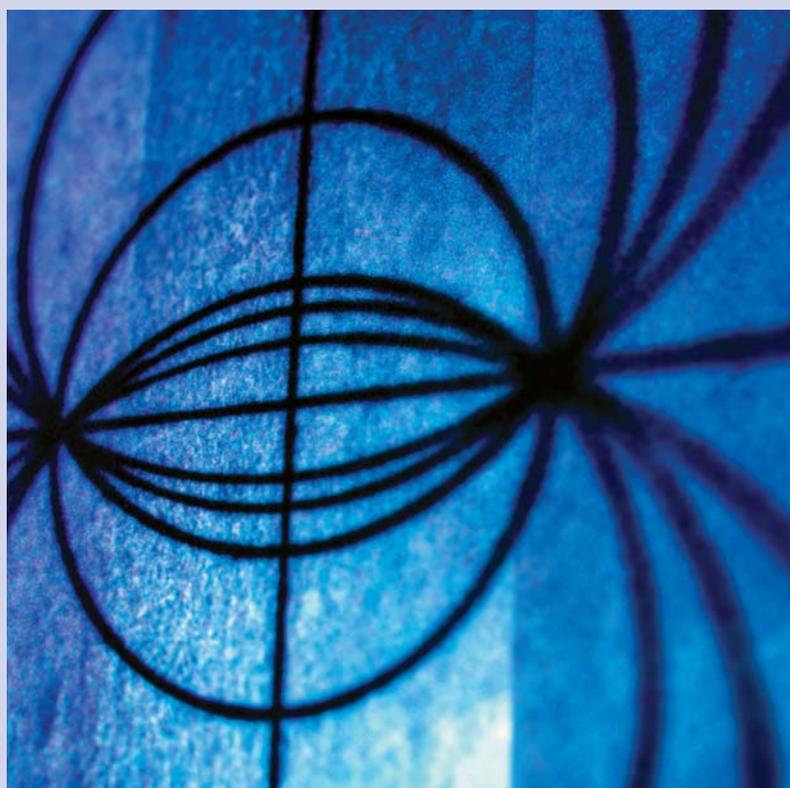




Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les services d'intérêt général



Cahier de la Fondation



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

Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les services d'intérêt général

Cahier de la Fondation

N° 6 NOVEMBRE 2004

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005

ISBN 92-897-0909-X

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2005

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

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

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

Printed in Denmark

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

Avant-propos

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

Ce cahier s'inspire des exemples tirés d'études de cas menées par la Fondation pour étudier le rôle des services d'intérêt général dans la promotion de la qualité de l'emploi chez les femmes au sein de l'Union européenne. Il met en évidence l'importance des politiques d'égalité des chances pour façonner et moderniser ces services dans l'esprit de l'agenda politique actuel de l'UE. Les exemples choisis portent sur plusieurs types de services, à savoir l'éducation, les soins de santé et les services sociaux, qui sont considérés comme essentiels à la participation équitable des femmes au marché du travail.

Willy Buschak
Directeur faisant fonction

Introduction

Les services d'intérêt général (SIG) sont souvent décrits comme une composante essentielle de la citoyenneté européenne, et une partie intégrante du système économique et social de chaque État membre ainsi que du modèle social européen dans son ensemble. Ils jouent un rôle fondamental dans la promotion de la cohésion sociale et territoriale et garantissent dès lors certains principes de base, tels que l'universalité des services, l'accessibilité tarifaire, la qualité, ainsi que la protection des usagers et des consommateurs (Commission européenne, 2003a; Parlement européen, 2003a). Les SIG sont également déterminants pour maintenir un niveau élevé d'emploi et de protection sociale dans l'UE: ils constituent un élément clé contribuant à atteindre les objectifs fixés par la stratégie de Lisbonne qui vise à faire de l'Europe, d'ici 2010, «l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale».

L'expansion des SIG a été un moteur pour la représentation accrue des femmes dans la population active (Pillinger, 2000). Comme l'a confirmé le Conseil européen de Barcelone en 2002,¹ chacun s'accorde désormais à dire de plus en plus que la mise en place de services abordables, accessibles et de bonne qualité pour la prise en charge des enfants et autres personnes dépendantes constitue une mesure pratique ayant un impact direct sur la participation des femmes au monde du travail (Commission européenne, 2004i). Accroître l'offre de services de garde et de soins contribue à créer de nouvelles possibilités d'emplois qui profitent souvent aux femmes (Rapport de la Task-force pour l'emploi, 2003). La promotion de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'accès aux biens et aux services est également considérée comme un facteur décisif pour améliorer la représentation des femmes dans la vie active, étant donné que l'inégalité dans ce domaine représente un effet dissuasif sérieux (Commission européenne, 2003d).

¹ Les objectifs suivants ont été adoptés: mettre en place, d'ici 2010, des structures d'accueil pour 90% au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour 33% au moins des enfants âgés de moins de trois ans.

Contexte

Comme l'ont démontré à maintes reprises les travaux réalisés par la Fondation sur le sujet, l'engagement de l'Union européenne en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail et, plus récemment, en dehors du marché du travail, est un moteur essentiel de changement (Cahier de la Fondation n° 3, 2002).

L'UE s'est progressivement imposée en tant qu'instance régulatrice de la prestation des services d'intérêt général et de l'accès à ces services. Ce renforcement de pouvoir est aujourd'hui particulièrement visible au regard des initiatives législatives qu'elle a récemment prises, dont les conséquences ont une portée considérable sur la finalité et le fonctionnement des services concernés. Ces changements influenceront plus précisément les modalités et les conditions d'emploi dans ces secteurs.

«L'expression “services d'intérêt général” (SIG) ne se trouve pas dans le traité CE lui-même, ni dans le droit dérivé. Elle découle, dans la pratique communautaire, de l'expression “services d'intérêt économique général”, qui est utilisée aux articles 16 et 86, paragraphe 2, du traité. Elle a un sens plus large que le concept de “services d'intérêt économique général” et couvre à la fois les services marchands et non marchands que les autorités publiques considèrent comme étant d'intérêt général et soumettent à des obligations spécifiques de service public (Commission européenne, 2004c). Comme le Livre vert, le Livre blanc se concentre principalement, mais pas exclusivement, sur les questions liées aux “services d'intérêt économique général”.»

