II

(Actes préparatoires)

COMMISSION

Projet de recommandation du Conseil relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes

COM(84) 234 final

(Présenté par la Commission au Conseil le 26 avril 1984.)

(84/C 143/03)

LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté économique européenne,

vu le projet de recommandation soumis par la Commission,

vu l'avis du Parlement européen,

vu l'avis du Comité économique et social,

considérant que, en vue de la promotion de l'égalité des chances pour les femmes, différentes actions ont été engagées au niveau de la Communauté, en particulier l'adoption par le Conseil, sur la base des articles 100 et 235 du traité instituant la Communauté économique européenne, des directives 75/117/CEE (1), 76/207/CEE (2) et 79/7/CEE (3), relatives à l'égalité du traitement entre les hommes et les femmes, et que d'autres normes juridiques sont en cours de préparation;

considérant que la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail prévoit dans son article 2 paragraphe 4 qu'elle ne fait pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines visés à l'article 1er paragraphe 1;

considérant que les normes juridiques existant sur l'égalité de traitement qui ont pour objet d'accorder des droits aux individus, sont insuffisantes pour éliminer toute forme d'inégalité de fait, si, parallèlement, des actions ne sont pas entreprises de la part des gouvernements, des partenaires sociaux et d'autres organismes concernés, en vue de compenser des effets préjudiciables qui, pour les femmes dans la vie active, résultent d'attitudes, de comportements et de structures sociaux;

considérant que la résolution du Conseil, du 12 juillet 1982 (4), sur la promotion de l'égalité des chances pour les femmes approuve les objectifs généraux du nouveau programme d'action de la Communauté sur la promotion de l'égalité des chances pour les femmes (1982-1985), et notamment le renforcement de l'action tendant à assurer le respect du principe de l'égalité de traitement et la promotion de l'égalité des chances dans les faits par des actions positives (axe B du programme) et exprime la volonté de mettre en œuvre les mesures appropriées pour la réalisation de ces objectifs;

considérant que, en période de crise économique, il convient non seulement de poursuivre mais d'intensifier l'action au niveau national et communautaire afin de promouvoir l'égalité des chances dans les faits par la mise en œuvre d'actions positives, notamment dans le domaine de l'égalité de rémunération et de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail,

RECOMMANDE AUX ÉTATS MEMBRES:

A. d'adopter une stratégie spécifique d'action positive destinée à éliminer les inégalités de fait dont les femmes sont victimes dans la vie professionnelle, et de promouvoir la mixité du marché de l'emploi,

et, à cette fin:

B. 1) d'adopter et de promouvoir des mesures d'action positive appropriées tenant compte des pratiques et dispositions nationales afin:

(1) JO n° L 45 du 19. 2. 1975.
(2) JO n° L 39 du 14. 1. 1976.
(3) JO n° L 6 du 10. 1. 1979.
(4) JO n° C 186 du 21. 1. 1982.

a) d'éliminer ou de compenser les effets préjudiciables qui, pour les femmes qui travaillent ou qui cherchent un emploi, résultent d'attitudes, de structures et de comportements sociaux fondés sur l'idée d'une division apparente des rôles des hommes et des femmes dans la société;

b) d'encourager la participation des femmes à toutes les activités dans tous les secteurs de la vie professionnelle où elles sont actuellement sous-représentées et à tous les niveaux de responsabilité;

2) d'assurer que de telles mesures soient prises dans:

a) le secteur public;

b) tous les organismes qui s'occupent de l'orientation et de la formation professionnelles, ainsi que du placement;

qu'elles soient encouragées dans:

c) le secteur privé;

d) les organisations représentant les employeurs, les travailleurs et les indépendants, y compris celles du secteur agricole,

et qu'elles soient portées à la connaissance:

e) des femmes, et en particulier les jeunes et celles cherchant un emploi;

f) du public;

3) d'établir un cadre comprenant des dispositions législatives financières ou administratives appropriées, afin de faciliter l'introduction et l'extension de telles mesures aux organismes publics et privés. Ce cadre, quel que soit son caractère, devrait être décrit dans des documents mis à la disposition du public et dont copies devraient être transmises à la Commission;

4) de faire en sorte que les actions positives incluent, dans la mesure du possible, au moins les types d'actions spécifiques suivantes:

a) les actions d'information et de sensibilisation pour rendre le grand public mieux conscient de la nécessité de promouvoir l'égalité des chances pour les femmes dans la vie professionnelle et garantir le respect des femmes en leur qualité de travailleurs par des moyens incluant des campagnes d'information dans les médias et sur le lieu de travail;

b) les actions visant à mieux clarifier la nature, la portée et les causes des inégalités de fait dans tous les domaines de la formation et de l'emploi, en particulier par des études statistiques ventilées par sexe, et par une analyse continue et des consultations sur les obstacles à l'égalité dans des situations spécifiques, particulièrement dans les programmes de formation et dans les entreprises;

c) les actions visant à élargir la gamme des choix professionnels des femmes dans la formation et l'emploi, en particulier en adaptant les méthodes et le matériel utilisés pour l'information et le conseil, et en faisant appel à du personnel spécialisé pour promouvoir de telles actions, spécialement dans les bureaux de placement;

d) les actions visant à faciliter l'acquisition de qualifications professionnelles pour les femmes, notamment en modifiant l'organisation et les horaires des programmes de formation, les méthodes et matériels de formation et en mettant sur pied des programmes spécifiques de formation ou préformation pour les femmes;

