



WARM - Chiffres clefs - Vie professionnelle

Fait 1- Un bref historique sur le travail féminin



Depuis la seconde moitié du XIX^{ème} siècle, les femmes travaillent de plus en plus en dehors de la sphère familiale alors qu'elles entrent progressivement sur le marché du travail. Grâce à leur participation à l'éducation, les femmes accèdent à des secteurs et des professions qui étaient jusqu'ici occupées par les hommes. Les femmes ont peu à peu gagné des droits au cours du XIX^{ème} et XX^{ème} siècles comme l'illustrent ces quelques dates :

1892 : Interdiction du travail de nuit des femmes.

1900: Une loi autorise les femmes à exercer la profession d'avocat.

1907: La loi du 13 juillet autorise les femmes mariées à disposer librement de leur salaire.

1938: La loi du 18 février porte modification des textes du code civil relatifs à la capacité de la femme mariée : les femmes peuvent notamment s'inscrire à l'université sans l'autorisation de leur mari.

1946: L'arrêté du 30 juillet supprime la notion de « travail féminin », la législation française stipule que « à travail égal, salaire égal ». Par ailleurs, le préambule de la Constitution du 27 octobre institue que « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* » (art.3).

1965: La loi du 13 juillet modifie les régimes matrimoniaux : les femmes mariées peuvent exercer une activité professionnelle et ouvrir un compte bancaire sans le consentement de leur mari et percevoir l'allocation principale de chômage.

1972 : Une loi du 22 décembre garantit l'égalité salariale quel que soit le sexe. Elle est complétée par une nouvelle loi en 2006.

1983 : La loi du 13 juillet (dite « loi Roudy ») institue l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Complétée par une nouvelle loi dite « Loi Genisson » en 2001.

1986 : Circulaire du 6 mars 1998 relative à la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades ou titres.

1999 : Décret portant création d'un Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

2000 : Convention du 25 février pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif.

2004 : Loi du 30 décembre portant création de la Haute autorité de lutte contre la discrimination et pour l'égalité (HALDE).

2008: La loi constitutionnelle de modernisation des institutions de la V^e République, complète l'article 1^{er} de la Constitution par un alinéa ainsi rédigé : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».



Les femmes qui ne travaillent pas en Finlande sont rares et elles travaillent souvent à plein temps. Elles ne quittent généralement pas leur emploi lorsqu'elles se marient ou ont des enfants. Plus de 80% des femmes travaillent en dehors de la sphère familiale même lorsque les enfants ne sont pas encore scolarisés.

Ces dernières années, le travail à temps partiel s'est développé, il concerne 17,5% des femmes contre 8% des hommes. Pour les finlandaises, le travail n'est pas juste une étape dans la vie, elles considèrent plutôt leur éducation et leur formation comme un outil pour contrôler leurs propres vies.

Cependant, d'autres droits devraient être obtenus pour l'égalité des genres. L'existence d'une division claire entre les métiers occupés par les hommes et les femmes est un fait même si les barrières sont de plus en plus floues. Les femmes sont majoritaires dans l'industrie textile par exemple, une des branches où les salaires sont les plus bas.

Dans le secteur public, 70% des employés sont des femmes. Elles travaillent notamment dans l'enseignement, la santé et le travail social. Le secteur public emploie 41% des femmes. Le travail de bureau est également dominé par les femmes que cela soit dans le secteur public ou privé.

En Finlande, les femmes ont gagné lentement le droit de voter et de travailler au cours des 100 dernières années comme l'illustre la chronologie ci-dessous. Plus d'information sur <http://finland.fi/>

1871 : Les femmes ont le droit de prendre des cours de médecine à l'université sans dispense particulière.

1889 : Les femmes peuvent enseigner dans les instituts de formation des maîtresses d'école. Elles peuvent également occuper des postes au Comité national d'éducation.

1897 : Les femmes peuvent exercer la médecine.

1906 : La Finlande devient le premier pays d'Europe à accorder aux femmes le droit de vote et le premier pays au monde à leur permettre d'être candidates.

1916 : Les femmes peuvent devenir professeurs d'université.

1917 : Mise en place d'un cadre sur le travail industriel contenant une section sur le congé maternité pouvant être pris pendant 4 semaines après la naissance de l'enfant. (4 semaines après l'accouchement).

1922 : Les femmes mariées ont le droit de signer un contrat de travail sans l'autorisation de leur mari (première loi sur les contrats de travail).

1926 : Les postes de la fonction publique sont ouverts aux femmes sous certaines conditions.