En ce qui concerne les services sociaux,² seuls ceux reconnus par les pouvoirs publics comme accomplissant une mission ou une tâche bénéficiant à la société dans son ensemble peuvent être considérés comme des services sociaux d'intérêt général dans le contexte de l'UE. Les autorités publiques peuvent offrir elles-mêmes ces services ou inviter d'autres entités, à but lucratif ou non, à mettre en œuvre les objectifs de leur politique sociale.

Le récent débat sur les SIG a été relancé par les Livres vert et blanc de la Commission et les amendements proposés par le traité constitutionnel de l'UE (Commission européenne, 2003a, 2004c). Ce nouveau débat a pour

² Définis dans le Livre blanc comme étant les services de santé, les soins de longue durée, la sécurité sociale, le logement social et les services d'emploi

but de clarifier et de mieux prévoir l'influence du marché intérieur et des règles de concurrence sur la prestation des services sociaux.

Les initiatives de la Commission poursuivent les objectifs suivants:

- clarifier et simplifier le cadre juridique relatif à la compensation des obligations de service
- fournir un cadre clair et transparent pour le choix des entreprises chargées d'un service d'intérêt général.

Même si la conception des SIG varie d'un État membre à l'autre, le marché intérieur et les règles de concurrence communautaires ont une incidence sur les instruments de mise en œuvre et de financement de ces services. Cette incidence croît progressivement. Il ressort aujourd'hui d'une jurisprudence constante que les services simplement axés sur des objectifs de politique sociale peuvent être soumis aux règles relatives aux aides d'État, aux ententes et au marché intérieur, pour autant que ces services présentent un intérêt économique et influent sur le commerce entre les États membres.³ Dans son Livre blanc sur les SIG, la Commission propose toutefois d'exempter les hôpitaux et le logement social des règles fixant les aides d'État pour la compensation des obligations de service public.

Les pouvoirs communautaires dans le domaine des SIG seront renforcés à la suite des modifications apportées à l'article 16 du traité CE signé à Rome, le 29 octobre 2004. Le nouvel article III-6 énonce ce qui suit: «*La loi européenne définit les principes et les conditions des services d'intérêt général*». Étant donné que les femmes sont surreprésentées parmi les prestataires et les usagers des SIG, notamment dans les services sociaux d'intérêt général, toute évolution ou tout changement affectant ces services entraîne des répercussions importantes pour les femmes (Commission européenne, 2004g; Alber et Höhler, 2004).

La Commission a également proposé une directive sur les services dans le marché intérieur (Commission européenne, 2000c; 2002e). L'objectif est de créer un véritable marché intérieur des services en renforçant l'offre transfrontalière de services (Commission européenne, 2004e; 2004f). Alors que cette proposition ne devrait pas entraver la liberté qu'ont les États membres de définir les SIG et leur fonctionnement, elle a suscité une vive controverse à propos des points suivants:

- impact sur la qualité des services fournis

³ Voir l'affaire *Altmark*, C-280/00

- impact sur la qualité du travail et de l'emploi dans le cadre de ces services.

Il convient en outre d'ajouter que la courageuse décision prise récemment d'appliquer des règles communautaires instaurant un traitement équitable des femmes et des hommes en termes d'accès et de fourniture de biens et de services, influencera également le fonctionnement et la finalité stratégique du secteur des services (Commission européenne, 2003e).

Comme l'illustre ce bref aperçu, les récentes initiatives de l'UE engendrent de nouveaux défis pour les SIG: il reste sans doute fort à faire pour que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes devienne réalité pour tous.

Aperçu des travaux de la Fondation

La Fondation s'attache, depuis de nombreuses années, à recenser les initiatives politiques en matière de SIG, spécialement destinées à encourager la participation des femmes à la vie active. Elles peuvent se traduire par des mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail ou facilitant l'accès aux services.

Travail de la Fondation sur les SIG

Les travaux de la Fondation sur le sujet des services d'intérêt général ont pour objectif d'apporter une expertise pertinente et opportune dans ce secteur capital. Le présent cahier analyse des exemples tirés d'études de cas menées par la Fondation sur le rôle des services d'intérêt général dans la promotion de la qualité de l'emploi des femmes au sein de l'Union européenne. Il met en évidence l'importance des politiques d'égalité des chances pour façonner et moderniser ces services dans l'esprit de l'agenda politique actuel de l'UE. Les exemples cités concernent plusieurs types de services,⁴ à savoir l'éducation, la santé et les services sociaux.⁵

Ce cahier est divisé en quatre parties. Premièrement, il évalue le rôle croissant de l'Union européenne sur le plan de la réglementation de la prestation des services d'intérêt général. Il fait également ressortir les implications potentielles sur les modalités et les conditions d'emploi dans ces services. Deuxièmement, il examine la position stratégique et prometteuse des services d'intérêt général au sein de l'économie et de la société européennes. Troisièmement, il évalue les conditions de travail et d'emploi dans les services concernés et met en lumière les mesures et les démarches entreprises, principalement par les partenaires sociaux et les autorités publiques, pour promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les SIG. Quatrièmement, le cahier conclut en soulignant les principaux problèmes et défis qui attendent les services d'intérêt général en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

⁴ Ces services sont offerts à la population et assument une mission propre d'intérêt public. Bien que financés (directement ou indirectement) par les pouvoirs publics, ils ne sont pas nécessairement fournis par le secteur public (gouvernements, autorités régionales, locales ou centrales ou entreprises publiques): ils peuvent également être assurés par des prestataires bénévoles ou privés.

⁵ Assistance sociale, soins de santé, sécurité sociale, emploi – services mis en place en vue de répondre aux besoins spécifiques des groupes vulnérables.

Position stratégique – et prometteuse – du secteur des services dans l'économie et la société de l'UE

Les services d'intérêt général sont une composante essentielle de l'architecture sociale de l'UE et le secteur des services dans son ensemble joue un rôle central dans l'économie de l'UE.

