

Le genre du personnel communautaire européen

Yves DENÉCHÈRE

RÉSUMÉ

Le processus de construction européenne entamé dans les années 1950 a accompagné les évolutions sociales du xx^e siècle. Des politiques d'égalité femmes/hommes très poussées ont été définies et menées dans le cadre des Communautés européennes (CE) puis de l'Union européenne (UE), et elles ont été parfois présentées comme un modèle de *gender mainstreaming* ; on peut légitimement se demander si les institutions européennes ont appliqué les principes qu'elles promouvaient à l'extérieur au sein même de leur administration.



Fausta Deshormes La Valle dans son bureau à Bruxelles (c. 1977). Source : Jean-Louis Debaize, European Communities

Marcelle Devaud (1908-2008), femme politique française, pro-européenne et qui a travaillé toute sa vie pour les droits des femmes, remarque que le traité de Rome était « avant tout commercial, mais il n'a pas négligé un certain nombre de problèmes sociaux et notamment pour les femmes, il a été le premier à parler de l'égalité hommes/femmes [article 119] ». Dès 1958, la Commission européenne, dont les membres sont tous des hommes, recrute des femmes fonctionnaires. Ainsi, en 1958, Jacqueline Nonon abandonne son poste de cadre pour rejoindre Bruxelles. On la place sur un poste de dactylo : elle veut repartir, puis se trouve chargée de monter un service Documentation à la direction générale des Affaires sociales. Elle est ensuite affectée à la direction du Travail où lui échoit l'emploi des personnes difficiles... dont les femmes, qui selon elle n'intéressaient alors personne. À la fin des années 1960, elle monte un groupe *ad hoc* pour l'égalité femmes/hommes qui va contribuer à l'élaboration de la première grande directive européenne sur l'égalité professionnelle à l'occasion de l'année internationale des femmes de 1975. Jacqueline Nonon s'investit ensuite pleinement dans bien d'autres tâches et fait partager sa connaissance des arcanes européens.

Fausta Deshormes La Valle (1927-2013) entre à la Commission européenne en 1961, après un début de carrière de journaliste en Italie, où elle crée en 1954 le magazine *Giovane Europa*, publié par la Campagne européenne de la jeunesse, organisation fondée par le Mouvement européen dans le but de sensibiliser et mobiliser les jeunes des pays d'Europe occidentale en faveur de l'intégration européenne. Elle entre au service commun de presse et d'information. Il y a alors peu de personnel, très peu de femmes et toutes avec des statuts précaires. Fausta Deshormes La Valle n'est titularisée qu'en 1973 et, entre temps, enchaîne 21 contrats d'expertise temporaires. Elle explique que les femmes étaient alors peu considérées ; quand elle se plaint de son statut précaire d'experte, elle s'entend répondre : « Mais Madame Deshormes, vous avez un salaire plus ou moins convenable. Et votre mari est une personnalité. De quoi vous plaignez-vous ? » Lorsque, lauréate d'un concours, elle est enfin recrutée, l'administration refuse de reconnaître son ancienneté pour le droit à la pension. La Cour de justice qu'elle saisit lui donne raison : l'« arrêt Deshormes 17/78 » fera dès lors jurisprudence. En 1976, le commissaire Carlo Scarascia-Mugnozza ouvre au sein de la direction générale Information un service Information Femmes qu'il lui confie. Mais les moyens sont très insuffisants, se souvient-elle : « Je n'avais qu'une secrétaire dans l'organigramme, et un volume de travail et une demande toujours croissants. Alors je payais une dactylo sur mon budget d'activités, elle était clandestine, je l'appelais mon sous-marin. Comment travailler, autrement ? » Le service de presse et d'information accueille beaucoup de jeunes femmes, stagiaires ou avec des contrats précaires. Jacqueline Lastenouse y entre comme stagiaire en 1962, puis enchaîne plusieurs contrats d'expert ; elle fait ensuite une brillante carrière à la Commission européenne jusqu'à sa retraite en 2011.