e) les actions visant, là où les femmes sont sous-représentées, à encourager les candidatures féminines et augmenter le recrutement de femmes dans les domaines de la formation et de l'emploi, y compris la promotion, en particulier en adaptant les procédures de publication des postes, les techniques d'*interviews*, les descriptions des postes et les critères d'évaluation, en mettant en place des dispositions appropriées, par exemple des fourchettes indicatives pour le recrutement;

f) les actions visant à réduire les difficultés rencontrées par les parents, travaillant à temps plein ou à temps partiel, à assumer leurs responsabilités familiales et professionnelles, en particulier par l'introduction d'une plus grande flexibilité ou de réduction des heures de travail, par l'amélioration des systèmes de gardes d'enfants et, dans le cas approprié, par l'adaptation des horaires et des transports scolaires;

g) les actions visant à faciliter la participation des femmes dans les organismes décisionnels, notamment au niveau des candidatures dans les organismes représentant les travailleurs, les employeurs et les indépendants;

5) de permettre aux organismes officiels responsables de l'égalité des chances de jouer pleinement leur rôle dans la promotion de telles mesures et dans la diffusion des informations sur ces mesures dans les États membres et dans la Communauté, en les dotant des moyens d'action appropriés;

6) d'attirer l'attention des employeurs et des syndicats sur leurs responsabilités permanentes en matière d'action positive sur les lieux de travail, que ce soit par des initiatives individuelles ou conjointes; d'utiliser à cette fin tous les moyens adéquats pour encourager l'adoption de dispositions sur des actions positives dans le cadre de conventions collectives, et de suggérer des codes de bonne conduite pour l'exécution des programmes d'actions positives sur les lieux de travail, comme indiqué en annexe;

7) de prendre les dispositions nécessaires afin d'assurer un contrôle adéquat des mesures prises par tous les organismes publics, à tous les niveaux, pour promouvoir ou introduire des actions positives; d'encourager la présentation régulière de rapports sur les mesures prises par les entreprises;

8) de faire en sorte que, conformément à la résolution du Conseil sur la promotion de l'égalité des chances pour les femmes, le secteur public donne l'exemple dans le domaine des actions positives;

9) d'examiner dans le cadre des politiques de marchés publics la possibilité de susciter des actions positives dans le secteur privé,

et, à cette fin, demande à la Commission:

1) de stimuler et organiser, en liaison avec les États membres, l'échange systématique d'informations et d'expériences sur les actions positives dans la Communauté;

2) de soumettre un rapport au Conseil dans les trois ans suivant l'adoption de la présente recommandation, sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de celle-ci, sur base d'informations qui lui seront fournies par les États membres.

ANNEXE

SCHÉMA INDICATIF POUR L'ÉLABORATION D'UN PROGRAMME D'ACTION POSITIVE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le schéma proposé ci-après devrait servir de canevas à la conception et à la réalisation de tout programme d'action positive, tout en respectant les traditions de chaque entreprise et des modalités de participation des travailleurs. L'engagement actif du service personnel de l'entreprise est indispensable tout au long du programme.

ÉTAPE N° 1

Décision de principe, information, charge de responsabilité

L'entreprise, de préférence au plus haut niveau, s'engage à développer une politique d'égalité des chances.

Elle informe tout son personnel et en organise une publicité externe, dans les cas appropriés.

Elle donne la responsabilité de la définition et de la mise en œuvre du programme de l'action à un(e) dirigeant(e) ou un comité dirigeant, qui est secondé d'un groupe de coordination et d'information, composé paritairement et assisté d'un expert en matière d'égalité de chances ayant accès aux informations requises.

ÉTAPE N° 2

Collecte et analyse des données statistiques et autres, et publication des résultats

L'équipe responsable mentionnée sous l'étape n° 1 procède à une recherche des données statistiques sur les forces de travail, la représentation des femmes à tous les niveaux de la hiérarchie, les pratiques d'emploi formelles et informelles en matière de recrutement, de critères d'embauche, de tests de sélection, de formation, de promotion, de conditions de travail, de réduction, réorganisation et partage du temps de travail, d'avantages en nature, d'évaluation et de cessation du contrat de travail.

Elle publie le matériel d'information et les conclusions qu'on peut en tirer.

ÉTAPE N° 3

Détermination de l'objectif, du calendrier et de l'organisation pratique

L'entreprise définit les objectifs spécifiques ainsi que le calendrier de son programme d'action pour accroître et améliorer la présence des femmes et leur participation dans tous les secteurs et professions et à tous les niveaux hiérarchiques. Elle développe les mesures précises et les méthodes de travail. Elle garantit une publicité régulière ainsi qu'une sensibilisation des publics concernés.

Des dispositions sont prises afin que toutes les parties concernées soient informées de ce que l'on attend d'elles.

ÉTAPE N° 4

Mise en œuvre du programme et évaluation

Les mesures définies sont mises en route. L'information sur le programme est publiée régulièrement. En parallèle, un groupe de suivi et d'évaluation est mis sur pied dans l'entreprise pour évaluer les progrès, identifier les obstacles et faire rapport à l'organisme responsable. Il conviendrait de prévoir la possibilité d'ajuster, si nécessaire, le programme pendant son déroulement.

ÉTAPE N° 5

Information et contrôle extérieur

Les informations sur le déroulement du programme et les progrès accomplis sont communiqués à l'organisme national approprié pour l'égalité des chances en vue de faciliter la diffusion de l'information à l'intérieur de l'État membre et dans la Communauté, ainsi qu'un contrôle extérieur éventuel.