Au sein de l'Union élargie (à l'époque l'UE15 et les PC10 de 2003), la structure de l'emploi parmi la population en âge de travailler se caractérise par un secteur des services prédominant représentant 66,4%, contre 28,3% pour l'industrie et 5,3% pour l'agriculture (Commission européenne, 2004g). Une comparaison entre les nouveaux États membres (ci-après, les NEM) et ceux de l'UE15 montre que les NEM présentent un taux d'emploi proportionnellement plus élevé dans l'agriculture (12,4% contre 4%) ainsi que dans l'industrie (31,9% contre 27.6%), mais un pourcentage d'emploi nettement inférieur au niveau des services (55,6% contre 68,3%).

Le secteur de l'éducation représente 7,1% de l'emploi total dans l'UE25, 6,9% dans l'UE15 et 7,7% dans les NEM. La santé et la sécurité englobent 9,5% de l'emploi total dans l'UE25, 10% dans l'UE15 et 6,2% dans les NEM. Les autres secteurs d'assistance au niveau communautaire, social et personnel, représentent 4,6% de l'emploi total dans l'UE25, 4,7% dans l'UE15 et 3,8% dans les NEM.

Ces données sous-estiment le rôle des services au sein de l'économie de l'UE, notamment en raison du fait que les statistiques reposent sur une distinction obsolète entre les services, l'industrie et l'agriculture (Commission européenne, 2004f).

Malgré un récent ralentissement, le secteur des services reste le moteur de l'essor continu, bien que modéré, en matière d'emploi dans l'UE. Entre 1997 et 2002, les services ont généré quelque 11,4 millions d'emplois nouveaux, soit 96% de la totalité des emplois créés. Quant à l'industrie, elle a atteint globalement 1,5% (croissance de 3%). Par contre, l'emploi dans l'agriculture a régressé de 0,9 million (13%) pour l'ensemble de l'UE (Commission européenne, 2003f). L'activité des services a créé plus d'emplois, malgré le ralentissement actuel, qu'au début des années 1990. L'autre secteur ayant connu la deuxième augmentation la plus significative est celui de la santé et de l'aide sociale (+1,7 million). En 2003, l'emploi dans les services en général a augmenté dans tous les NEM, sauf en Pologne, avec une hausse particulière dans le domaine des soins de santé et de l'assistance sociale. Il apparaît dès lors clairement que les services sont déterminants pour l'économie de l'UE. La création d'emplois dans le secteur des services doit se poursuivre afin d'atteindre l'objectif de Lisbonne en matière d'emploi, à savoir un taux de 70% équivalant à 22 millions d'emplois supplémentaires au sein de l'UE25 d'ici 2010.

En raison de la pénurie de main-d'œuvre imputable à l'évolution démographique et sociétale, et en vue de réduire le ratio de dépendance économique, les gouvernements introduisent actuellement des mesures afin d'autoriser la population active à travailler plus longtemps et d'attirer davantage de femmes sur le marché du travail (EMCC, 2003). Dans l'ancienne UE15, 6,4 millions de femmes en âge de travailler n'ont pas d'activité rémunérée, outre les 6,6 millions de femmes au chômage. Par conséquent, il est évident que le potentiel non exploité de femmes dans la population active est considérable (Rapport de la Task-force pour l'emploi, 2003). La Fondation a en outre identifié et analysé un nombre important d'initiatives émanant d'entreprises de l'UE, en particulier de l'UE15, désireuses de recruter et de conserver des femmes au sein de leur personnel (Olgiati et Shapiro, 2002; <http://www.emcc.eurofound.eu.int/exchange.htm>).

Comme les femmes deviennent de plus en plus nombreuses à participer à la vie active, des insuffisances se feront sentir au niveau de la prise en charge familiale des personnes âgées, créant ainsi une demande en services de garde publics ou privés (EMCC, 2004; Fahey et Spéder, 2004). En termes de dépenses, la santé absorbe une part appréciable du budget public, seulement précédée par les pensions de retraite (Alber et Köhler, 2004).

Lors du Conseil européen de Barcelone en 2002, les États membres se sont mis d'accord sur les objectifs concernant les services de garde d'enfants. D'ici 2010, les structures d'accueil doivent être en mesure de prendre en charge 90% au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et 33% au moins des enfants âgés de moins de trois ans. Peu nombreux sont les États membres qui se rapprochent des objectifs de Barcelone, à l'exception des pays nordiques. Les rares données disponibles indiquent que les pays dont les services de prise en charge des enfants sont peu développés, tels que l'Italie et l'Espagne, affichent un taux d'emploi féminin proportionnellement faible, tandis que les pays présentant un taux d'emploi élevé comme la Suède, le Danemark et la Finlande proposent un accès très large aux structures de garde d'enfants. De plus, les femmes auront plus tendance à travailler à temps partiel là où les services de garde d'enfants ne sont pas si largement disponibles, comme c'est le cas par exemple aux Pays-Bas, en Allemagne et en Autriche (Rapport de la Task-force pour l'emploi, 2003). Historiquement, la responsabilité de la garde et des soins de personnes dépendantes a toujours été considérée comme étant du ressort privé de la famille. Le concept de prise en charge des enfants en tant que responsabilité individuelle évolue progressivement, bien qu'il ait encore des retombées sur les structures existantes de prise en charge dans certains États membres. Dans plusieurs États membres, les questions de garde et de soins étaient liées à l'équité sociale, partant du principe que les familles monoparentales et aux revenus modestes éprouvent généralement plus de difficultés à accéder à des services de garde et de soins de bonne qualité.

Les travaux de recherche que la Fondation a menés récemment au sujet des services aux particuliers, englobant l'aide aux personnes âgées et aux enfants, confirment qu'il existe un besoin largement insatisfait et sans cesse croissant au niveau de ces services. Il est intéressant de constater que cette étude met également l'accent sur le fait que cette demande ne sera peut-être pas satisfaite par l'émergence de nouveaux services ni par la création de nouveaux emplois, car de nombreux obstacles freinent leur développement (Cancedda, 2001).

