

Niveau **politique**

LES FEMMES AU PARLEMENT EUROPÉEN

FR

Journée internationale **des femmes**
8 mars 2020



Sauf indication contraire:

■ femmes ■ hommes

Origine des données statistiques:

- ▶ Parlement européen et ses organes: www.europarl.eu, au 15 janvier 2020, sauf indication contraire.
- ▶ Photographies: Parlement européen

Une initiative de l'unité Égalité, inclusion et diversité - DG Personnel

Administratrice responsable:
Petra Metzmeier-Weiss

Parlement européen, bâtiment ADENAUER

2, rue Alcide De Gasperi, L-1615 Luxembourg
Tél.: +352 4300 24397

Courriel: egaliteetdiversite@ep.europa.eu

Intranet: <https://epintranet.in.ep.europa.eu/fr/home/browse-as/human-resources/equality-diversity/gender-equality.html>

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

TABLE DES MATIÈRES

- 4 Groupe de haut niveau sur l'égalité des genres et la diversité, présidé par Dimitrios Papadimoulis, vice-président
- 6 Députés
- 7 Représentation des femmes au Parlement européen et dans les parlements nationaux par État membre
- 8 Le Bureau
- 9 Groupes politiques
- 10 Commissions parlementaires
- 11 Entretiens avec la présidente de la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres et les rapporteuses permanentes sur l'intégration de la dimension de genre
- 12 Délégations

Le Président à la parole



La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dispose à l'article 23 que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Cela signifie non seulement que l'égalité est un principe fondateur de l'Union, mais aussi que toutes ses institutions sont tenues de la respecter et de la promouvoir dans leur action quotidienne et dans leurs procédures administratives.

À l'approche des élections, le Parlement européen a activement encouragé les partis nationaux à accroître le nombre de candidatures féminines, en formulant des recommandations telles que la mise en place de quotas hommes/femmes ou de listes «alternées» et l'organisation d'ateliers de renforcement des capacités destinés aux femmes. Aujourd'hui, la représentation des femmes au Parlement européen atteint près de 40 % et est supérieure à la moyenne européenne: nous pouvons nous en réjouir! La composition du nouveau Bureau du Parlement européen

respecte pleinement l'équilibre entre les hommes et les femmes. Dans mon propre cabinet, 60 % des membres sont des femmes.

Si ces progrès sont certes encourageants, ce n'est qu'un début et le Parlement européen s'efforce de parvenir à de meilleurs résultats encore à l'avenir.

Nous souhaitons montrer l'exemple aux gouvernements nationaux dans toute l'Union, car de nombreux États membres de l'Union ont cessé de progresser sur la voie de l'égalité.

L'élection d'Ursula von der Leyen à la présidence de la Commission européenne a imprimé un élan majeur à l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous devons agir ensemble pour œuvrer en faveur d'institutions plus inclusives, en nous attelant pour commencer aux pratiques administratives internes.

L'année dernière, le Parlement européen a démontré son engagement dans la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail en adoptant des mesures essentielles figurant dans le rapport sur une «*approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes au Parlement européen*» du 15 janvier 2019. Les députés au Parlement européen nouvellement élus ont signé un code de comportement approprié, qui interdit tout comportement offensant ou discriminatoire. En outre, un guide intitulé «*Harcèlement: tolérance zéro au PE*», qui expose le comportement requis au vu de la dignité de notre institution, a été récemment actualisé et mis à la disposition de tous les députés. Avec la mise en place de ces mesures, nous sommes convaincus de pouvoir contribuer à instaurer un cadre de travail dans lequel les femmes et les hommes représentant notre Union se sentent à l'aise et soutenus.

Toutefois, dans l'Union européenne, les femmes se heurtent encore aujourd'hui à des discriminations dans leur vie quotidienne, à commencer par le lieu de travail où les larges écarts entre les hommes et les femmes en matière de rémunération et de retraite sont encore fréquents et où les femmes peinent encore à accéder à des postes à responsabilité et à voir leur travail reconnu à sa juste valeur.

L'adoption de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée par le Parlement le 4 avril 2019 marque une avancée déterminante sur la voie de la réduction de l'écart entre hommes et femmes en matière d'emploi et profite tant à l'économie qu'aux familles à moyens revenus. Nous devons suivre et encourager la mise en œuvre de cette législation par les gouvernements nationaux, qui est essentielle pour éviter que les femmes soient confrontées à des obstacles qui entravent l'exercice de leurs responsabilités familiales lorsqu'elles visent des postes de direction. Il convient de donner aux femmes les moyens de poursuivre leur carrière, de reprendre le travail ou de recourir à des formules souples de travail pour atteindre leur plein potentiel sur le lieu de travail.

Le Parlement œuvre pour une Europe où les femmes et les hommes peuvent s'épanouir et plaide en faveur de l'augmentation du financement consacré à l'autonomisation économique des femmes ainsi que de l'allocation d'une part plus substantielle du budget aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes.

Comme je l'ai indiqué dans mon discours inaugural, l'Union européenne a besoin de femmes dans les hautes sphères de la politique, de l'économie et du monde social et le Parlement peut jouer et jouera un rôle essentiel dans l'adoption d'une législation qui rendra cela possible. La Journée internationale des femmes est donc une occasion pour nous de réfléchir aux réalisations accomplies à ce jour et, surtout, aux mesures concrètes que nous devons encore adopter pour faire de l'égalité des genres une réalité pour les femmes et les filles dans l'Union.

David Maria Sassoli

GROUPE DE HAUT NIVEAU SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES ET LA DIVERSITÉ



DIMITRIOS PAPADIMOULIS

Président
(GUE/NGL – EL)

Le groupe de haut niveau sur l'égalité des genres et la diversité (GHN) a été créé par le Bureau en 2004. À l'origine, le GHN avait pour mission essentielle de favoriser et de mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre dans les travaux, les structures et les organes du Parlement, ainsi que de promouvoir les valeurs d'égalité et de non-discrimination au sein de l'administration du Parlement.

C'est un honneur pour moi d'avoir été reconduit dans mes fonctions de président du GHN pour la législature 2019-2024. La première consultation du groupe a été très fructueuse, et nous poursuivrons l'important travail que nous avons entrepris en ce qui concerne l'égalité des genres, l'élimination du harcèlement sexuel et l'instauration au Parlement d'un cadre de travail inclusif, qui englobe tous les genres et formes de diversité.

Le groupe de haut niveau est un organe transversal qui coopère étroitement avec les autres organes du Parlement européen, en particulier la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres (FEMM) et les Conférences des présidents des commissions et des délégations. Ses priorités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2019-2024 s'articuleront autour de l'intégration de la dimension de genre dans tous les aspects des travaux du Parlement européen, de l'augmentation du nombre de femmes aux postes à responsabilités politiques et administratives, de la promotion de la coopération avec des spécialistes de l'égalité hommes-femmes et de la poursuite des efforts visant à faire du Parlement un lieu de travail où tous les genres se sentent en sécurité et soutenus.

Actuellement, les membres du GHN sont:



Ewa KOPACZ – vice-présidente
(PPE - PL)



Lívia JÁRÓKA
(PPE - HU)



Heidi HAUTALA
(Verts/ALE - FI)



Monika BEŇOVÁ
(S&D - SK)

En outre, les membres invités permanents sont:



Inma RODRÍGUEZ-PIÑERO
(S&D - ES)
Conférence des présidents des
délégations (CDC)



Evelyn REGNER
(S&D - AT)
Droits des femmes et égalité
des genres (FEMM)



Irène TOLLERET
(Renew - FR)



Gwendoline DELBOS-CORFIELD
(Verts/ALE - FR)

Rapporteuses permanentes sur l'intégration de la dimension de genre

La fin de la huitième législature l'année dernière a été l'occasion pour nous de revenir sur les principales avancées réalisées au cours de cette période. Le «Plan d'action pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la diversité au sein du

Secrétariat général du Parlement européen pour la période 2014-2019»¹ a fourni un cadre solide à toutes les directions générales et façonné une vision claire de ce que nous souhaitons accomplir, en tant qu'institution, avant la fin de la huitième législature. La dernière partie de la huitième législature a été axée sur la mise en œuvre des recommandations formulées dans un document stratégique: le rapport Papadimoulis² sur «L'égalité entre les hommes et les femmes au Secrétariat général du Parlement européen – État des lieux et perspectives 2017-2019». Les orientations d'une feuille de route bien définie et des changements par étapes ont permis d'accomplir des progrès considérables pour faire du Parlement un lieu de travail plus équilibré, inclusif et adapté aux besoins de chacun. En particulier, une grande attention a été accordée à la prise en considération de la dimension de genre dans les avis de vacance, à l'équilibre hommes-femmes au sein des comités de sélection, à la promotion de modèles de femmes cadres supérieures et à un recours plus équilibré entre les femmes et les hommes aux mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

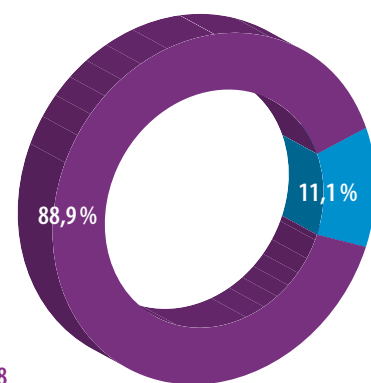
En outre, les statistiques exposées dans la présente brochure révèlent une tendance croissante où davantage de femmes sont promues et occupent des postes d'encadrement. Alors que le Parlement entame sa neuvième législature, nous nous efforçons d'accueillir davantage de femmes encore parmi nos députés, directeurs généraux, directeurs et chefs d'unité afin de nous faire le véritable chantre de l'égalité entre les hommes et les femmes et de devenir un modèle pour les autres parlements et les gouvernements dans toute l'Union. En outre, nous aspirons à une égalité totale entre les femmes et les hommes dans toutes les directions générales du Parlement et avons déjà pris des mesures à cette fin, telles que le déploiement de programmes ciblés de formation et de mentorat dans des domaines techniques où les femmes sont sous-représentées.

Le Parlement européen adhère sans réserve aux valeurs de dignité et de respect. En effet, un personnel traité avec respect travaille plus efficacement et est plus productif d'une manière générale. Le GHN reste déterminé à instaurer un cadre de travail sûr pour tous et à éradiquer toute forme de harcèlement subie par le personnel du Parlement. À cet égard, mieux vaut prévenir que guérir et le Parlement met tout en œuvre pour sensibiliser sur ce qui est considéré comme un comportement inapproprié, de manière à éviter de nouvelles plaintes pour harcèlement à l'avenir. Au cours de l'année écoulée, une campagne dynamique a été menée pour faire connaître la politique de tolérance zéro de l'institution en matière de harcèlement et les formations de premier ordre sur la lutte contre le harcèlement, mises à disposition sur une base volontaire. À l'avenir, il est essentiel d'adopter des mesures supplémentaires pour renforcer l'application du code du comportement approprié, que tous les députés en exercice ont signé, et pour examiner tout manquement en favorisant des mesures telles que la médiation interne à l'échelon des députés.