1946 : Loi sur les temps de travail qui interdit notamment le travail de nuit des femmes.

1963 : La Convention sur l'égalité salariale de l'Organisation internationale du travail est ratifiée.

1970 : La Convention sur les discriminations de l'Organisation internationale du travail est ratifiée. Un amendement sur la législation de l'emploi impose aux employeurs de traiter tous leurs employés sur un même pied d'égalité sans distinction de genre.

1987 : Une loi interdit les discriminations selon le genre en général et plus particulièrement dans le monde du travail. Elle oblige les autorités et les entreprises à promouvoir l'égalité (« Loi sur l'égalité »).

1988 : Les femmes sont autorisées à entrer dans les ordres de l'Eglise évangélique luthérienne.

1995 : Les femmes peuvent faire un service militaire volontaire. Un amendement sur la loi sur l'égalité impose un quota de 40% de femmes dans les gouvernements municipaux et nationaux.

1996 : Programme gouvernemental sur l'égalité des chances (1996-99).

2000 : Tarja Halonen est la première femme élue Présidente de la République.

2003 : Anneli Jaatteenmaki est la première femme désignée Premier ministre.

2007 : Le gouvernement finlandais compte 12 ministres femmes et 8 ministres hommes.



Le grand bouleversement en Grèce est lié à l'arrivée des femmes dans le monde du travail (au départ dans les champs puis dans l'industrie). A la fin du XIX^{ème} siècle les femmes commencent à se battre et à s'organiser pour leurs droits. En 1868-1870, Ktena et Kehagia demandent un salaire égal pour un travail égal. Puis, dans la période 1887-1907, des personnalités connues du mouvement féministe comme Kallirhoe Parren et ses associées, se battent pour le droit des femmes notamment dans le monde du travail, elles publient notamment le « Journal des femmes ». La première conférence des femmes s'est tenue à Acropolis, le 24 mai 1898. En 1908, la Convention nationale des femmes est établie à Athènes et en 1911 sont ouverts le lycée des femmes et l'Association panhellénique des femmes.

Les interdictions qui étaient initialement imposées aux travailleuses et spécialement les conditions particulières régissant leur intégration à la fonction publique (postes et salaires inférieurs) sont liées à d'autres discriminations et reflètent la position inégale des femmes dans la société grecque. La première femme à s'inscrire à l'Université d'Athènes date de 1894, la première femme grecque à intégrer la fonction publique date de 1933. Le droit de vote a été accordé en 1930 pour les femmes âgées de plus de 30 ans et seulement pour les élections municipales. Il faut attendre le 28 mai 1952 pour que toutes les femmes obtiennent le droit de voter et d'être élues. La première femme à être élue députée est Mme Eleni Skoura en 1953 et la première femme Ministre, Mrs Lina Tsaldari, en 1956.

Au cours des années 80, la législation est modernisée et des lois sont adoptées notamment entre 1981 et 1985 pour l'égalité salariale de même que sur les temps de travail, les congés de maternité, la protection de la famille ou l'accès à la fonction publique.



En matière de réforme juridique, Chypre a cherché à éliminer toute discrimination à l'égard des femmes et à garantir les droits des femmes à travers le droit de la famille, le droit du travail et le droit pénal. Ainsi, une clause générale de non-discrimination garantit l'égalité d'accès au travail. En dépit de progrès accomplis et de la participation croissante des femmes à tous les aspects de la vie du pays, il reste encore beaucoup à faire pour parvenir à une pleine égalité entre les sexes.

1989 : Le droit à un salaire égal pour un travail égal est reconnu par la loi. Avant, les hommes étaient payés plus que les femmes dans de nombreux emplois comme ceux d'enseignants, etc.

2002 : Traitement égal des hommes et des femmes dans le monde professionnel. La loi interdisant aux femmes de travailler de nuit est abrogée.

Fait 2 – Les femmes sont désavantagées sur le marché du travail

1. Taux d'emploi

→ Dans l'UE-27, le taux d'emploi¹ des personnes âgées entre 15 et 64 ans est de 57,1% pour les femmes et de 71,5% pour les hommes au cours du second semestre 2008.

→ Ce taux est plus bas pour les femmes que pour les hommes dans tous les Etats membres. Le taux d'emploi des femmes **varie de 47,5% en Grèce à 68,1% en Finlande**.