Conditions de travail et d'emploi dans les services d'intérêt général au sein de l'UE

Parmi les principales réformes initiées par l'UE, figure celle liée au potentiel de création d'emplois qu'offre le secteur des services, notamment en améliorant la représentation des femmes sur le marché du travail. La stratégie européenne pour l'emploi (SEE) confie aux États membres la responsabilité de surveiller et d'éliminer les disparités hommes-femmes dans la vie active. L'on n'estime généralement pas que la SEE a eu une influence majeure sur la plupart des «écarts hommes-femmes» en termes de participation, de rémunération, de profession, etc. Toutefois, elle est perçue comme un outil très utile pour élaborer des politiques et établir des priorités en matière d'égalité des sexes (Magnusson et al, 2003).

Pour «rendre le travail des femmes rémunérateur», grâce à des incitants financiers et non financiers, il faudra inévitablement modifier les conditions de travail et d'emploi dans les SIG, ainsi que les facilités d'accès à ces services.

Disparités hommes-femmes: défis et réponses

Au fur et à mesure que le travail traditionnellement effectué par les femmes au foyer s'est transformé en emplois rémunérés, la représentation des femmes dans la population active a augmenté de 56,6% à 60,2% entre 1995 et 2001, tendance constatée essentiellement dans le secteur des services (Commission européenne, 2003f; Cancedda, 2001). Les femmes de l'ancienne UE15 travaillent principalement dans les services, alors que les hommes sont toujours employés en grande partie dans l'industrie (voir tableau 1). Au niveau de l'UE15, l'emploi masculin dans les services s'élève à 60,5% du total, contre 84,4% chez les femmes. À l'échelle de l'UE25, l'emploi masculin dans l'industrie représente 58,4% du total, contre 82% pour les femmes (Commission européenne, 2004g). Dans chaque État membre, il existe un lien évident entre le taux de participation des femmes à la vie active et l'importance du secteur des services sociaux (Morales et al, 2004).

Tableau 1: Ségrégation entre les femmes et les hommes par secteur d'activité dans l'ancienne UE15

Pourcentage d'emplois occupés par des femmes et des hommes employés dans chaque secteur, à plein temps et à temps partiel

Secteurs NACE	Hommes			Femmes			Total
	PT	TP	Tous	PT	TP	Toutes	
Construction	86	5	91	6	3	9	100
Industries extractives	82	2	84	16	-	16	100
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	78	6	84	13	3	16	100
Transports et communications	68	7	75	16	9	25	100
Industries manufacturières	68	5	73	20	7	27	100
Agriculture	55	10	65	24	10	34	100
Intermédiation financière	51	7	58	27	15	42	100
Administration publique	51	5	56	30	14	44	100
Commerce, hôtels et restaurants	41	6	47	30	23	53	100
Autres services collectifs	36	8	44	29	27	56	100
Santé et éducation	19	6	25	40	35	75	100
Services domestiques, activités extraterritoriales	2	3	5	35	60	95	100
Emploi total	50	6	56	26	18	44	100

Remarques: les secteurs sont classés par ordre de domination masculine. «-» indique moins de 0,5%.

Légende: PT = plein temps TP = temps partiel (moins de 35 heures par semaine) Tous/Toutes = PT+TP

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

Les recherches de la Fondation ont également mis en lumière la forte concentration de femmes dans le secteur public (voir tableau 2). Les pouvoirs publics nationaux, régionaux et locaux, en leur qualité d'employeurs, ont une influence particulièrement grande sur les conditions de travail des femmes. 32% des femmes actives exercent dans le secteur public ou dans une entreprise d'État, comparé à 19% d'hommes. À l'inverse, les hommes sont plus enclins à travailler dans une société privée de taille moyenne ou grande (Fagan et al, 2002).

Tableau 2: Emploi des femmes et des hommes dans les secteurs public et privé

Répartition des salariés selon le lieu de travail (en %)

	Hommes	Femmes	Total
Secteur public ou entreprises d'État	19	32	25
Secteur privé	81	68	75

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

En majorité, les femmes travaillent essentiellement dans les services aux particuliers, dans le secteur de la santé, de l'éducation et dans d'autres activités de garde et de soins, ainsi que dans le commerce, l'hôtellerie et la restauration. Les hommes se retrouvent surtout dans la construction, les industries manufacturières, les transports, l'agriculture et l'intermédiation financière (voir tableau 1). Ainsi, la plupart des salariés évoluent dans des fonctions principalement ou entièrement occupées par des personnes de leur propre sexe, de sorte qu'il est possible de classer les emplois par catégories en fonction d'une «prédominance masculine» ou d'une «prédominance féminine», une minorité d'emplois pouvant être considérés comme «mixtes» (Fagan et al, 2002).

En 2000, près de la moitié des femmes actives dans l'UE (48%) travaillait dans seulement quatre branches d'activité principales: les soins de santé et les services sociaux, l'éducation, l'administration publique et le commerce de détail. Quelque 17% des femmes étaient employées dans les soins de santé et les services uniquement, alors que 18% exerçaient dans l'éducation et l'administration publique (Eurostat, 2002).

Dans les services de garde d'enfants, de soins aux personnes âgées et de nettoyage à domicile, le pourcentage de femmes se maintient à 90% et atteint souvent 98–100% (par exemple, les enseignantes maternelles au Portugal, les puéricultrices en général au Royaume-Uni et les aides à domicile en France et en Finlande). La féminisation est moins prononcée dans le secteur de la blanchisserie et du nettoyage à sec, avec 60–70%. La ségrégation entre les femmes et les hommes est moins marquée au niveau des fonctions liées à la restauration. Dans certains pays (Portugal et Royaume-Uni), le pourcentage de femmes se situe entre 63% et 67%, tandis qu'en Italie où il existe une légère prévalence des hommes, les femmes n'atteignent que 44,6%. Seuls quelques pays possèdent des données sur l'emploi dans le secteur de l'entretien de la maison. Ces postes de travail sont fortement dominés par les hommes. Les femmes représentent seulement 4% des salariés de la branche du jardinage au Royaume-Uni et 8,6% aux Pays-Bas; le pourcentage de femmes exerçant une fonction de nettoyage extérieur des bâtiments n'est que de 4,2% au Portugal et il est encore plus faible en Finlande (Cancedda, 2001).

Au Portugal, entre 1991 et 1998, la proportion de femmes engagées comme gardiennes d'enfants, aides à domicile et salariées dans l'hôtellerie a augmenté de 81,8% à 92,8%, alors que le pourcentage d'enseignantes maternelles est passé de 97,3% à 100%.

Une légère tendance vers la mixité de l'emploi a été observée principalement dans les activités où la prédominance féminine est moins marquée. Le pourcentage de femmes dans le secteur de la blanchisserie a,

par exemple, régressé de 71% à 65% entre 1993 et 1996 aux Pays-Bas et de 69% à 59% entre 1992 et 1998 au Royaume-Uni. Durant la période de 1992 à 1998, le nombre de travailleurs masculins britanniques évoluant dans les services de garde d'enfants a fait un bond de 80%. Le pourcentage d'hommes dans la restauration a aussi connu une hausse au Royaume-Uni pour passer de 32% à 37% entre 1992 et 1998, tandis qu'en Autriche, ce chiffre est monté de 31% à 40% pendant la période 1992–1997. En revanche, il a diminué entre 1991 et 1998 à la fois au Portugal (de 44% à 33%) et en Italie (de 46% à 45%) (Cancedda, 2001).

Il est intéressant de noter que la structure de la main-d'œuvre du secteur des services dans les NEM offre des éléments de comparaison, notamment entre le public et le privé. Le passage à des économies de marché a engendré une explosion de l'emploi dans ce secteur tertiaire. Au total, les chiffres sont pratiquement comparables aux niveaux d'emploi de l'UE15, bien que la Roumanie et la Pologne soient légèrement en retrait (voir tableau 3). Alors que l'emploi dans les services privés a progressé partout en raison de l'accent placé sur la privatisation pendant la période de transition, cela n'a pas été le cas pour le secteur public. Le processus constaté indique une prédominance des femmes employées dans le secteur public. Les femmes sont surreprésentées d'une façon plus significative dans les services publics que leurs homologues habitant l'UE15 (Pollert et Fodor, à paraître).

Les femmes et les hommes sont représentés de façon inégale dans certains métiers par rapport à leur part globale d'emploi. D'une façon générale, les emplois des femmes se trouvent dans le domaine de la garde et des soins, de l'éducation et des activités de service, tandis que les hommes monopolisent les fonctions de direction, ainsi que les professions manuelles et techniques associées aux machines ou équipements physiques considérés comme «lourds» ou «complexes» (Fagan, 2002). Dans le secteur de la santé, par exemple, les femmes travaillent principalement en tant qu'infirmières, alors que les hommes sont plutôt médecins. Dans l'éducation, elles exercent le métier d'enseignantes, et non celui de directrices d'établissement scolaire. Les hommes représentent 72% des législateurs et des dirigeants de haut rang, contre 28% seulement pour les femmes. Ces dernières occupent 65% des postes d'enseignants, comparé aux 35% réservés aux hommes. Quelque 68% des employés de bureau sont des femmes et 32% seulement des hommes (Fagan, 2002).

La ségrégation entre les sexes, tant au niveau des secteurs d'activité que des professions, a des conséquences préjudiciables sur les conditions de travail et les niveaux de rémunération. Les postes dans les «secteurs féminins», tels que les services de garde et de soins ou services aux particuliers, sont des types d'emplois sous-évalués qui n'étaient pas rémunérés par le passé.

Tableau 3: Pays d'Europe centrale et orientale (PECO) et de l'UE15 - Ségrégation entre les femmes et les hommes par secteur d'activité

Secteurs NACE	PECO Hommes	UE15 Hommes	PECO Femmes	UE15 Femmes
Construction	87,8	91	12,2	9
Pêche	85	s/o	15	s/o
Industries extractives	82,7	84	17,3	16
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	77,6	84	22,4	25
Transports, stockage et communications	69,1	75	30,9	25
Agriculture	63,9	66	36,1	34
Industries manufacturières	59,4	73	40,6	27
Immobilier, locations et services aux entreprises	55,3		44,7	
Administration publique, défense, sécurité sociale obligatoire	54,3	56	45,7	44
Commerce de gros et de détail	47,1	(47)	52,9	(53)
Autres services collectifs et services sociaux et domestiques	41,0	44	59	56
Intermédiation financière	36,6	58	63,4	42
Hôtels et restaurants	34,5	(47)	65,5	(53)
Éducation	23,8	(25)	76,2	(75)
Santé et action sociale	21,2	(25)	79,8	(75)
Emploi total	55,9	56	44,1	44

Remarques: les secteurs sont classés par ordre de domination masculine.

Source: PECO, rapports par pays d'après l'EFT (Rapport final, tableau VI).

UE15, Fondation. Les chiffres entre parenthèses indiquent des catégories NACE ayant été fusionnées (Fagan et Burchell, 2002: 24).

Les services publics montrent souvent l'exemple lorsqu'il s'agit d'appliquer des bonnes pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail, notamment sur le plan de l'égalité en matière de rémunération (Deakin, 1995; Pillinger, 2000; 2004). Ainsi, dans bon nombre de pays, l'écart salarial entre les sexes est plus étroit que dans le secteur privé car différentes politiques gouvernementales et lois ont contribué à réduire cette différence de rémunération. L'écart salarial entre les femmes et les hommes avoisine en moyenne les 16% dans l'Union européenne. Les observations confirment que la différence de rémunération est moindre dans le secteur public (12%), comparé au secteur privé (21%) (Commission européenne, 2004a).

Les travaux de la Fondation mettent en évidence un paradoxe intéressant. Alors que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est une des matières les plus réglementées du marché du travail, aucun pays européen ne peut s'enorgueillir d'avoir atteint cette égalité hommes-

femmes. Cela pourrait traduire une difficulté à faire appliquer la loi et laisser sous-entendre que les mesures introduites par les employeurs et les responsables politiques ne sont pas efficaces. Dans les pays nordiques, le degré élevé de ségrégation du marché du travail est souvent accusé de faire obstacle à l'égalité entre les femmes et les hommes. En Europe méridionale, le faible taux de participation des femmes à la vie active et le recours à des formes «atypiques» d'emploi constituent un problème. Dans certains NEM d'Europe centrale et orientale, l'égalité entre les sexes en soi est jugée moins problématique que l'intégration des minorités ethniques et des travailleurs migrants (EIRO, 2002; 2004).