À l'aube de la neuvième législature du Parlement, le GHN a défini des objectifs ambitieux afin de poursuivre sur la lancée des progrès accomplis en ce qui concerne l'accès des femmes aux postes d'encadrement. Nous espérons que, d'ici 2024, 50 % des chefs d'unité, 50 % des directeurs et 40 % des directeurs généraux seront des femmes. De plus, nous avons hâte d'appliquer le prochain rapport sur l'intégration de la dimension de genre et la feuille de route l'accompagnant, ce qui nous aidera à avancer encore sur la voie de l'égalité entre les femmes et les hommes d'ici la fin de cette législature. En ce qui concerne les futures feuilles de route, le GHN élabore actuellement une charte de l'égalité et de l'inclusion pour la période 2019-2024 visant à éliminer toute discrimination, qu'elle soit fondée sur le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la race. Je suis intimement convaincu que, si nous voulons devenir une institution ouverte à tous les genres et autres formes de diversité, il est essentiel d'adopter une approche transversale.

De surcroît, le GHN reconnaît qu'il n'est possible de réaliser des progrès substantiels qu'en coopération avec d'autres. C'est pourquoi nous sommes heureux de collaborer davantage à l'avenir avec des experts en matière d'égalité des sexes, tels que l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, dans le but de partager les meilleures pratiques et de faciliter les échanges de connaissances.

La mise en œuvre du rapport Papadimoulis 2017-2019 et du plan d'action sur l'égalité des sexes 2014-2019 a débouché sur des mesures essentielles, qui soutiennent nos collègues femmes et leur donnent des moyens d'agir, et a permis au Parlement de devenir un employeur plus égalitaire. Toutefois, nous ne nous reposerons pas sur nos lauriers, mais poursuivrons nos efforts pour parvenir à l'égalité pour toutes les femmes et tous les autres genres et formes de diversité. La Journée internationale des femmes nous offre l'occasion de réfléchir à la fois au chemin parcouru et au voyage exaltant qui nous attend pour aboutir à l'égalité!



1 «Plan d'action pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la diversité au sein du Secrétariat général du Parlement européen pour la période 2014-2019», adopté par le Bureau le 27 avril 2015.

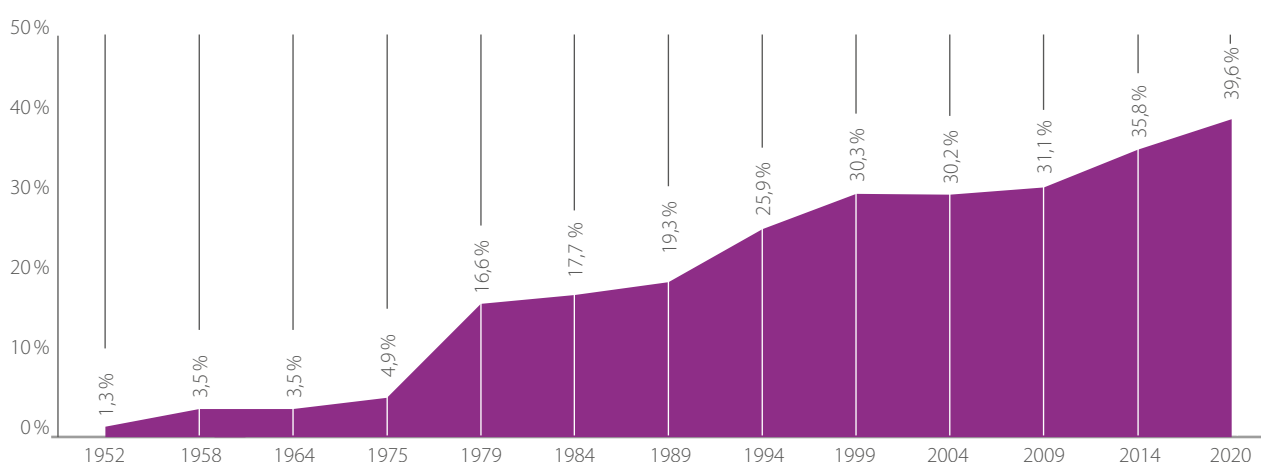
2 «L'égalité entre les hommes et les femmes au Secrétariat général du Parlement européen – État des lieux et perspectives 2017-2019», adopté par le Bureau le 16 janvier 2017.

DÉPUTÉS

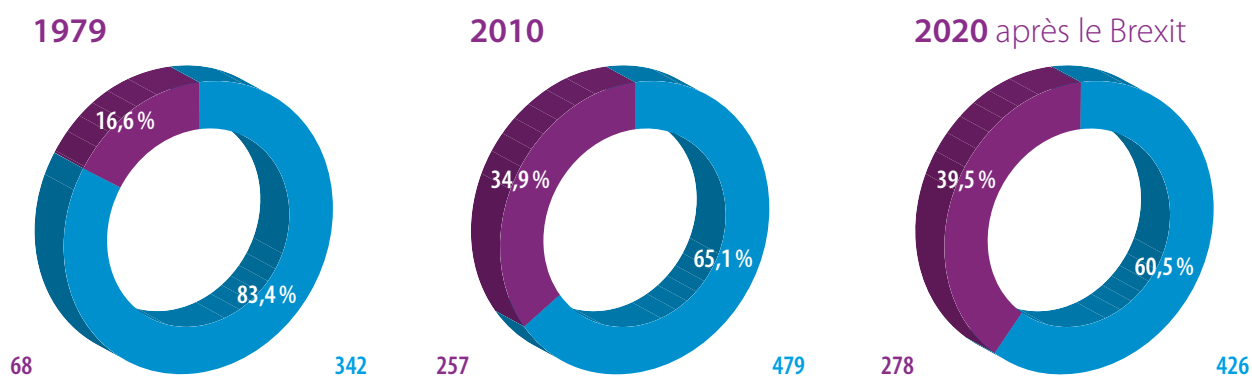
Le pourcentage de députées a augmenté depuis la fin de la dernière législature, passant de 36,4 % à 39,6 %. Au début de l'année, avant que le Royaume-Uni ne quitte l'Union, ce pourcentage était légèrement plus élevé, à savoir 40,6 %. La représentation accrue des femmes au Parlement européen augmente le niveau de représentation démocratique des citoyens de l'Union 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'Union dans son ensemble ou dans ses propres structures et organes internes, y compris le Secrétariat général.

Il y a eu des évolutions du nombre de femmes à des positions de prise de décision entre les 8^e et 9^e législatures. Le nombre de femmes membres des organes du Parlement a augmenté et, au Bureau, la parité hommes-femmes est pleinement respectée.

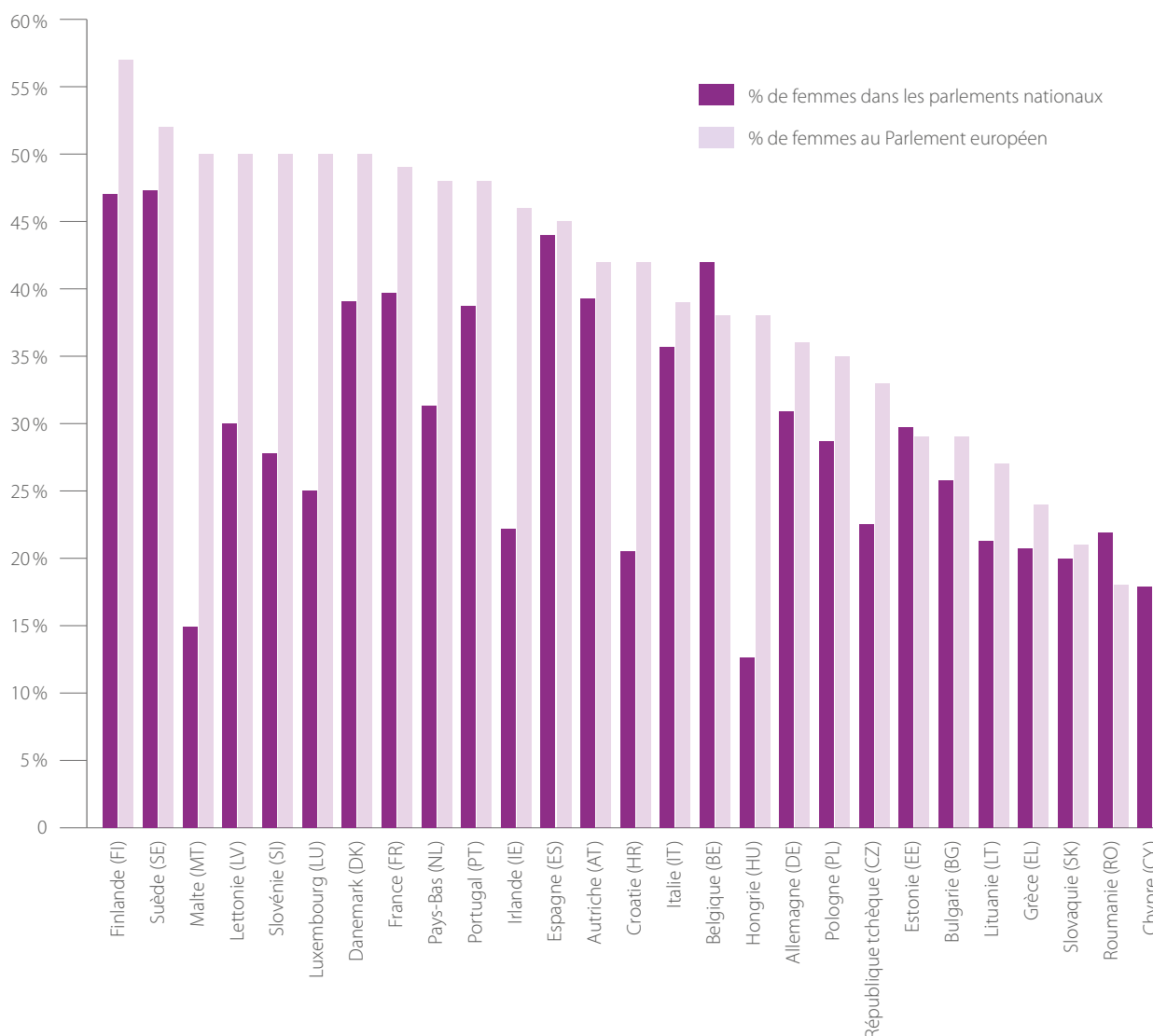
Députées au Parlement européen 1952-2020



Députés européens



REPRÉSENTATION DES FEMMES AU PARLEMENT EUROPÉEN ET DANS LES PARLEMENTS NATIONAUX PAR ÉTAT MEMBRE¹



Les femmes représentent plus de la moitié de la population mondiale. Dès lors, leur participation et leur contribution au processus politique ne constituent pas seulement un droit fondamental, mais sont aussi des éléments essentiels de toute société égalitaire.