Taux d'emploi au cours du second semestre 2008, selon le sexe :

Pays	Hommes (%)	Femmes (%)
	71,5	57,1
	79,6	59,8
	71,7	68,1
	68,5	57,7
	74,6	47,5

Source : Eurostat

¹* **Taux d'emploi**: calculé en rapportant le nombre d'individus d'une classe d'âge ayant un emploi au nombre total d'individus de cette classe. En comparaison internationale, ce taux est généralement calculé pour les personnes âgées de 15 à 64 ans.

2. Taux de chômage

- Dans l'UE-27, le taux de chômage¹ des femmes était de 7,5% au cours du second semestre de 2008 contre 6,8% des hommes. Il était plus haut pour les femmes que pour les hommes dans tous les Etats membres sauf pour l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, la Roumanie et le Royaume Uni.
- La **Grèce** est le pays de l'UE où l'écart entre les taux de chômage des hommes et des femmes est le plus important : 11,2% pour les femmes contre 4,9% pour les hommes.

Taux de chômage au cours du second semestre 2008, selon le sexe :

Pays	Hommes (%)	Femmes (%)
	6,8	7,5
	3,3	4,5
	6,4	6,5
	7,5	8,5
	4,9	11,2

Source : Eurostat

3. Emploi à temps partiel

- Les emplois à temps partiel concernent essentiellement les femmes. 31,4% des femmes (soit presque 1 femme sur 3) travaillent à temps partiel contre 7,7% des hommes dans l'UE-27 en 2006.
- La proportion des femmes travaillant à temps partiel est comprise dans une fourchette allant de 2,7% en Bulgarie à 74,7% aux Pays Bas.
- Le partage inégal des responsabilités domestiques et familiales incite plus les femmes que les hommes à opter pour de tels aménagements. Dans l'UE, plus de six millions de femmes de la tranche d'âge 25-49 ans affirment qu'elles

¹ **Taux de chômage**: pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs). En comparaison internationale, ce taux est généralement calculé pour les personnes âgées de 15 à 64 ans.

sont contraintes de ne pas travailler, ou de travailler à temps partiel, en raison de leurs responsabilités familiales.

Emploi à temps partiel au cours du second semestre 2008, selon le sexe :

Pays	Temps partiel (%)	
	Femmes	Hommes
	32,6	7,3
	13,8	5,1
	18,5	9,1
	30,9	5,7
	9,1	2,1

Source: Eurostat

4. « Effet de parentalité »

- La parentalité a un effet de long terme important sur la participation des femmes et des hommes au marché du travail. Il reflète le rôle prédominant des femmes dans le soin aux enfants, aux personnes âgées ou handicapées.
- L'incidence de la parentalité sur l'emploi est négative pour les femmes dans la plupart des États membres ainsi qu'en moyenne dans l'UE (- 12,4 points), tandis qu'elle est positive pour les hommes (+ 7,3 points en moyenne) en 2007.
- La participation au marché du travail et le temps passé au travail par les femmes âgées entre 20 et 49 ans est liée au nombre et à l'âge des enfants, ce qui est moins le cas pour les hommes.
- Les différences sont importantes d'un État membre à l'autre et il existe un lien entre l'offre de services de garde d'enfants et l'incidence de la parentalité sur les taux d'emploi.

Incidence de la parentalité pour les femmes et les hommes de 25 à 49 ans, en points de pourcentage des taux d'emploi avec ou sans enfant de moins de 12 ans en 2007

Pays	Femmes (points)	Hommes (points)
	-12,4	+7,3
	-5	+6
	-12	+10
	-10	+7
	-18	+6

Source: Eurostat, EU-LFS 2007

5. Risque de pauvreté et retraite

- En 2005, l'âge effectif de la retraite* dans l'UE est 60,7 ans pour les hommes et 59,4 ans pour les femmes. Les femmes prennent leur retraite en moyenne 17 mois plus tôt que les hommes.
- Si en France et en Finlande, la différence entre l'âge effectif de la retraite entre les hommes et les femmes est relativement faible, les femmes partent généralement à la retraite 3 ans plus tôt à Chypre et en Grèce en 2005.
- Moins de femmes sont actives économiquement à l'âge de la retraite* : 73% des femmes contre 90% des hommes.
- Les femmes âgées de 65 ans ou plus présentent un risque de pauvreté*¹ plus important que les hommes : 21% contre 16% dans l'UE en 2005.

¹*L'âge effectif de la retraite l'âge auquel les personnes qui sont déjà à la retraite ont reçu pour la première fois une pension.

*L'âge légal de départ en retraite l'âge minimum à partir duquel les salariés peuvent obtenir la liquidation de leur pension de retraite de base. A noter que pour prétendre à une retraite à taux plein les personnes doivent justifier d'un nombre de trimestres d'assurance minimum.