Lors de ses recherches, la Fondation a dégagé diverses stratégies et initiatives menées à travers l'UE visant à favoriser l'emploi des femmes et de remédier aux disparités hommes-femmes.

En Suède, par exemple, l'essor des services sociaux a été directement lié à la création d'opportunités d'emplois pour les femmes. Le modèle social démocratique suédois se fonde sur le plein emploi, la participation des femmes, les politiques actives du marché du travail et le caractère universel des prestations basé sur les notions de citoyenneté et de droit aux prestations, ainsi qu'un corporatisme social typiquement empreint de partenariat social dans les négociations et les prises de décision.

Dans d'autres États membres, les autorités locales ont accordé la priorité à l'égalité des chances. Par exemple, dans la commune de Bologne en Italie, un comité de femmes pour la gouvernance de la ville a joué un rôle important dans la sensibilisation des travailleurs sociaux et des soins de santé aux questions d'égalité entre les sexes. Le comité «Égalité des chances», qui s'adresse au personnel, a proposé différents projets relatifs au temps de travail ainsi qu'aux horaires de travail. À Valence, en Espagne, un programme de formation à l'égalité des chances a accueilli toute une série de cadres et de partenaires sociaux afin de les sensibiliser à la nécessité d'améliorer la position des femmes en termes d'emploi dans les services publics. Par ailleurs, plusieurs pouvoirs locaux britanniques ont tenté l'expérience d'instaurer des plans d'égalité stratégique pour l'offre de services (*Strategic Equality Plans in Service Delivery - STEPS*). Les Pays-Bas, la Suède, le Danemark et la Finlande ont pour leur part opté pour des programmes d'intégration de la dimension hommes-femmes dans le secteur public, tout particulièrement importants pour déterminer les répercussions des politiques nationales, régionales et locales sur l'égalité des chances entre les sexes. En France, tous les cabinets ministériels doivent désormais évaluer l'impact sur les rapports hommes-femmes de la législation actuelle et à venir. Cela a permis d'attirer l'attention sur la situation des femmes en termes de possibilités de carrière et de rémunération (Pillinger, 2000).

En Autriche, la législation introduite en 1993 comporte des mesures de promotion de l'emploi des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées, c'est-à-dire lorsqu'elles occupent moins de 40% des postes de travail. Chaque ministère est tenu d'établir un «plan de promotion» contenant des mesures destinées à venir à bout de cette sous-représentation. En cas de qualifications égales, il y a une obligation de donner la préférence aux candidates féminines jusqu'à ce que la représentation des femmes atteigne 40%. Il en va de même pour l'avancement au sein de la hiérarchie de l'administration. D'autres pays, tels que l'Italie et la Grèce, ont également introduit des mesures visant à encourager la participation des femmes dans le secteur public.

Au Royaume-Uni, le gouvernement s'est fixé comme objectif de porter à 6% le taux de représentation des hommes dans le secteur des services de garde d'enfants. La lutte contre la ségrégation fondée sur le sexe suppose la mise en place de mesures incitant les hommes à faire carrière dans ce secteur tout en garantissant de meilleurs salaires et conditions de travail aux femmes exerçant déjà cette profession.

Les initiatives cherchant à concilier vie professionnelle et vie familiale ou sociale ont une incidence décisive sur les choix opérés par les femmes sur le marché du travail. Des expériences ont donc vu le jour pour rendre le temps de travail plus flexible dans les municipalités suédoises, ainsi que dans les soins de santé et les services sociaux aux Pays-Bas. Dans ces pays, la réduction et la réorganisation collectives du temps de travail sont devenues des facteurs stratégiques sur le plan de l'égalité des chances et de la conciliation entre les obligations professionnelles et privées (Pillinger, 2000). En Italie, l'emploi dans les services aux ménages offre en règle générale une certaine souplesse qui permet de concilier plus facilement le travail et la famille (Cancedda, 2000). Les mesures visant à améliorer la participation des femmes à la vie active passent également par une adaptation des prestations de services aux exigences des femmes qui travaillent dans le cadre d'horaires flexibles. Tel était l'objectif de l'initiative finlandaise «Services de garde 24h/24» et des changements introduits au niveau des heures d'ouverture des écoles dans certaines régions italiennes (Boulin, 1999).

Les mesures prises pour améliorer les conditions de travail et d'emploi dans l'activité des services, répondent aussi à l'émergence quelque peu surprenante de formes très souples de contrats d'embauche et d'horaires de travail.

Adaptation à l'évolution des modèles de contrats de travail

Force est de constater que les récents développements affectent les conditions d'emploi dans le secteur des services publics. L'on assiste à une

hausse du nombre de femmes engagées à durée déterminée ou temporaire, évolution qui semble contrebalancer la plus grande stabilité des emplois statutaires dans le secteur public, surtout en Belgique, en France, au Danemark, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Italie et au Portugal (Commission européenne, 2003f). En ce qui concerne le temps de travail, il y a une augmentation considérable des postes à temps partiel dans le secteur des services, plus précisément dans les soins de santé, l'éducation et les autres services sociaux. L'essor du travail à temps partiel, essentiellement assuré par les femmes, englobe plus de 40% de l'ensemble des emplois créés entre 1997 et 2002 (Commission européenne, 2003f).

La Fondation a en outre relevé des initiatives intéressantes concernant plus particulièrement l'évolution des conditions du travail temporaire au sein de l'UE15.

En Espagne, la situation au début de l'année 2002 révélait un taux très élevé d'emploi temporaire, surtout chez les femmes. Le secteur public est un important employeur pour les femmes et celles-ci sont beaucoup plus susceptibles d'accepter des contrats temporaires que leurs collègues masculins. Dans le cadre de la législation ayant initié sa réforme du marché du travail en mars 2001, le gouvernement espagnol a inclus d'autres aspects de la directive relative au travail à durée déterminée, notamment le principe d'égalité de rémunération pour les salariés concluant des contrats à durée déterminée et indéterminée, ainsi que le droit d'information desdits salariés quant aux postes vacants. En avril 1997, un accord intersectoriel visant à favoriser la stabilité de l'emploi a été signé par les principales fédérations patronales et les confédérations syndicales.

En Autriche, Amandas Matz a été le premier bureau de consultation en matière d'emploi à se consacrer spécifiquement aux jeunes femmes sans emploi ou menacées par le chômage. Il est géré par une équipe de quatre consultantes à temps partiel, appartenant à diverses professions. La rotation de l'effectif est très faible. Le projet est financé par le Service du marché du travail, le Fonds social européen et l'Association des centres de jeunes de la ville de Vienne. Amandas Matz propose un large éventail de services, allant de l'orientation individuelle au travail en groupes, en passant par les séances d'information. Certains services s'adressent directement aux conseillers d'orientation professionnelle et aux dirigeants de centres de jeunes afin qu'ils puissent assimiler et relayer les informations sur les outils offerts par le bureau de consultation et sur l'état actuel du marché du travail. Les conseils prodigués portent surtout sur les perspectives de carrière et de formation, la recherche d'emploi et la planification de projets pour le futur. Le bureau s'attache en outre à offrir une assistance lors de situations difficiles, à élaborer des stratégies de lutte contre la discrimination envers les femmes dans le marché du travail, à

fournir des renseignements de base sur les nouvelles réglementations légales, à former les jeunes femmes à la recherche d'emploi et à la mise en place et organisation de systèmes administratifs de gestion. La gamme de services offerte évolue en permanence en fonction de l'évolution des besoins des clientes.

Discussions et propositions

L'analyse de cas concrets qu'a réalisée la Fondation souligne le rôle crucial des services d'intérêt général pour l'emploi et l'insertion sociale des femmes. Il est mis en lumière par les mesures d'égalité des chances visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail ou à faciliter l'accès des femmes actives à certains services, notamment les services sociaux. Dans l'élan insufflé par la stratégie de Lisbonne, nous sommes de plus en plus nombreux à reconnaître que l'exploitation du potentiel que représente la participation des femmes constitue un enjeu à la fois sur le plan de l'égalité hommes-femmes, mais aussi pour notre rentabilité économique. Les stratégies de l'emploi dans les SIG seront, par conséquent, d'une importance majeure pour la réussite des objectifs de Lisbonne.

Ce cahier pose la question fondamentale du rôle des pouvoirs publics et des partenaires sociaux pour garantir le respect des valeurs d'égalité et d'équité dans une économie de marché. Il s'interroge également sur la durabilité de la présence des femmes dans les SIG, compte tenu des conditions de travail et d'emploi difficiles imposées par certaines branches de services, notamment les services aux particuliers. Un autre sujet de préoccupation concerne la relation entre la participation des femmes à la vie active et le rôle du secteur des services en tant que prestataire et employeur. Quelles seront les répercussions des restructurations en cours, des privatisations et des réductions des finances publiques?

L'UE s'est désormais engagée dans un important exercice de redéfinition et réexamen des réglementations encadrant les SIG de nature économique et non économique au sein de l'UE. Comme le précise le présent cahier, les réglementations communautaires influenceront de plus en plus la prestation des SIG et plus particulièrement des services sociaux d'intérêt général. Dans le courant de l'année 2005, la Commission publiera une communication spécialement consacrée aux services sociaux, notamment à la politique régissant les soins de santé et le domaine social. Dans son Livre blanc sur les SIG, la Commission a également annoncé son intention de contrôler et d'évaluer la performance des services d'intérêt général à l'intérieur de l'UE. Au stade actuel, les principales questions à se poser sont les suivantes: quels seront les indicateurs utilisés pour mesurer cette performance? La promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes servira-t-elle d'indicateur dans cet exercice d'évaluation? Dans la négative, quelle serait alors la pertinence du principe du «gender mainstreaming» (promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques de l'UE) inscrit dans les traités CE? Quelle serait

également la pertinence des objectifs en matière d'égalité des chances fixés par la stratégie de Lisbonne? L'enjeu de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes semble donc générer d'importants défis pour les nouvelles réformes de l'UE.

Bibliographie

Veillez noter que certains projets, tels que «Temps de la ville et qualité de la vie» ou «Services publics de protection sociale et exclusion sociale», par exemple, comprennent à la fois un rapport consolidé et des rapports nationaux.

Alber J. et Höhler U., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Health and care in an enlarged Europe*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004.

Ball C., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Comblant le fossé*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1994.

Boulin J-Y. et Mückenberger U., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Temps de la ville et qualité de vie*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999.

Bureau international du travail, *ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Genève, BIT, 2000.

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

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

Commission européenne, *Les services d'intérêt général en Europe*, COM(1996) 443, Bruxelles, 1996b.

Commission européenne, *100 mots pour l'égalité*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998a.

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

Commission européenne, *Rapport d'avancement de la Commission sur le suivi apporté à la communication: «Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires»*, COM(98) 122 final, 1998c.

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

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

Commission européenne, *Une stratégie pour le marché intérieur des services*, COM(2000) 888 final, Bruxelles, 2000c.

Commission européenne, *Stratégie-cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - Programme de travail pour 2002*, COM(2001) 773 final, Bruxelles, 2001.

Commission européenne, *Soutien du Fonds social européen à la Stratégie européenne pour l'emploi*, COM(2001) 16 final, Bruxelles, 2001b.

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

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

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

Commission européenne, *L'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne - Rapport annuel 2000*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001f.

Commission européenne, *L'emploi en Europe 2002 - Évolution récente et perspectives*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002a.

Commission européenne, *Rapport conjoint du Conseil et de la Commission sur l'inclusion sociale*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002b.

Commission européenne, *Communication de la Commission sur l'analyse d'impact*, COM(2002) 276 final, 2002c.

Commission européenne, *La stratégie de Lisbonne – Réussir le changement, communication de la Commission au Conseil européen de printemps*, Barcelone, COM(2002) 14 final, Bruxelles, 2002d.

Commission européenne, *Rapport sur l'état du marché intérieur des services*, COM(2002) 441 final, Bruxelles, 2002e.

Commission européenne, *Livre vert sur les services d'intérêt général*, COM(2003) 270 final, Bruxelles, 2003a.

Commission européenne, *Stratégie-cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - Programme de travail pour 2003*, COM(2003) 47 final, Bruxelles, 2003b.