Comme le montre le graphique ci-dessus, la Finlande, pour la deuxième année consécutive, et la Suède arrivent en tête des pays ayant davantage de femmes députées que d'hommes. En outre, cinq États membres ont atteint la parité hommes-femmes parmi leurs députés au Parlement européen, à savoir Malte, la Lettonie, la Slovénie, le Luxembourg et le Danemark.

Le pourcentage de femmes siégeant au Parlement européen est plus élevé que dans la plupart des parlements nationaux des États membres, à l'exception de Chypre (0 %), de l'Estonie, de la Roumanie et de la Suède.

Avec 39,5 % de députées, le Parlement européen dispose d'un niveau de représentation féminine de presque 11 points supérieur à la moyenne des parlements nationaux des États membres de l'Union européenne (28,6 %) et de 15 points au-dessus de la moyenne mondiale pour les parlements nationaux (24,6 %).

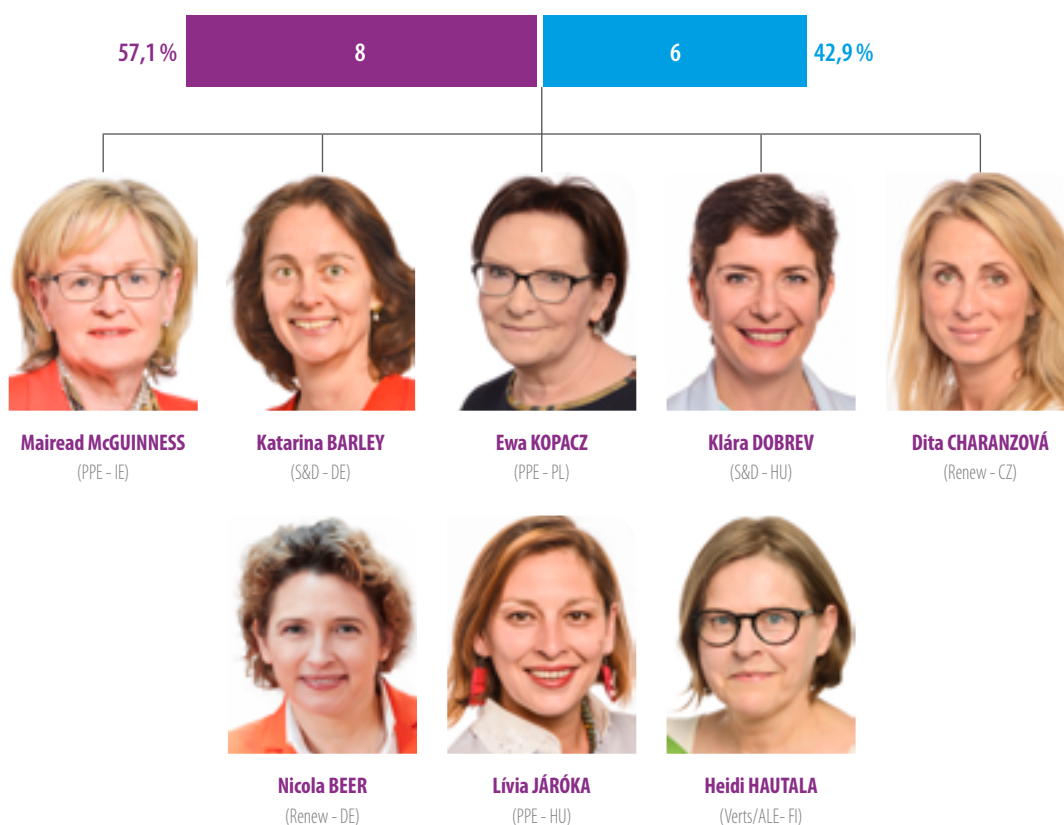
¹ Données basées sur le nombre de femmes élues à la Chambre basse, au 1^{er} novembre 2019. Source: www.ipu.org au 9 janvier 2020.

LE BUREAU

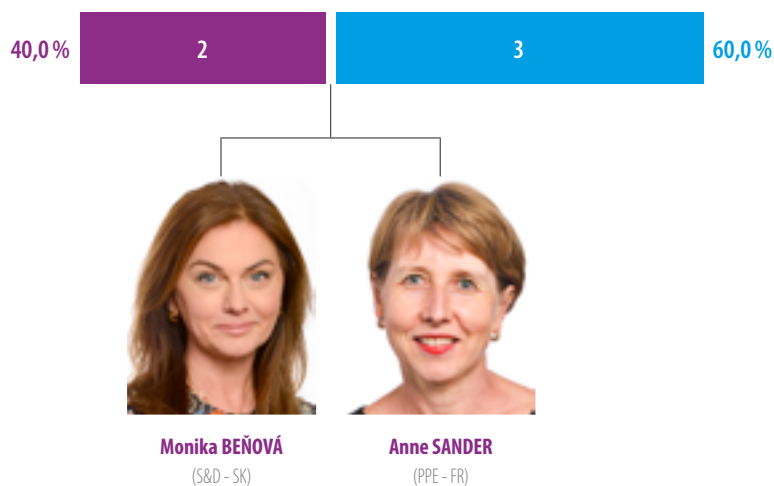
Le Bureau est composé du Président du Parlement européen, des quatorze vice-présidents et des cinq questeurs, qui ont le statut d'observateurs. Il est élu par l'assemblée pour une période de deux ans et demi renouvelable. Il guide le fonctionnement interne du Parlement, y compris l'état prévisionnel du budget et toutes les questions administratives, organisationnelles et relevant du personnel.

Le nombre de vice-présidentes est passé de cinq lors de la précédente législature à huit actuellement, sur un total de quatorze. Chez les questeurs, le ratio n'a pas changé depuis la dernière législature, à savoir que deux questeurs sur cinq sont des femmes. Ainsi, le Bureau dans son ensemble respecte pleinement l'équilibre hommes-femmes.

8 vice-présidentes



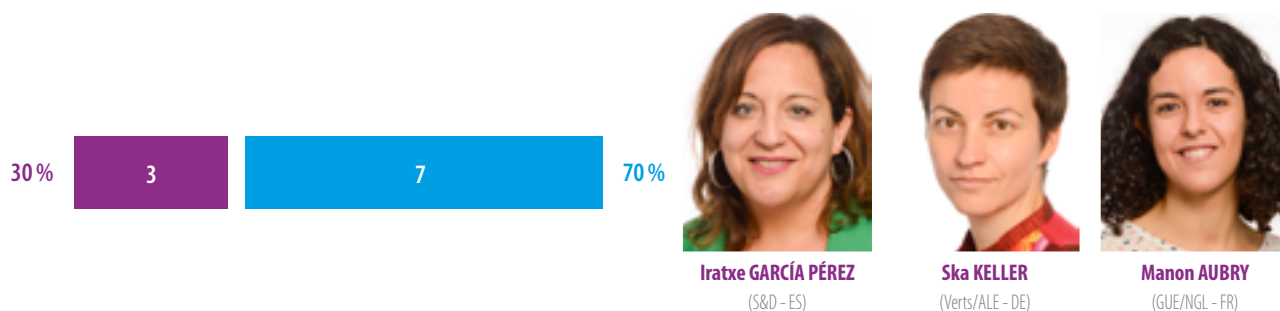
2 questrices



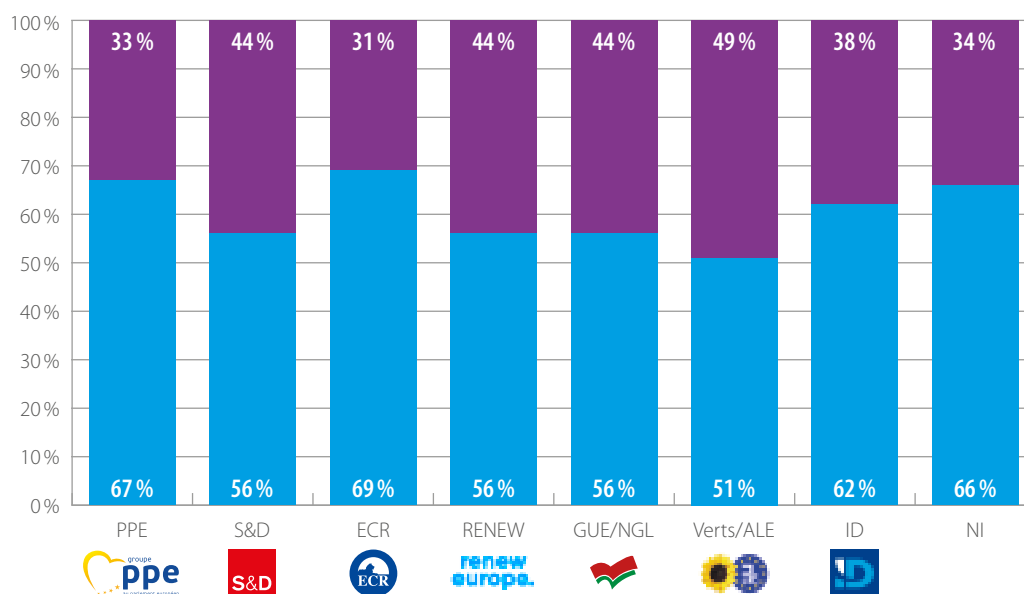
GROUPES POLITIQUES








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 au Parlement européen, dirigés chacun par un président ou par deux coprésidents. Dans le cas de trois partis, les présidents ou coprésidents sont des femmes: M^{me} Iratxe Garcia Pérez préside le groupe de l'Alliance progressiste des socialistes et démocrates, M^{me} Ska Keller copréside le groupe des Verts/Alliance libre européenne et M^{me} Manon Aubry copréside le groupe de la Gauche unitaire européenne/Gauche verte nordique. Les députés qui n'adhèrent à aucun groupe politique disposent d'un secrétariat et sont regroupés au sein des «non-inscrits».