*Le taux de risque de pauvreté : la proportion de personnes dont le revenu disponible équivalent se situe en dessous du seuil de risque de pauvreté, fixé à 60% du revenu disponible équivalent médian national (le niveau de vie dépassé par la moitié de la population, après transferts sociaux).

Proportion des hommes et des femmes âgés de 65 ans ou plus présentant un risque de pauvreté en 2005

Pays	Femmes (%)	Hommes (%)
	21	16
	53	47
	23	11
	18	15
	30	25

Source: SILC (2005) Income data 2004

Fait 3 - Les femmes sont souvent discriminées sur le marché du travail

1. Ecart de salaires

→ Dans l'UE-25, les femmes sont payées environ 17,4% de moins que les hommes à des postes équivalents. La différence de salaire entre les hommes et les femmes est plus importante pour les entrepreneurs que pour les salariés. Il existe cependant des différences importantes entre les Etats membres.

Ecart de salaire entre hommes et femmes, en 2007

Pays	Ecart de salaire (%)
	17,4
	23,1
	20
	15,8
	20,7

Source: Eurostat, Structure of Earnings survey, 2007

- Les écarts de salaire résultent essentiellement de toutes les inégalités sur le marché du travail : concentration des femmes dans les emplois moins qualifiés, travail à temps partiel et secteurs d'activité moins rémunérateurs.

2. Ségrégations horizontales et verticales

En Europe, les femmes sont généralement confrontées à deux types de ségrégation :

- **Ségrégation horizontale** : concentration des femmes dans certains secteurs de l'économie, en particulier les services. Dans l'UE-25, 61% des femmes occupaient un emploi dans 6 des 62 secteurs d'activité en 2005. Cette proportion de femmes employées dans les six principaux secteurs a augmenté entre 2000 et 2005 dans la plupart des États membres à quelques exceptions près comme en Grèce.
- **Ségrégation verticale** : concentration ou surreprésentation des femmes dans certains niveaux de la hiérarchie professionnelle. On observe une sous-représentation des femmes lorsque le niveau des fonctions s'élève. Les hommes sont bien plus nombreux que les femmes aux postes de direction, que ce soit dans leur propre entreprise ou non.
- Le concept de **plafond de verre** fait référence à une barrière invisible qui empêche les femmes d'accéder aux plus hautes positions ou responsabilités. Dans l'UE-25, la proportion d'hommes occupant les niveaux les plus hauts de responsabilité était, en général, plus de deux fois supérieur à celui des femmes en 2005 (Source : Eurostat).
- Le fossé entre les hommes et les femmes est particulièrement large pour les directeurs et PDG d'entreprise, la proportion d'hommes occupant ces postes étant en moyenne deux fois plus élevée que celle des femmes en 2005 : soit **0,8% d'hommes directeurs ou PDG contre 0,3% des femmes**. En même temps, environ 4,4% d'hommes ayant un emploi étaient employés comme « dirigeants de petites entreprises » contre 3% de femmes, soit 1,5 fois de plus.

Source : Eurostat, *Statistiques en bref n°30/2007*

3. Beaucoup plus d'hommes que de femmes entrepreneurs

- Beaucoup plus d'hommes que de femmes gèrent leur propre entreprise à travers l'UE. Le pourcentage de femmes entrepreneurs reste faible, à la fois en comparaison avec celui des hommes mais aussi compte tenu de la proportion des femmes dans la population.
- La proportion de femmes et d'hommes exerçant une activité indépendante ayant des salariés varie considérablement en fonction des pays. Dans tous, la proportion d'hommes est plus importante que celle des femmes : d'au moins 3 points dans la plupart des pays, de plus de 7 points en Grèce et de plus de 11 points à Chypre.
- Davantage d'hommes chefs d'entreprise travaillent dans l'industrie et la construction par exemple, plus de 35% du total contre seulement 14% dans le cas des femmes.
- La concentration des femmes entrepreneurs dans certains secteurs est plus marquée que pour les hommes, 75% des femmes sont ainsi concentrées sur 4 secteurs d'activité contre moins de 50% pour les hommes.