Commission européenne, *Rapport annuel sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne en 2002*, COM(2003) 98 final, Bruxelles, 2003c.

Commission européenne, *Proposition de directive du Conseil mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services*, COM(2003) 657 final, Bruxelles, 2003d.

Commission européenne, *Proposition de directive du Conseil mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services*, COM(2003) 657 final - *Analyse d'impact approfondie*, SEC(2003) 124, Bruxelles, 2003e.

Commission européenne, *L'emploi en Europe 2003 - Évolution récente et perspectives*, Bruxelles, 2003f.

Commission européenne, *Moderniser la protection sociale pour des emplois plus nombreux et de meilleure qualité une approche globale pour rendre le travail rémunérateur*, COM(2003) 842 final, Bruxelles, 2003g.

Commission européenne, *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, COM(2004) 115 final, 2004a.

Commission européenne, *Rapport conjoint sur l'emploi 2003–2004*, COM(2004) 24, Bruxelles, 2004b.

Commission européenne, *Livre blanc sur les services d'intérêt général*, COM(2004) 374, Bruxelles, 2004c.

Commission européenne, *Livre vert sur l'égalité et la non-discrimination dans l'Union européenne élargie*, COM(2004) 379 final, Bruxelles, 2004d.

Commission européenne, *Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux services dans le marché intérieur*, COM(2004) 2 final, Bruxelles, 2004e.

Commission européenne, *Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux services dans le marché intérieur*, COM(2004) 2 final - *Analyse d'impact approfondie* SEC(2004)21, Bruxelles, 2004f.

Commission européenne, *L'emploi en Europe 2004 - Évolution récente et perspectives*, Bruxelles, 2004g.

Commission européenne, *Development of a Methodology for the collection of harmonised statistics on childcare*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004h.

Commission européenne, *Annuaire Eurostat 2004*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004i.

Commission européenne, *Relever le défi – La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi*, Rapport du groupe de haut niveau présidé par Wim Kok, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004j.

Conseil de l'Europe EG-S-MS (98) 2 «L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes - Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des bonnes pratiques», Strasbourg, mai 1998.

Deakin N., Davis A. et Thomas N., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Services publics de protection sociale et exclusion sociale - Développement d'initiatives en faveur du consommateur dans l'Union européenne*, 1995.

Di Martino V., Hoel H. et Cooper Cary L., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003.

Eurostat, *Note on childcare for the indicators group of the Employment Committee* – IND/40/051102/EN.

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

Fahey T. et Spéder Z., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Fertility and family issues in an enlarged Europe*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004.

Fitzgerald R., *Making mainstreaming work*, Centre de recherche sur les politiques européennes, Glasgow, 2002.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Cahier de la Fondation n° 3, *La qualité du travail et de l'emploi des femmes: instruments de changement*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002.

Huggins R., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Labour Supply in Care Services*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, à paraître.

Magnusson L., Mosesdottir L., Serrano Pascual A. (eds.) *Equal pay and gender mainstreaming in the European Employment Strategy*, ETUI/SALTSA, Bruxelles, 2003.

Morales Villagomez E., Martin Matinez I., Antunano Oteo E. et Gago Gonzalez E., *Social Security Systems in the EU and their Impact on Reconciling Family Life and Work Life*, Alemenara Estudios Economicos y Sociales, S.L., avril 2004.

Observatoire européen des relations industrielles (EIRO), *Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en Europe*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002.

Observatoire européen des relations industrielles (EIRO), *Plans pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2004.

Observatoire européen du changement, «The future of health and social services in Europe», *Sector Futures*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2003.

Observatoire européen du changement, «Health and Social Services – Visions for the Future», *Sector Futures*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2004.

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

Parlement européen, *Rapport sur le Livre vert sur les services d'intérêt général*, A5/0484/2003, 2003a.

Parlement européen, *Rapport annuel sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne, (2003/2011 INI)*, 2003b.

Pillinger J., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Qualité dans les services publics sociaux*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001.

Pillinger J., *Closing the Gender Wage Gap – EPSU/PSI Equal Pay Survey*, 2004.

Pollert A. et Fodor E., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Gender, Work and Employment in Ten Accession Candidate Countries Eastern Europe to the EU*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, à paraître.

Rapport de la Task-force pour l'emploi présidée par M. Wim Kok, *L'emploi, l'emploi, l'emploi - Créer plus d'emplois en Europe*, novembre 2003.

Watt G., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Le rôle de l'orientation et du conseil pour les adultes sur un marché du travail en évolution*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1996.

With O.A., State Secretary, Royal Norwegian Ministry of Children and Family Affairs, «An insider's view – Making mainstreaming a natural part of an administration's policies: setting realistic targets, EIPA Seminar Managing gender equality: policies, tools and best practices in Europe», Maastricht, 23–24 septembre 2002.

Yeandle S., Gore T., et Herrington A., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Employment, Family and Community activities: a new balance for women and men*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000.

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

**Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les services
d'intérêt général**

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2005 – 26 pp. – 16 x 23,5 cm

ISBN 92-897-0909-X

VENTE ET ABONNEMENTS

Les publications payantes éditées par l'Office des publications sont disponibles auprès de nos bureaux de vente répartis dans le monde.

Quelle est la marche à suivre pour acquérir l'une ou l'autre des publications?

Après vous être procuré la liste des bureaux de vente, vous choisissez le bureau qui vous intéresse et vous le contactez pour passer commande.

Comment vous procurer la liste des bureaux de vente?

- Soit vous consultez le site internet de l'Office
<http://publications.eu.int/>
- Soit vous la demandez par télécopie au (352) 2929-42758 et vous la recevrez sur papier.

Les cahiers de la Fondation ont pour objectif de mettre en valeur les connaissances et les analyses qui découlent des thèmes de recherche de la Fondation: emploi, égalité des chances, insertion sociale, utilisation du temps et diversité. Ces cahiers rendent les travaux antérieurs, présents et futurs de la Fondation pertinents et accessibles sous une forme synthétisée.

Le thème de chaque cahier est lié à des problèmes actuels de politique sociale et constitue donc une contribution pertinente au débat au niveau européen.



Office des publications

Publications.eu.int

ISBN 92-897-0909-X



9 789289 709095