Présidents et coprésidents des groupes politiques



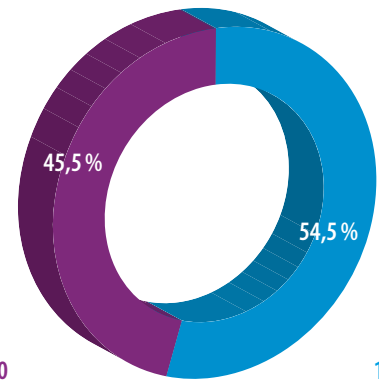
Répartition H/F dans les groupes politiques après le Brexit



	PPE	Groupe du Parti populaire européen (démocrates-chrétiens)
	S&D	Groupe de l'Alliance progressiste des socialistes et démocrates au Parlement européen
	ECR	Groupe des Conservateurs et réformistes européens
	RENEW	Groupe Renew Europe
	GUE/NGL	Groupe de la Gauche unitaire européenne/Gauche verte nordique
	Verts/ALE	Groupe des Verts/Alliance libre européenne
	ID	Groupe «Identité et démocratie»
	NI	Députés non inscrits

COMMISSIONS PARLEMENTAIRES

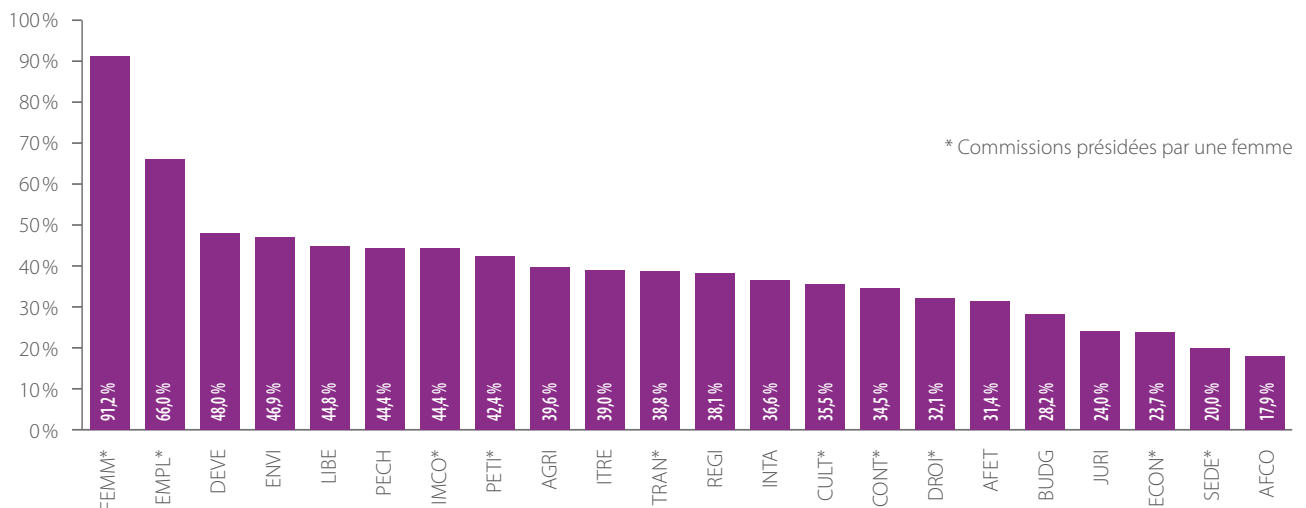
Au printemps 2020, le Parlement compte vingt commissions permanentes et deux sous-commissions. À travers l'élaboration de rapports sur les propositions législatives et l'adoption de rapports d'initiative, les commissions préparent les travaux de la séance plénière du Parlement. Les présidents des commissions coordonnent les travaux des commissions à la Conférence des présidents des commissions. Dix des vingt-deux commissions sont actuellement présidées par une femme.



Conférence des présidents des commissions – 10 présidentes de commission



Les femmes dans les commissions parlementaires



COMMISSION DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ DES GENRES

ENTRETIENS AVEC EVELYN REGNER, GWENDOLINE DELBOS-CORFIELD et IRÈNE TOLLERET

Quelles sont vos trois principales priorités pour 2020?



EVELYN REGNER

Présidente

(S&D - AT)

L'année 2020 doit être une année d'avancées majeures dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ma priorité numéro un est donc extrêmement ambitieuse: je souhaite que l'on parvienne à une Europe exempte de discrimination! Nous devons faire front pour soutenir l'idée qu'au 21^e siècle, il ne peut plus y avoir de différence selon le genre ou le sexe de la personne ou de l'être aimé. Si l'on regarde ce qui se passe en Europe, on constate clairement que les droits des femmes sont à nouveau en péril. Le Parlement européen s'est imposé en tant que garant des droits des femmes, qui sont menacés de recul sur l'ensemble du continent. J'ai consacré l'essentiel de ma carrière politique à la lutte pour une Europe dans laquelle les femmes bénéficient enfin de l'égalité des chances, et c'est un combat que j'entends poursuivre tant au sein du Parlement européen qu'en dehors.

Ma deuxième priorité me tient particulièrement à cœur, elle aussi. Les femmes, si elles ne sont pas indépendantes financièrement, ne peuvent pas être pleinement maîtresses de leur destin. Il est donc essentiel que l'Europe s'attaque pour de bon à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Je compte sur la Commission pour présenter une proposition contraignante visant à combler l'écart de rémunération et à mettre un terme à la pauvreté des femmes.

Ma troisième priorité s'adresse directement à notre institution, le Parlement européen. Nous devons améliorer la sensibilisation à l'utilisation d'un langage qui tienne compte de la dimension de genre. La langue anglaise se prête mieux à ce type de langage que l'allemand ou l'espagnol. La promotion d'un langage non discriminatoire est toujours motivée par une forte volonté de favoriser l'inclusion et la visibilité. Si nous voulons que nos politiques bénéficient au plus grand nombre, il faut parvenir à toucher un maximum de personnes. La société ne se compose pas seulement d'hommes, et les députés devraient garder cela à l'esprit lorsqu'ils prennent la parole.



(Verts/ALE - FR)



(Renew - FR)

GWENDOLINE DELBOS-CORFIELD et IRÈNE TOLLERET

Rapporteuses permanentes sur l'intégration de la dimension de genre

Notre mission, en tant que rapporteuses permanentes du Parlement européen sur le sujet, sera de veiller à ce qu'une perspective de genre soit intégrée dans les politiques, initiatives et programmes de l'Union, et ce à chacun des échelons politiques, budgétaires, administratifs et décisionnels de l'Union.

L'année 2020 débutera par la publication de la nouvelle stratégie européenne en matière d'égalité des genres. Nous appelons de nos vœux une stratégie ambitieuse et globale contenant des mesures contraignantes sur la santé et les droits en matière de sexualité et de procréation, les droits des personnes LGBTI, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et la transparence salariale.

Cette stratégie doit adopter une approche transversale visant à protéger les catégories de femmes les plus vulnérables et à promouvoir l'égalité d'accès à leurs droits.

Nous demandons également à la Commission d'adopter des mesures concrètes de lutte contre la violence sexiste et les féminicides afin de garantir la pleine intégration de la convention d'Istanbul dans le cadre législatif et politique de l'Union. À cette fin, nous devons inciter les différents États membres de l'Union à ratifier la convention.

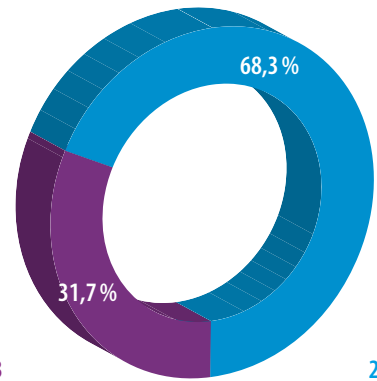
Pour atteindre l'objectif de l'égalité des genres, nous avons également besoin d'un cadre financier pluriannuel ambitieux qui intègre la perspective de genre dans l'ensemble des politiques et programmes de l'Union, et ce tout au long du processus budgétaire. Il nous faut définir des objectifs ciblés et intégrer une perspective de genre à chaque étape de l'élaboration des politiques de l'Union – préparation, application, suivi et évaluation des politiques, des mesures de réglementation et des programmes de financement.

L'intégration des questions d'égalité hommes-femmes n'est pas un objectif stratégique en soi, mais un moyen de parvenir à l'égalité. C'est la raison pour laquelle chaque commission parlementaire a un rôle à jouer pour faire en sorte que la dimension de genre soit prise en compte par les différents acteurs concernés, dans toutes les décisions et à chaque étape du processus d'élaboration des politiques.

<http://www.europarl.europa.eu/committees/fr/femm/home.html>

DÉLÉGATIONS

Les délégations maintiennent et développent les contacts internationaux du Parlement européen. Les activités des délégations visent à accentuer les contacts avec les parlements des États partenaires traditionnels de l'Union européenne et contribuent à promouvoir, dans les pays tiers, les valeurs sur lesquelles se fonde l'Union. Le Parlement compte actuellement 44 délégations, dont 13 sont présidées par des femmes. En outre, la Conférence des présidents des délégations (CPD), l'organe politique du Parlement européen qui coordonne les travaux des 44 délégations permanentes de l'institution, est présidée par un membre du groupe de l'Alliance progressiste des socialistes et démocrates: Mme Inma Rodríguez-Piñero. À la suite du retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, le 31 janvier 2020, les délégations pour les relations avec l'Inde (D-IN), avec les pays de l'Asie du Sud (DSAS) et avec le Japon (D-JP) attendent la nomination d'un nouveau président. La proportion d'hommes et de femmes au sein de la Conférence des présidents des délégations risque donc de changer dans les mois à venir.

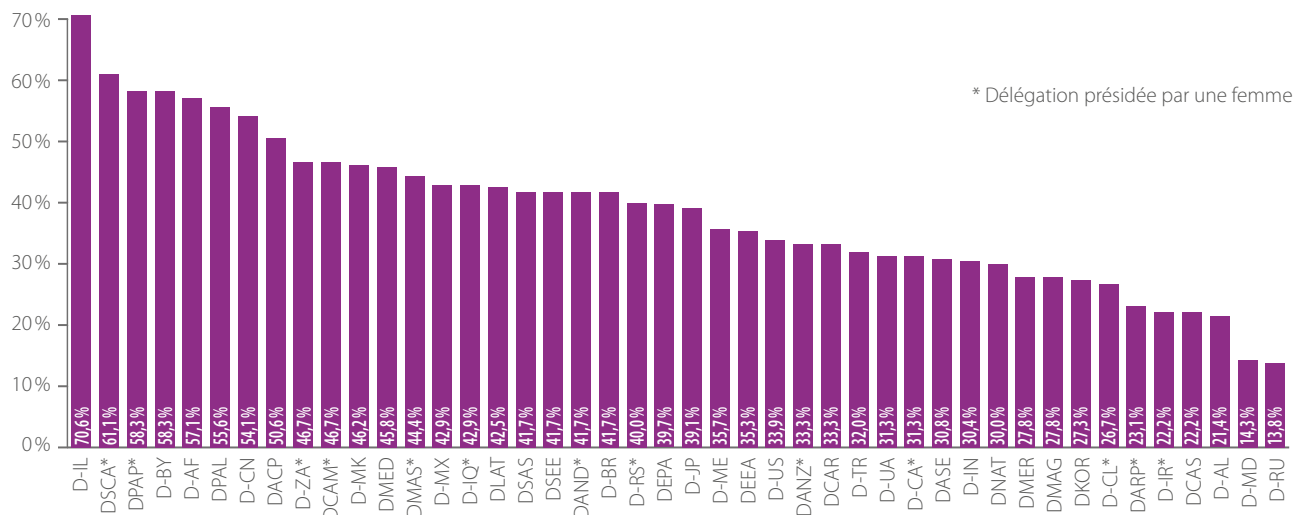


28

Conférence des présidents des délégations – 13 présidentes de délégation



Les femmes dans les délégations parlementaires



Niveau **administratif**

LES FEMMES AU PARLEMENT EUROPÉEN

FR

Journée internationale des femmes
8 mars 2020



Sauf indication contraire:

■ femmes ■ hommes

Origine des données statistiques:

- ▶ Secrétariat du Parlement européen : Streamline, au 7 janvier 2020, sauf indication contraire.
- ▶ Photographies: Parlement européen

Une initiative de l'unité Égalité, inclusion et diversité - DG Personnel

Administratrice responsable:
Petra Metzmeier-Weiss

Parlement européen, bâtiment ADENAUER

2, rue Alcide De Gasperi, L-1615 Luxembourg
Tél.: +352 4300 24397

Courriel: egaliteetdiversite@ep.europa.eu

Intranet: <https://epintranet.in.ep.europa.eu/fr/home/browse-as/human-resources/equality-diversity/gender-equality.html>

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

TABLE DES MATIÈRES

- 4 Entretiens avec Kristian Knudsen (directeur général du personnel) et Erika Landi (directrice des services sociaux et du soutien aux ressources humaines, DG PERS)
- 5 Entretiens avec Leena Maria Linnus (directrice générale de la DG INLO) et Agnieszka Walter-Drop (directrice générale de la DG LINC)
- 6 Secrétariat général du Parlement européen – Organigramme
- 6 Les femmes parmi le personnel d'encadrement: données statistiques
- 8 Secrétariat général du PE, secrétariats généraux des groupes politiques et assistants parlementaires accrédités: données statistiques
- 10 Mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie privée: données statistiques
- 12 Structures promouvant l'égalité entre les hommes et les femmes

Le Secrétaire général a la parole



À l'occasion de cette Journée internationale des femmes, j'éprouve une grande fierté quand je pense aux mesures positives que nous avons prises ces dernières années pour œuvrer en faveur de la parité entre les hommes et les femmes au sein du Secrétariat du Parlement européen.

Depuis 2009, et en ayant à l'esprit les objectifs fixés par le Bureau pour 2019, les postes d'encadrement supérieur et intermédiaire au Secrétariat du Parlement européen présentent globalement un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes. Cette amélioration est manifeste en ce qui concerne les postes de chefs d'unité. L'objectif fixé pour les postes de directeurs a été atteint et même dépassé. Pour ce qui est des postes de directeurs généraux, en revanche, des progrès importants restent à effectuer. Compte tenu de ces avancées, le Bureau a récemment approuvé ma proposition visant à fixer pour 2024 des objectifs ambitieux concernant les femmes occupant des postes d'encadrement: 50 % de femmes aux niveaux des chefs d'unité et des directeurs et 40 % au niveau des directeurs généraux.

Parmi les chefs d'unité, les femmes sont aujourd'hui 39 %, soit quasiment le double du niveau de 2009 (21 %). Pour ce qui est des directeurs, les dix dernières années ont vu une augmentation globale de la proportion de directrices, qui est passée de 32 % à 39 %. Cette évolution positive a permis au Parlement et au Bureau, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, d'atteindre et même de dépasser l'objectif de 35 % fixé pour 2019.

Ces excellents résultats sont dus à l'engagement du Secrétariat en faveur de l'évolution professionnelle des femmes. À titre d'exemple, j'ai recommandé que, à compétence égale, le genre sous-représenté soit préféré.

Depuis 2009, le taux moyen de réussite par genre (rapport entre le nombre de candidates choisies ou de candidats choisis et le nombre total de candidates ou de candidats) est très clairement en faveur des femmes. Le taux moyen de réussite des candidates est presque le double de celui des candidats. Cette tendance se reflète dans la représentation accrue des femmes au sein du groupe des chefs d'unité récemment nommés. Un autre indicateur important à prendre en compte est l'augmentation du nombre de femmes qui postulent pour être chefs d'unité. Afin de donner aux femmes chefs d'unité hautement qualifiées la possibilité d'acquérir une expérience pertinente et d'accéder à des postes d'encadrement supérieur, j'ai commencé à systématiquement confier les postes de directeurs faisant fonction à des candidates remarquables. Un grand nombre de directrices est une condition préalable à un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes parmi les directeurs généraux.

Comme vous pouvez le constater, au Parlement européen, l'égalité entre les hommes et les femmes est au cœur de notre philosophie. Le Secrétariat reste fermement résolu à développer une culture de l'égalité sur notre lieu de travail et nous avons hâte de nous atteler à la tâche qui nous attend à cet égard.

Klaus Welle



ENTRETIEN AVEC KRISTIAN KNUDSEN

Directeur général du Personnel

Que peut-on faire pour améliorer la position des jeunes femmes au sein du Secrétariat du PE?

Favoriser l'autonomisation des jeunes femmes est essentiel si nous voulons parvenir à une véritable égalité entre les hommes et les femmes au sein du Secrétariat du Parlement européen. Nous devons préparer les collègues féminines de talent dès le début de leur carrière, afin qu'à l'avenir, il y ait davantage de femmes à des postes d'encadrement supérieur. Nous œuvrons déjà en ce sens, grâce à des programmes de formation tels que celui intitulé «Talents émergents», et je suis heureux de dire que, ces dernières années, nous sommes parvenus à accroître le nombre de candidates à des postes d'encadrement. De nouveaux objectifs en matière d'égalité entre femmes et hommes ont été proposés par le président du groupe de haut niveau et approuvés par le Bureau en janvier. Il s'agit d'atteindre la parité entre hommes et femmes au niveau des chefs d'unité et des directeurs et de parvenir à une proportion de 40 % de femmes parmi les directeurs généraux, ce qui nous permettra de réaliser de nouveaux progrès. Nous disposons à présent d'un mandat clair et le Secrétariat du PE est bien décidé à montrer l'exemple en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, tant en Europe qu'ailleurs.

Néanmoins, si nous voulons garantir une véritable égalité entre les hommes et les femmes, nous devons introduire des changements plus fondamentaux que ceux mis en place jusqu'ici. L'égalité entre hommes et femmes commence à la maison. Aujourd'hui encore, les femmes qui se consacrent à la garde des enfants sont plus nombreuses que les hommes. Nos statistiques montrent que notre éventail de mesures visant à assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est en grande majorité utilisé par les femmes. Ainsi, celles-ci représentent 78 % de l'ensemble des membres du personnel travaillant à temps partiel, contre seulement 22 % pour les hommes. Il est grand temps que cela change! J'ai moi-même travaillé à temps partiel lorsque mes enfants étaient petits, et à l'époque, en tant qu'homme, j'ai dû me battre pour avoir le droit de le faire. Je n'ai jamais regretté ce choix, et cela ne m'a certainement pas empêché de poursuivre ma carrière. Les hommes ne devraient pas craindre que leur carrière soit menacée s'ils ont recours aux mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ils devraient plutôt voir leur congé parental comme un moyen de consacrer un temps précieux à leurs enfants.

La législation récente de l'Union encourage les hommes à prendre un congé parental: la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, adoptée par le Parlement et le Conseil à l'été 2019, prévoit que seuls deux des quatre mois de congé parental accordés à un parent peuvent être transférés à l'autre parent. Cela signifie que si les pères ne prennent pas leur congé parental, les parents perdront une partie de ce congé. Pour moi, il s'agit là d'un pas dans la bonne direction, mais cela ne suffit pas, et le cadre réglementaire de la fonction publique européenne devrait être adapté en conséquence.



ENTRETIEN AVEC ERIKA LANDI

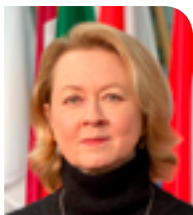
Directrice des services sociaux et du soutien aux ressources humaines, DG PERS

Quelle est la situation sur le plan de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée?

Le monde du travail évolue à vitesse grand V. Les technologies numériques sont de plus en plus présentes dans tous les aspects de notre vie. Nous devons mener une réflexion approfondie sur le bien-être du personnel et le facteur humain de notre administration. Telle a été la mission de la direction Services sociaux et soutien aux ressources humaines de la DG Personnel, dont les efforts visent à favoriser un environnement de travail sain et sûr, qui inclut tous les genres et autres formes de diversités. Dans le cadre de nos travaux, nous prenons des initiatives et formulons des propositions pour faire en sorte que l'ensemble du personnel puisse tirer pleinement parti des avantages apportés par les avancées technologiques en termes de flexibilité des conditions de travail et de mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Dans cette perspective, nous sommes en train de mettre en place une initiative interne visant à encourager les managers et le personnel à réfléchir à leurs propres valeurs, compétences et comportements qui contribuent à construire un lieu de travail de qualité. Nous les incitons aussi à partager des récits et des idées sur la manière dont chacun d'entre nous peut contribuer à un lieu de travail caractérisé par des normes élevées en matière d'attention, de respect et de soutien pour tous. Je suis optimiste quant à cette initiative, qui devrait permettre à notre direction de sensibiliser d'autres services de l'administration et de gagner leur adhésion. C'est par ce type de petites actions que l'on parviendra à une véritable sensibilisation qui fera progresser notre institution dans ce domaine.

Favoriser un climat organisationnel sain et inclusif est essentiel pour l'ensemble de notre institution. Des études récentes ont démontré que les salariés qui se sentent respectés, acceptés et valorisés sont résolus à œuvrer pour le bon fonctionnement de leur organisation. En ce qui concerne l'inclusion des femmes au Parlement, qui est l'un des piliers d'un lieu de travail inclusif, il est essentiel qu'aucun obstacle ne les empêche de remplir leurs objectifs de développement professionnel. En agissant en faveur de la parité entre les hommes et les femmes aux postes de décision, nous montrons également que nous offrons un lieu de travail qui valorise nos différences à tous les niveaux de notre institution et sait en tirer parti.



ENTRETIEN AVEC LEENA MARIA LINNUS

Directrice générale des infrastructures et de la logistique

Quelles mesures avez-vous prises dans votre DG pour améliorer la position des jeunes femmes?

Je serais tentée de vous donner une réponse toute simple: la première chose que nous ayons faite a été de recruter des femmes! Il y a dix ans, à la DG INLO, il n'y avait pratiquement pas de femmes à des postes clés et aucune n'occupait un poste de direction. Cela a bien changé puisqu'aujourd'hui, 36 % des chefs d'unité et 50 % des directeurs sont des femmes, et le pourcentage de femmes AD s'élève, au total, à 36 %. Rien qu'en 2019, année où les recrutements ont été nombreux en raison d'une réorganisation, notre DG a accueilli sept jeunes femmes AD ayant un bagage technique.

La DG INLO a pris des mesures d'organisation concrètes pour encourager les jeunes femmes à prendre en charge des responsabilités et s'est efforcée de créer une atmosphère où l'égalité entre les hommes et les femmes est valorisée au quotidien. De ce fait, la situation dans notre DG n'a plus rien à voir avec celle du passé. Ces progrès ne sont pas l'œuvre d'un manager en particulier, mais sont le fruit d'un effort collectif de l'ensemble des membres de l'encadrement supérieur. S'il n'y a pas de volonté de changer la donne en matière d'égalité à ce niveau-là, aucune évolution ne peut se marquer dans les unités.

Pour les jeunes collègues, il est important de constater que tant les hommes que les femmes peuvent avoir une carrière diversifiée et intéressante, et qu'ils peuvent accéder à des postes d'encadrement ou à d'autres fonctions à haute valeur ajoutée. Le lieu de travail doit être un environnement psychologiquement sûr où tant les femmes que les hommes peuvent exprimer librement leurs idées, et où, bien sûr, aucune place n'est laissée aux différents types de harcèlement. J'ai personnellement tenté d'encourager les jeunes femmes ayant des enfants à embrasser la carrière qu'elles souhaitent!



ENTRETIEN AVEC AGNIESZKA WALTER-DROP

Directrice générale de la logistique et de l'interprétation pour les conférences

Quelles mesures avez-vous prises dans votre DG pour améliorer la position des jeunes femmes?

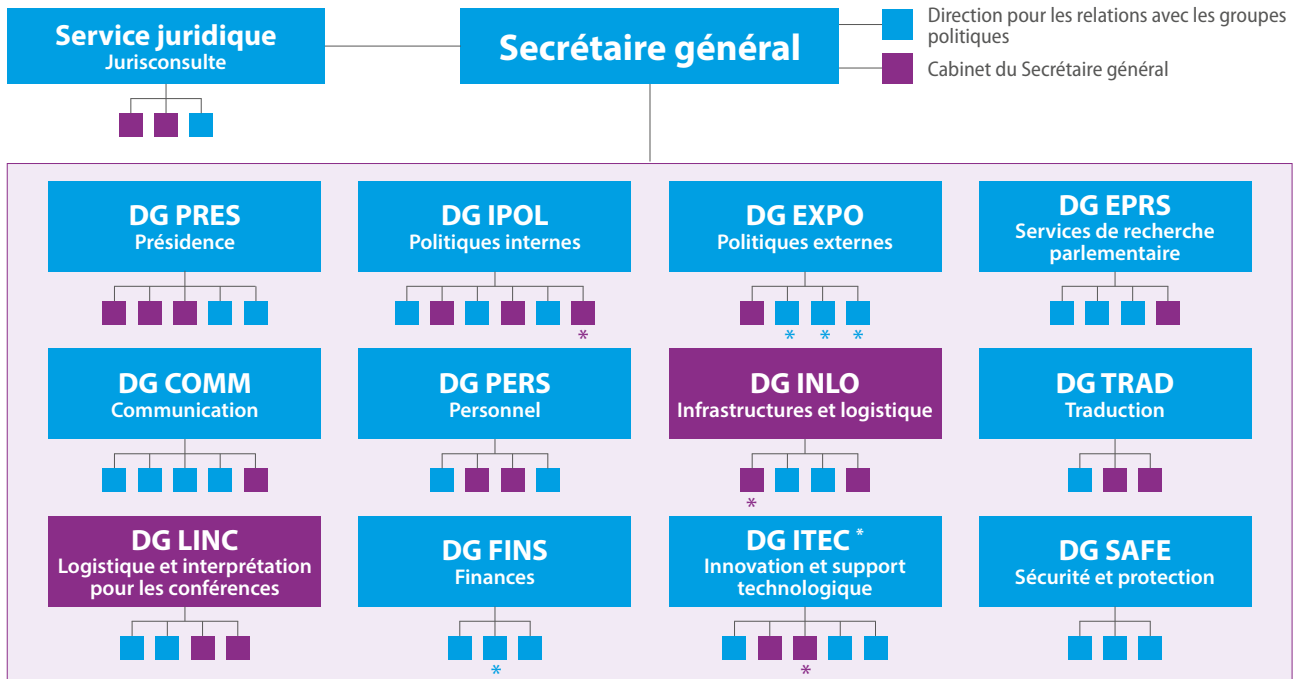
Je suis toujours impressionnée par l'enthousiasme et la détermination de la jeune génération qui travaille au Parlement européen. Les jeunes femmes savent ce qu'elles veulent dans la vie: faire entendre leur voix, réaliser leurs ambitions professionnelles, tout en menant une vie familiale heureuse et en jouant un rôle égal dans les structures de pouvoir. Elles savent aussi comment y parvenir, notamment à travers: l'accès à des outils appropriés permettant de concilier vie privée et vie professionnelle, le partage des responsabilités familiales, le travail au sein d'équipes mêlant femmes et hommes d'âges variés, dans une culture de transparence et d'inclusion, la réduction des préjugés sociaux et culturels, la tolérance zéro à l'égard des abus de pouvoir et une participation équitable aux groupes de travail.

Au sein de la DG LINC, nous mettons en pratique ces principes, en utilisant les structures juridiques et organisationnelles existantes et en valorisant notre propre culture de la diversité, de la réactivité et du soutien mutuel. Nous permettons aux parents d'adopter des formules souples de travail, intégrons davantage de diversité dans nos équipes et comptons une part élevée de femmes parmi les gestionnaires de projets. Nous avons encouragé les femmes à choisir des professions traditionnellement masculines: 27 des 67 huissiers sont des femmes, dont bon nombre en début de carrière. Pour la première fois, une femme dirige l'Unité des techniciens de conférence, et un certain nombre de jeunes femmes qualifiées ont entamé leur carrière dans cette unité et dans l'Unité informatique. Nous engageons également des stagiaires au sein de notre DG, 60 % d'entre elles sont de jeunes femmes.

Il est d'autant plus important d'attirer les jeunes, et en particulier les jeunes femmes, que notre DG vieillit, connaissant une réduction des effectifs, et qu'une expérience et des compétences étendues sont nécessaires pour entrer dans nos métiers liés aux conférences. Ces facteurs ne font que renforcer la nécessité d'encourager les jeunes talents féminins à se lancer dans une carrière dans les institutions européennes.

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DU PARLEMENT EUROPÉEN ORGANIGRAMME

Directeurs généraux et directeurs



* Faisant fonction

Légende ■ femmes ■ hommes

LES FEMMES PARMIS LE PERSONNEL D'ENCADREMENT: DONNÉES STATISTIQUES*

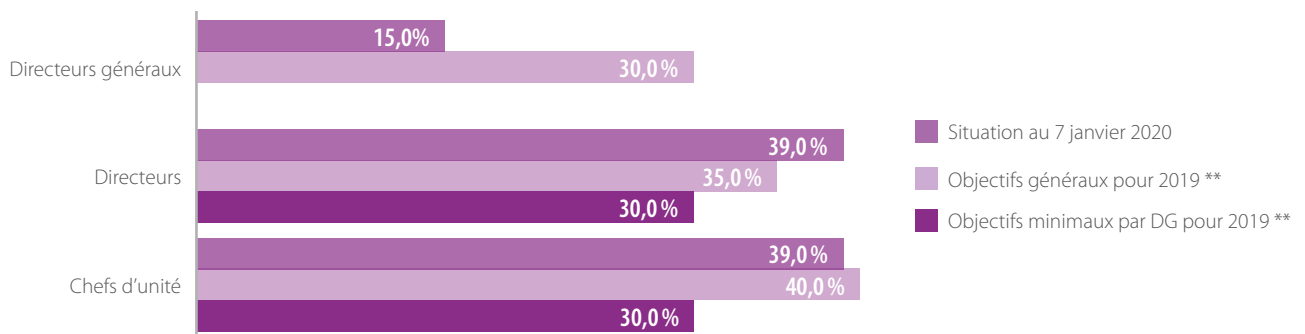
Secrétaire général adjoint et directeurs généraux



Directeurs

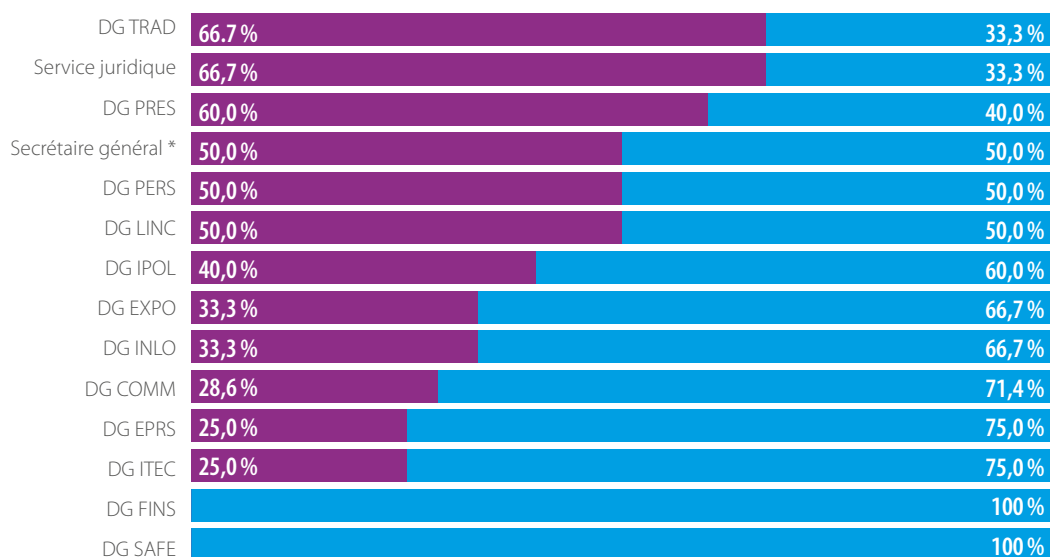


Chefs d'unité



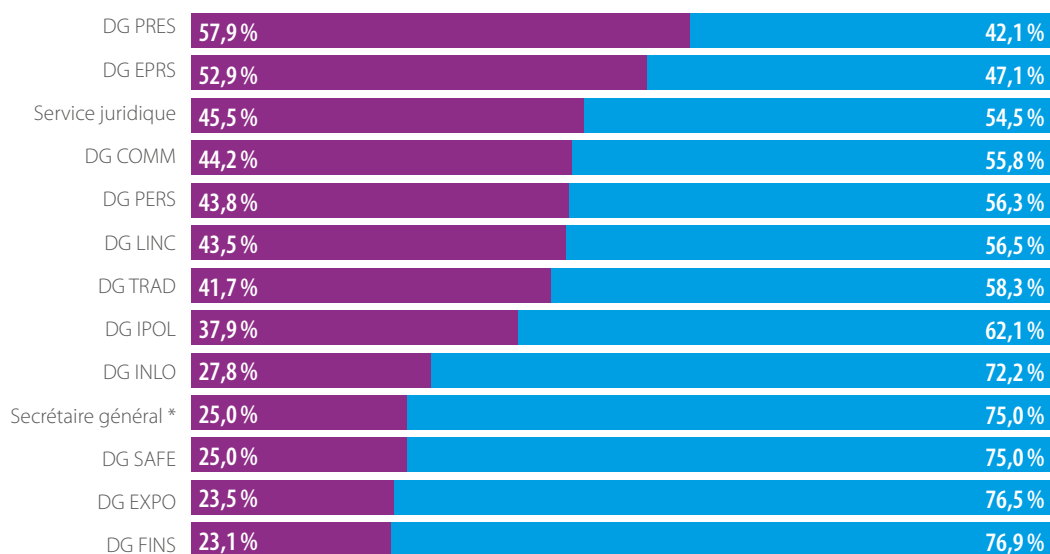
* Les «faisant fonction» ne sont ici pas pris en compte. ** Comme défini par le Bureau en 2017 (rapport Papadimoulis).

Directeurs par sexe et par DG



* Cabinet et services centraux

Chefs d'unité par sexe et par DG



* Cabinet et services centraux

Sélection des chefs d'unité – 2019

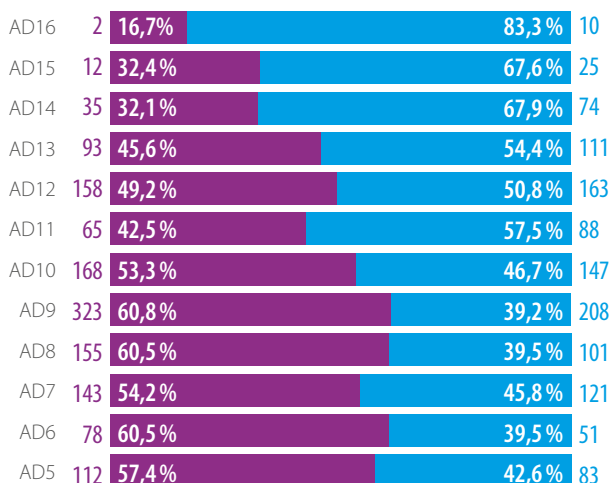


SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DU PE, SECRÉTARIATS GÉNÉRAUX DES GROUPES POLITIQUES ET ASSISTANTS PARLEMENTAIRES ACCRÉDITÉS: DONNÉES STATISTIQUES

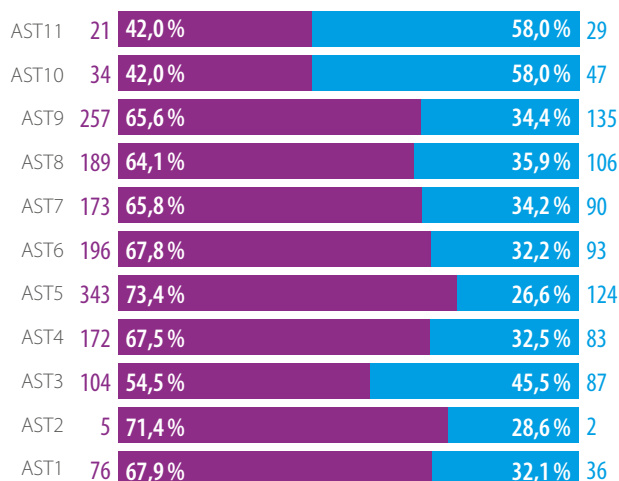
Personnel du Secrétariat général du PE



Personnel du groupe de fonctions AD



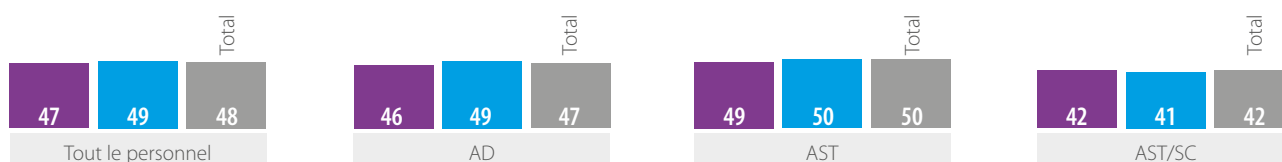
Personnel du groupe de fonctions AST



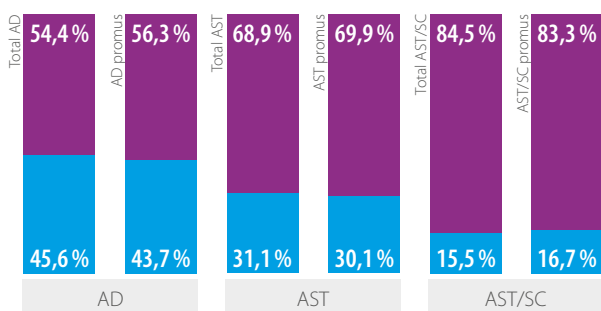
Personnel du groupe de fonctions AST/SC



Âge moyen par sexe

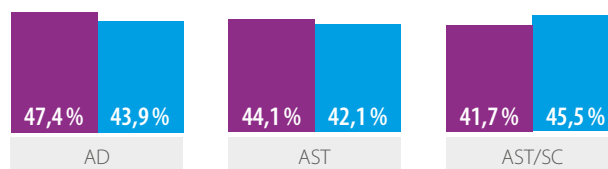


Répartition des promus par sexe et groupe de fonctions (2019)



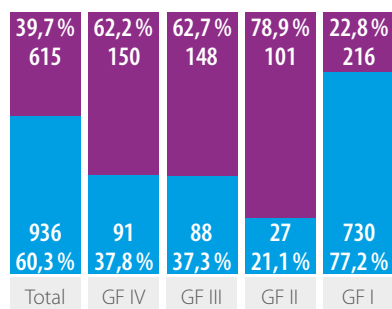
Exemple: en 2019, 83,3 % des membres du personnel du groupe de fonctions AST/SC promus étaient des femmes (le total H+F est ici toujours égal à 100), alors que les femmes représentent 84,5 % des agents AST/SC promouvables en 2019.

Part des promus parmi les promouvables par sexe et groupe de fonctions (2019)

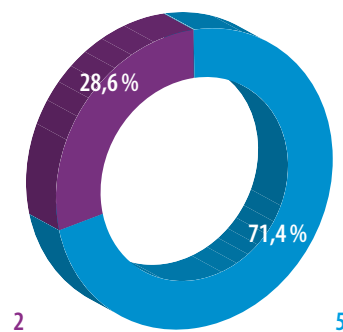


Exemple: en 2019, 47,4 % des AD femmes promouvables ont été promus.

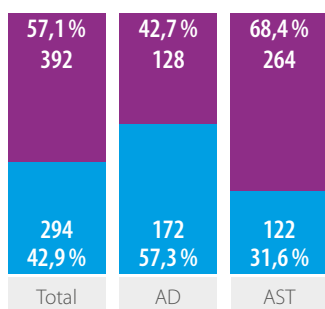
Agents contractuels par sexe et groupe de fonctions



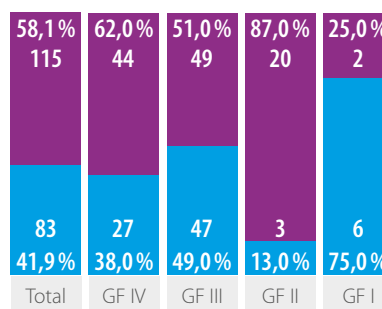
Secrétaires généraux des groupes politiques



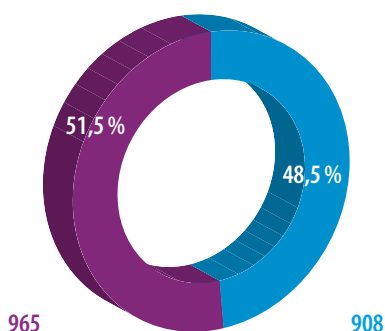
Personnel des groupes politiques (fonctionnaires et agents temporaires)



Agents contractuels dans les groupes politiques



Assistants parlementaires accrédités

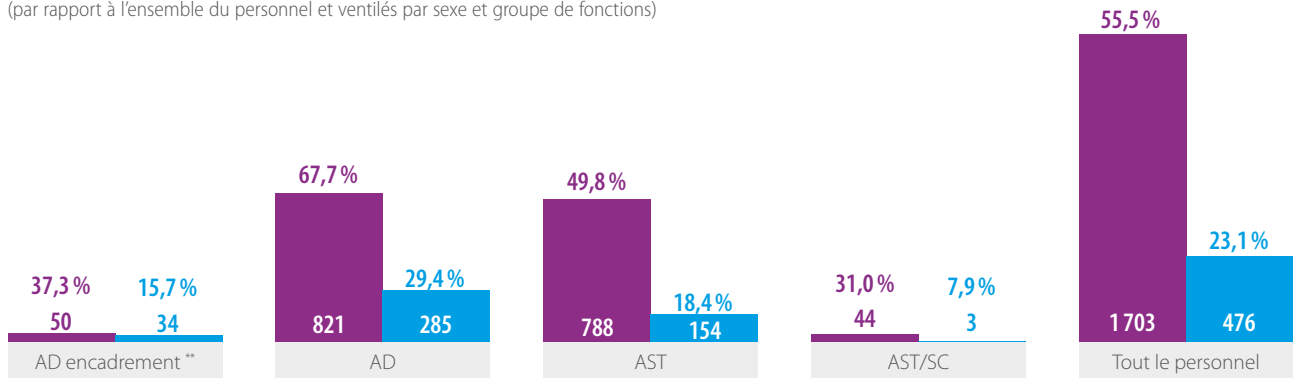


MESURES DE CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE: DONNÉES STATISTIQUES