Fait 4 - Des lois pour garantir le droit des femmes sur le marché du travail

1- Politiques d'égalité des chances

- De nombreux textes législatifs européens portent sur l'égalité entre les hommes et les femmes qu'il s'agisse des Traités ou de directives sur l'emploi, l'égalité salariale, etc. La Cour de justice joue également un rôle important.
- La feuille de route pour l'égalité hommes / femmes de la Commission européenne définit un certain nombre de priorités pour la période 2006-2010. Elle combine des initiatives spécifiques et l'intégration de cette question dans toutes les politiques et activités de l'UE. Le rapport sur l'égalité hommes / femmes de la Commission européenne de 2009 reconnaît des résultats positifs, concernant en particulier l'emploi des femmes, mais aussi que les progrès demeurent trop lents dans beaucoup de domaines et que l'égalité des sexes est loin d'être acquise. Ainsi, l'avancée quantitative («plus» d'emplois) n'a pas été doublée d'une avancée qualitative (des emplois

«meilleurs»). Les femmes travaillent encore à temps partiel plus souvent que les hommes. Elles sont majoritaires dans les secteurs et les emplois les moins valorisés. Elles sont en moyenne moins payées que les hommes et occupent moins de postes à responsabilité.

→ La Commission européenne encourage les Etats membres à faire des efforts afin de :

- Favoriser un partage équitable des responsabilités privées et familiales entre les femmes et les hommes.
- Lutter contre les stéréotypes pour permettre aux femmes et aux hommes de réaliser pleinement leur potentiel.
- Promouvoir une participation égale des femmes et des hommes aux postes à responsabilité.
- Susciter une conscience plus aiguë et une meilleure compréhension de l'égalité entre les femmes et les hommes.

2- Les congés de maternité

Pays	Droit	Durée	Nombre de jours	Prise en charge
	Oui	6 mois continus	13 semaines	Paiement à la mère : 16 semaines, commence entre le 2 ^{ème} et la 6 ^{ème} semaine avant la date prévue de l'accouchement ou la semaine de l'accouchement.
	Oui	12 mois continus	1 an Renouvelable 2 fois	La loi prévoit un congé paternité de 263 jours durant lequel 66% des revenus sont reversés. Les premiers 105 jours sont le congé maternité reversé à la mère, les 185 jours suivants peuvent être pris par la mère ou le père.
	Oui	12 mois continus	13 semaines	Système universel de contribution sociale pendant 10 semaines après l'accouchement.
	Oui	8 mois continus	200 jours ouvrables	La contribution est reversée aux femmes ayant droit 56 jours avant et 150 jours après l'accouchement.

3- Politiques pour encourager l'entrepreneuriat des femmes

- **WES - Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin**
 - La Commission européenne a lancé le **Réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin (WES)**. Ce réseau comprend des membres de 30 pays européens. Les délégations nationales représentent des gouvernements nationaux et des institutions qui promeuvent l'entrepreneuriat des femmes. Les principaux objectifs du WES sont d'accroître la visibilité des femmes entrepreneures et de créer un climat favorable à l'accroissement du nombre de femmes à la tête d'entreprises.
 - Un des résultats du projet «Promotion de l'esprit d'entreprise parmi les femmes» mené par la Commission européenne montre que la mise en réseau et l'accès à l'information devraient être améliorés. Suite à ce projet, la Commission européenne a mis en place un **portail information pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin**. Ce dernier a notamment pour but de fournir des informations générales, des liens vers les organisations ou réseaux de femmes entrepreneures ou de promouvoir les événements ou rencontres liées à ce thème en Europe.

MOTS CLEFS

- **Discrimination**: une inégalité de traitement fondée sur l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, l'apparence physique ou l'appartenance à un mouvement politique, économique, spirituel ou philosophique. La discrimination basée sur le sexe est inégale dans de nombreux pays même si des différences de traitement persistent.
- **Parité**: l'idée de parité correspond à l'égalité numérique dans la représentation (de deux ou plusieurs groupes) au sein d'une institution ou d'une organisation. Le principe de parité hommes femmes a pour objet de lutter contre les disparités que certaines catégories d'individus subissent (en termes de salaires, d'emploi, d'éducation, de représentativité politique, etc.) en édictant des lois visant à équilibrer les situations inégales.
- **UE-15** : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays Bas, Portugal, Royaume Uni, Suède.
UE-25 : + Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Slovaquie, Slovénie, République Tchèque.
UE-27 : + Bulgarie et Roumanie.

MENTION LEGALE

Cette publication a été réalisée dans le cadre du projet européen WARM avec le soutien du programme Grundtvig de l'Union européenne. Cette publication reflète seulement la vision des auteurs et la Commission européenne ne peut pas être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

PARTENAIRES

- International Association for the Promotion of Women of Europe, Nicosie, Chypre
- Hellenic Association of Youth Informatics, Athènes, Grèce
- Ligue de l'enseignement, Paris, France
- VISILI, Helsinki, Finlande



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme