un congé parental, 1,7 % étaient en congé familial et 1,5 % ont pris un congé de convenance personnelle.

Structures promouvant l'égalité entre les hommes et les femmes

L'administration du Parlement européen comprend plusieurs organes et structures en charge de l'égalité des genres. Bien qu'ils remplissent des missions différentes, leur étroite collaboration est essentielle pour faire progresser l'institution en tant qu'employeur en matière d'égalité et obtenir des résultats concrets.



L'Unité Égalité et Diversité (UED)

Alberto ROSSETTI
Chef d'unité

L'Unité Égalité et Diversité est rattachée au Directeur général du Personnel. Elle est en charge de concevoir, de mettre en œuvre et de suivre l'avancement des politiques d'égalité et de diversité au sein du Secrétariat général du Parlement européen. L'unité est l'acteur-clé de l'administration dans la réalisation des tâches suivantes:

- ▶ Assurer le suivi et la mise en œuvre des politiques d'égalité et de diversité telles que définies par le Bureau du Parlement.
- ▶ Assurer que les politiques de ressources humaines du Parlement européen reflètent des principes d'égalité des chances et de respect de la diversité; promouvoir l'approche intégrée de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les aspects de la politique des ressources humaines.
- ▶ Promouvoir, coordonner et évaluer le Code de bonne conduite pour l'emploi des personnes handicapées; concevoir et coordonner des projets favorisant la pleine participation et l'inclusion des personnes handicapées.
- ▶ Rédiger des études et des rapports; collecter et analyser des statistiques selon une perspective de genre; agir pour prévenir et éliminer toute forme de discrimination, tel que stipulé à l'article 1^{er} quinquies du Statut.
- ▶ Encourager la création d'un environnement de travail ouvert et inclusif; concevoir et coordonner des projets facilitant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle; participer au développement et à la mise en application de la politique de dignité au travail avec l'objectif de prévenir et d'éliminer toute forme de harcèlement au travail.
- ▶ Organiser des événements de sensibilisation et des activités de formation; fournir de l'assistance au personnel concernant les questions liées à l'égalité et à la diversité.

L'Unité Égalité et Diversité fournit support et assistance à la Vice-Présidente responsable de l'égalité des genres et de la diversité, qui préside le Groupe de Haut Niveau. Également, elle conseille et apporte son assistance à l'AIPN, au COPEC ainsi qu'aux autres organes internes sur les questions liées au progrès de l'égalité et de la diversité au Secrétariat général du PE. L'unité coordonne également le groupe des coordinateurs Égalité et Diversité au sein des Directions générales, et encourage l'échange d'informations et de bonnes pratiques avec ses partenaires interinstitutionnels.

Les coordinateurs Egalité et Diversité

Chaque Directeur général nomme deux coordinateurs Egalité et Diversité, dont la mission est de contribuer à la mise en application de la politique d'égalité et de diversité du Secrétariat général du Parlement européen au niveau de leur Direction générale. Les coordinateurs conseillent et apportent leur expertise à l'encadrement et aux collègues sur les questions d'égalité et de diversité, et s'engagent pour éviter et combattre toute forme de discrimination en développant le dialogue et la sensibilisation, en vue de favoriser un environnement de travail ouvert et inclusif.

Les coordinateurs travaillent en étroite collaboration avec l'Unité Egalité et Diversité (UED). Le Groupe de coordination Egalité et Diversité (composé par les coordinateurs et l'UED) peut, sur des thèmes importants et d'intérêt général dans ses domaines de compétences, élaborer des documents, notes, propositions, adressés au Secrétaire général et aux Directeurs généraux. L'Unité Egalité et Diversité assure la coordination et le secrétariat du Groupe.



Comité pour l'égalité des chances et la diversité (COPEC)

Jutta SCHULZE-HOLLMEN
Présidente du COPEC

Le COPEC a été établi en 1987 en tant qu'organe paritaire. Il est composé d'un Président, de quatre membres désignés par l'AIPN et de quatre membres désignés par le Comité du personnel. Les tâches générales du COPEC sont de proposer et de contrôler les mesures en matière d'égalité entre hommes et femmes au Secrétariat général du PE, ainsi que d'autres relevant de la diversité. Le COPEC a des observateurs dans différents comités traitant de questions liées aux ressources humaines ainsi qu'au comité consultatif pour la nomination des hauts fonctionnaires. Le COPEC est régulièrement consulté par l'administration sur les règles et les mesures d'application découlant du Statut des fonctionnaires concernant la politique du personnel et émet des avis sur ces questions. Les principaux objectifs du COPEC figurent dans son programme d'action 2011-2014 (http://www.europarl.ep.ec/services/copec/programme_FR.htm).



Comité du personnel

Stefano GUCCIONE
Président du Comité du personnel

Le Comité du personnel représente les intérêts du personnel auprès de l'administration du Parlement, notamment dans les domaines de la carrière, des conditions de travail, des salaires et de la sécurité sociale, des mesures disciplinaires et des recours. Il assure un contact permanent entre l'administration et le personnel et coopère au bon fonctionnement des services. Il envoie des représentants dans les comités consultatifs internes, de même que dans les comités et organes interinstitutionnels où la représentation du personnel est appelée à siéger. Le Comité du personnel est également représenté dans les délégations professionnelles.

Les élections des représentants du personnel qui se sont tenues en novembre 2013 ont permis de faire progresser encore la représentation des femmes dans cet organe (de 44,8% à 48,3%), étant désormais très proche de la parité parfaite.