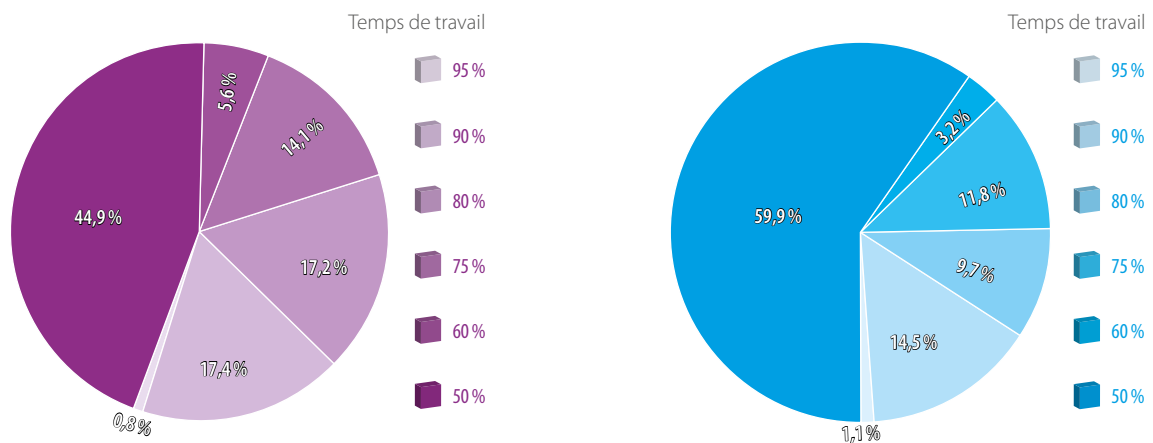
(janvier-décembre 2019)

Membres du personnel travaillant à temps partiel *

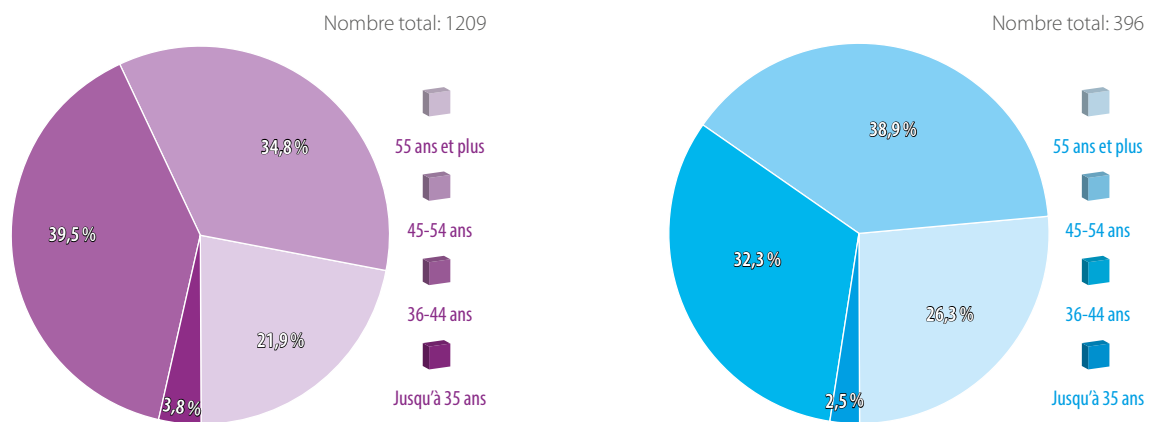
(par rapport à l'ensemble du personnel et ventilés par sexe et groupe de fonctions)



Membres du personnel travaillant à temps partiel, selon la formule de temps de travail ***



Membres du personnel travaillant à temps partiel, selon leur catégorie d'âge ****



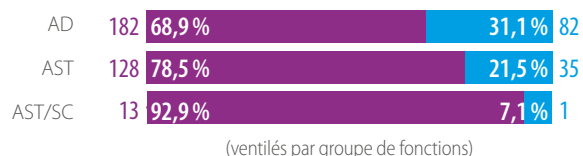
* Par «personnel», on entend les fonctionnaires et les agents temporaires (hors groupes politiques).

** Directeurs généraux, directeurs et chefs d'unité.

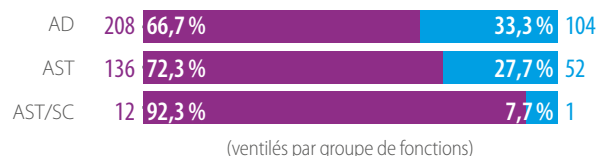
*** Si une personne travaillant à temps partiel a changé sa formule de temps de travail entre janvier et décembre 2019, elle est comptée dans toutes les catégories choisies.

**** Si une personne a changé de catégorie d'âge alors qu'elle travaillait à temps partiel, elle est comptée dans les deux catégories.

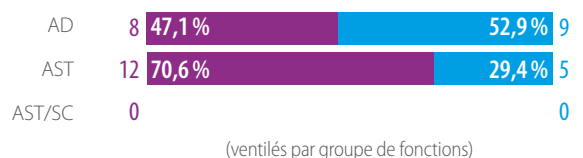
Membres du personnel en congé parental à temps plein



Membres du personnel en congé parental à mi-temps



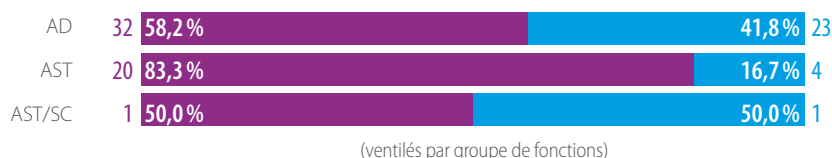
Membres du personnel en congé familial à temps plein



Membres du personnel en congé familial à mi-temps

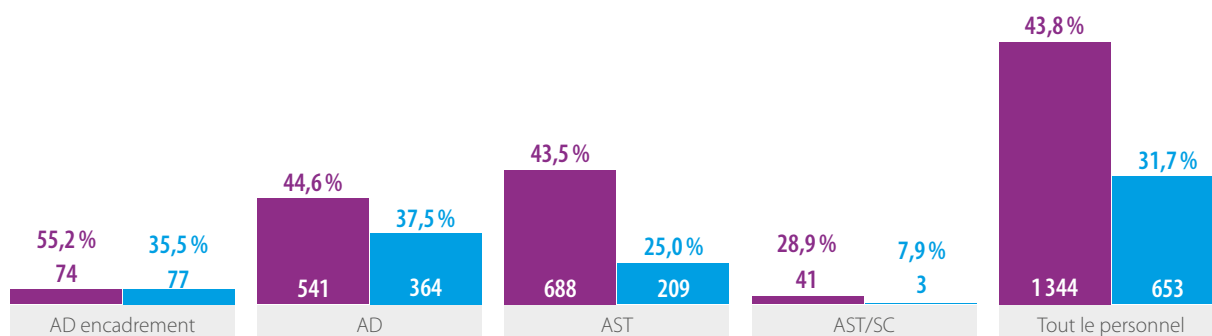


Membres du personnel en congé de convenance personnelle



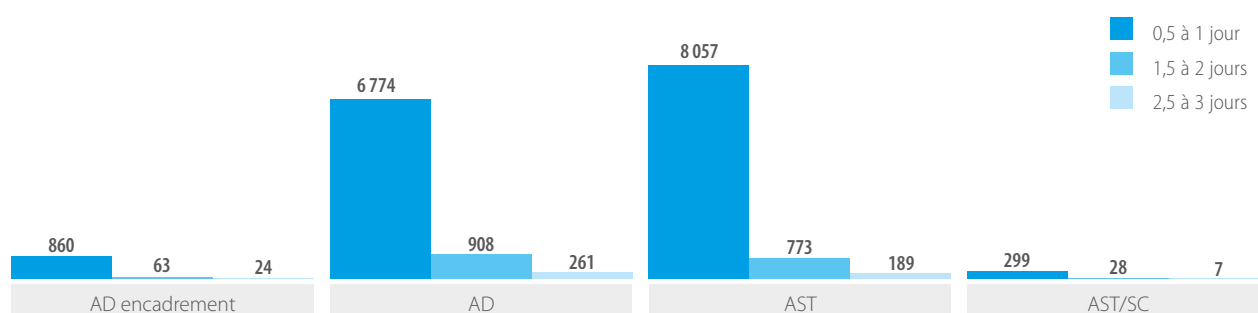
Membres du personnel en télétravail occasionnel

(par rapport à l'ensemble du personnel et ventilés par groupe de fonctions)



Durée des demandes de télétravail occasionnel approuvées

(ventilée par groupe de fonctions)



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.

Unité Égalité, inclusion et diversité (UEID)

L'UEID fait partie de la direction C de la DG PERS. Ses rôles sont les suivants:

- ▶ mise en œuvre de la politique d'égalité, d'inclusion et de diversité formulée par le Bureau du Parlement;
- ▶ conception de projets visant à promouvoir la participation et l'intégration des personnes handicapées;
- ▶ élaboration de rapports, analyse des données selon une perspective de genre et prévention de la discrimination, conformément à l'article 1^{er} quinquies du statut;
- ▶ promotion d'un environnement de travail sûr et inclusif, conception de projets en faveur d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et application des politiques visant à garantir la dignité au travail, dans le but d'éliminer le harcèlement sur le lieu de travail;
- ▶ organisation d'actions de sensibilisation et de formation et assistance sur les questions liées à l'égalité et à la diversité.

L'UEID apporte un soutien au président du groupe de haut niveau sur l'égalité des sexes et la diversité. Elle conseille et assiste également l'autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN), le comité pour l'égalité des chances et la diversité (COPEC) et d'autres organes internes au sein du Secrétariat général du Parlement.

Les coordinateurs «Égalité et diversité»

Le groupe de coordination «Égalité et diversité» (composé des coordinateurs et de l'UEID) peut établir des documents, des notes et des propositions pour le Secrétaire général et les directeurs généraux sur des questions et des sujets d'intérêt qui relèvent de sa compétence. L'unité Égalité, inclusion et diversité assure la coordination et le secrétariat du groupe.

Les chefs de l'unité ou du service des ressources de chaque DG sont membres d'office du groupe. En outre, le groupe assure la liaison avec le groupe de pilotage inter-DG sur les ressources humaines afin de mettre en commun leurs ressources.

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

Chiara MALASOMMA, présidente

Les huit membres et le président du COPEC sont proposés par le directeur général du personnel et par le comité du personnel et sont ensuite nommés par l'autorité investie du pouvoir de nomination. En 2019, sa composition respectait un parfait équilibre hommes/femmes.

Le COPEC a pour objectif de promouvoir un environnement de travail tolérant et inclusif, en participant à des activités de sensibilisation et à d'autres activités. Le COPEC propose des mesures propres à assurer la non-discrimination, émet des avis sur la réglementation découlant du statut des fonctionnaires et veille à la bonne application des mesures prises, notamment en envoyant des observateurs dans différents comités consultatifs.

Comité du personnel

Le Parlement a fait des progrès en ce qui concerne la proportion de femmes qui y travaillent, mais ne nous focalisons pas sur les questions de chiffres et de grades. C'est un changement culturel qu'il nous faut! Une attitude respectueuse des femmes au travail exige un effort d'éducation constant. Nous devons parvenir à un stade où la question ne se pose même plus.

Nous avons une grande confiance dans les jeunes générations, mais chacun d'entre nous doit faire preuve de vigilance et veiller à ce qu'il n'y ait pas de retour en arrière sur les droits acquis ou dans les mentalités. Notre institution devrait montrer l'exemple dans ce domaine et refléter les valeurs européennes fondamentales.