



## **L'égalité des genres dans la fonction publique européenne: un objectif juridique structurant au cœur de l'institution**

DI FRANCESCO SEATZU\*

SUMARIO: Introduction. - PREMIÈRE PARTIE: UN CADRE JURIDIQUE AMBITIEUX FACE AUX DÉFIS STRUCTURELS.- 1. Un arsenal normatif imposant. - 2. Une mise en œuvre entravée par des inerties bureaucratiques. - DEUXIÈME PARTIE: DES PROGRÈS EN COURS ET UNE EUROPE EN PLEIN ESSOR. - 1. Une sous-représentation féminine dans les postes de direction? - 2. Comparaison avec la fonction publique internationale: l'UE en retard? - REMARQUES FINALES.

### **Introduction**

Au sein de la fonction publique européenne,<sup>1</sup> on donne souvent une image d'inerte solidité à l'égalité des genres comme un des principes fondateurs de l'ordre juridique de l'Union, établie par les traités, et corroborée par un ensemble d'instruments législatifs visant à garantir l'accès égal aux emplois publics, la transparence des carrières et des conditions de travail justes pour l'ensemble des agents sans distinction de sexe. L'architecture juridique se veut à la fois solide et injonctive puisqu'elle prohibe les discriminations fondées sur le genre diffusées au sein des institutions où des mesures de proactivité en son sens doivent être prises pour garantir l'égalité de traitement. Sur le plan théorique, la construction d'un cadre réglementaire de ce type vise à positionner l'UE en tête de la lutte contre les inégalités

---

\* Ordinario di Diritto Internazionale, Università degli studi di Cagliari. L'auteur souhaite remercier Maître Gattinara et le Professeur Nascimbene pour leurs précieux conseils

<sup>1</sup> Le personnel de la fonction publique européenne se compose donc de fonctionnaires au statut (le statut des fonctionnaires de l'Union européenne – ci-après, « statut ») et d'agents contractuels de droit public au régime applicable aux autres agents (ci-après « RAA »), lequel renvoie par analogie à certaines des dispositions du statut concernant aussi les agents. Amplius, voir e.g. L. LEVI, *Droits fondamentaux et principes généraux de droit de la fonction publique communautaire*, in G. VANDERSANDEN et I. GOVAERE (eds.), *La Fonction publique communautaire: nouvelles règles et développements contentieux*, collection *Pratique du droit communautaire*, Bruxelles, Bruylant, 2008; J. PILORGE-VRANCKEN, *Le droit de la fonction publique de l'Union européenne*, Bruylant, 2017, p. 12 ff.

professionnelles en instituant des règles censées abolir les écarts en matière de représentation et de rémunération entre les femmes et les hommes dans le secteur public.

Dans cette perspective, il convient de souligner les avancées significatives que les institutions européennes, et en particulier par la Commission, ont réalisées en matière d'égalité des genres.<sup>2</sup> Bien que des résistances structurelles puissent encore exister, cela n'empêche pas le principe d'égalité de progresser de manière impressionnante, étant désormais inscrit et pleinement intégré dans les politiques institutionnelles.<sup>3</sup> Si l'égalité formelle est largement affirmée, sa mise en œuvre se renforce chaque jour grâce à des actions concrètes dans la gestion des carrières et des recrutements, avec des initiatives spécifiques visant à garantir un accès équitable aux postes de direction.<sup>4</sup>

De plus, les politiques de rémunération ont été ajustées pour diminuer les disparités salariales, avec des efforts constants pour atteindre une égalité totale.<sup>5</sup> L'engagement des institutions européennes contre toute forme de discrimination est devenu un pilier essentiel, et les progrès réalisés montrent une volonté claire de transformer les principes en actions concrètes, visant à assurer une égalité véritable et durable. Malgré quelques défis qui persistent, les institutions européennes ont réalisé des avancées notables en matière d'égalité des chances. Les structures mises en place pour encourager une répartition plus équilibrée des postes ont été renforcées par des mécanismes de suivi et d'évaluation rigoureux, ce qui permet de mesurer l'impact réel de ces initiatives.<sup>6</sup> De plus, même si l'absence de sanctions dissuasives peut freiner les progrès, l'Union européenne a montré un engagement fort à respecter ses principes de parité. En outre, bien que la lutte contre les stéréotypes sexistes demeure un défi, elle a entraîné une évolution progressive des mentalités, facilitant ainsi l'accès des femmes à des postes de responsabilité, y compris dans les instances décisionnelles de l'Union européenne.<sup>7</sup>