L'élargissement de la Communauté européenne en 1973 au Royaume-Uni, à l'Irlande et au Danemark est favorable aux politiques en faveur des femmes et leur reconnaissance au sein du personnel communautaire. Selon Jacqueline Nonon, « les Anglais avaient déjà leur loi sur l'*Equal opportunity*. Donc ils étaient très fiers de montrer qu'ils étaient en avance, [...] et on a pu vraiment travailler très politiquement ». De même, à partir de 1979, l'arrivée de 16 % de femmes dans un Parlement européen désormais élu au suffrage universel a un impact sur le genre du personnel communautaire. Dans beaucoup de pays, les femmes sont mises en avant pendant la campagne électorale de 1979 ; tous les cinq ans, il en sera désormais ainsi. La présidente Simone Veil doit, quant à elle, commencer par convaincre l'administration du Parlement, réticente à voir une femme vouloir changer les choses établies : « J'ai d'ailleurs été très mal accueillie par le Bureau dont les membres pensaient que le président serait un ancien et ils avaient déjà tout organisé pour conserver toutes les manettes. Quand ils ont vu une femme élue, ça ne leur a pas fait plaisir : certains voulaient une sorte de présidence collective, voulaient constituer mon cabinet... » Pour faire avancer la cause des femmes, elle peut compter sur des élues engagées, notamment au sein d'une commission *ad hoc* pour les droits des femmes présidée par Yvette Roudy. Un premier grand débat est organisé en juin 1980 autour d'un rapport de la Néerlandaise Suzanne Dekker sur le travail féminin. Mais l'administration du Parlement des années 1980 est encore peu nombreuse et c'est dans les services de la Commission que la question du genre du personnel communautaire se pose avec le plus d'acuité.

Dans un état des lieux conduit en 1986 par des consultants externes à la demande du Comité paritaire pour l'égalité des chances, le diagnostic sur la situation des femmes au sein du personnel de la Commission est sévère : « forte ségrégation sexuelle dans les différentes catégories et directions générales et existence de discriminations indirectes ». Le rapport dénonce, entre autres, des procédures de recrutement pouvant donner lieu à des biais dans le test non verbal éliminatoire du concours, ainsi que dans d'autres mécanismes de sélection qualifiés d'« agressifs ». Il met en évidence l'existence d'un système de carrières fondé sur l'ancienneté et la capacité à maîtriser un réseau de relations personnalisées et donc plus favorable aux hommes, ainsi que la faible importance accordée à la formation professionnelle. Il constate que, si dans son action externe, la Commission entend jouer un rôle moteur dans la promotion de l'égalité des chances, elle ne semble pas recueillir un consensus interne sur l'égalité et les actions positives. Les consultants soulignent la lenteur des carrières des femmes. Outre l'institution d'un programme d'actions positives, le rapport propose d'adapter les procédures et les pratiques de gestion du personnel, afin de les rendre sexuellement « neutres ». Un premier programme est lancé en 1988 ; suivi par trois autres jusqu'en 2008. Le nombre de femmes aux postes de cadres supérieurs et de cadres moyens progresse fortement à partir de la fin des années 1980 : 9,5 % des postes de catégorie A en 1986 ; 14 % en 1995 et 23,5 % en 2004. L'évolution est plus marquée pour les postes de direction (2 % en 1996, 2,6 % en 1995 et 17,4 % en 2004), c'est-à-dire pour les postes où l'effet d'affichage est le plus important. L'impulsion initiale semble avoir été renforcée par une plus ferme volonté politique après l'élargissement à l'Autriche, la Finlande et la Suède (1995).

Aujourd'hui, la Commission européenne emploie plus de 33 000 personnes dont près de 55 % de femmes ; mais dans les trois grades les plus élevés des administrateurs (AD 14, 15 et 16), elles ne sont que 25 %. Au sein du Parlement européen, est créé dans les années 2000 un groupe de haut niveau chargé notamment de veiller au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de ses 8 000 employés. En raison de la plus grande politisation des nominations et de la dispersion sur trois centres géographiques ne facilitant guère la compatibilité du travail avec une charge de famille qui repose encore très souvent davantage sur les femmes que les hommes, le Parlement progresse plus lentement vers la parité de ses effectifs aux niveaux supérieurs.

BIBLIOGRAPHIE

BEGO, Ingrid, *Gender Equality Policy in the European Union : A Fast Track to Parity for the New Member States*, Londres, Palgrave Macmillan, 2015.

DENÉCHÈRE, Yves, *Ces Françaises qui ont fait l'Europe*, Paris, Audibert, 2007.

HUBERT, Agnès, LORENZI, Frédérique, « L'Union européenne, une construction vénusienne gérée au masculin », dans Jean-Marc Delaunay et Yves Denéchère (dir.), *Femmes et relations internationales au xx^e siècle*, Paris, Presses de la Sorbonne Nouvelle, 2006, p. 143-160.

Source URL:

<https://ehne.fr/encyclopedie/thematiques/genre-et-europe/le-genre-de-la-citoyennete-en-europe/le-genre-du-personnel-communautaire-europeen>