Il est clair que, malgré des progrès législatifs significatifs et des promesses solides, atteindre pleinement l'égalité des genres au sein de la fonction publique européenne reste un objectif qui est encore en train de se réaliser. Au regard de ces enjeux, il semble nécessaire de réaffirmer les stratégies existantes pour aller vers plus de volontarisme et de mesures contraignantes, pour corriger durablement les déséquilibres structurels. Ce qui suppose par

---

<sup>2</sup> Sur ce point, voir les observations de G. GATTINARA, *Il problema delle azioni positive nel diritto della funzione pubblica dell'Unione europea: il caso della Commissione europea*, in S. AMADEO, F. SPITALERI (eds), *L'eguaglianza alla prova delle azioni positive*, Turin, 2013, pp. 175 ff.

<sup>3</sup> Voir P. DEBUSSCHER, *La stratégie européenne pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025: le début d'une nouvelle ère?*, in *Bilan social de l'Union européenne 2022: élaborer des politiques publiques en temps de crise permanente*, ETUI; OSE, 2023, pp. 99-121.

<sup>4</sup> Voir A. L. BRIATTE, É. GUBIN, F. THÉBAUD, *L'Europe, une chance pour les femmes?*, Paris: Éditions de la Sorbonne, 2019.

<sup>5</sup> Amplus, voir P. DE BEER, *Rémunérations et inégalités de revenu dans l'Union européenne pendant la crise*, in *Revue internationale du Travail*, 2012, pp. 343-363.

<sup>6</sup> Voir S. KAKON, *Égalité entre les femmes et les hommes: où en est-on dans l'Union européenne?*, <https://www.touteleurope.eu/societe/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-ou-en-est-on-dans-l-union-europeenne/> Voir également AGENDA 2030 EN FRANCE, *Egalité entre les femmes et les hommes : où en est-on dans l'Union européenne?*, <https://www.agenda-2030.fr/a-la-une/actualites-a-la-une/article/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-ou-en-est-on-dans-l-union-europeenne?>

<sup>7</sup> Et ce, en dépit de la remarque pertinente de L. Levi, *La fonction publique européenne*, in *Revista catalana de dret públic*. 2012, p. 1-20. selon laquelle : «Le fonctionnaire est destiné à faire carrière : son entrée dans l'administration ne se limite pas à un recrutement pour occuper temporairement un poste donné, mais constitue la garantie d'une progression à travers une succession de fonctions organisées et hiérarchisées jusqu'à la retraite, sauf en cas de démérite».

ailleurs de reprendre à plat les politiques de promotion interne, de tenir compte des biais discriminatoires dans le processus de sélection, de contrôler et de suivre les écarts de représentation et de rémunération.

Un examen du droit de la fonction publique européenne, ainsi que des politiques en vigueur dans d'autres organisations internationales, permet d'évaluer l'efficacité des mesures concrètes mises en place et d'explorer les raisons pour lesquelles l'égalité au sein de l'administration de l'UE a été largement atteinte, grâce à un niveau de développement élevé et une forte sensibilité aux droits des femmes en Europe. Cette recherche mettra en lumière les progrès significatifs réalisés en matière d'égalité des genres au sein de l'administration de l'UE et proposera des améliorations pour consolider davantage ces acquis, tout en soulignant la solidité des valeurs que l'Union défend déjà de manière efficace et engagée.

## **PREMIÈRE PARTIE: UN CADRE JURIDIQUE DÉCLARATIF FACE AUX LIMITES STRUCTURELLES**

Bien qu'il soit clair que l'égalité des genres est un principe fondamental dans le cadre juridique de l'Union, la véritable portée de cette norme se réalise surtout grâce à une mise en œuvre efficace et à la réduction progressive des résistances structurelles.<sup>8</sup> En effet, ces textes ne se contentent pas de garantir une égalité de traitement; ils vont bien plus loin en imposant des mesures de discrimination positive, ce qui permet d'obtenir des résultats concrets et mesurables.<sup>9</sup> S'inscrivant dans ce cadre normatif contraignant et porté par un engagement fort des institutions, l'Union européenne a pris des mesures tangibles pour corriger les déséquilibres systémiques et promouvoir une véritable égalité.

### **1. Un arsenal normatif imposant mais contourné**

Le principe de l'égalité des sexes, qui est une pierre angulaire de l'ordre juridique européen,<sup>10</sup> est énoncé précisément et clairement dans l'article 2 du Traité sur l'Union européenne (TUE) et dans l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), textes fondateurs consacrant aussi bien l'égalité du salaire que le principe de l'interdiction formelle de toute discrimination de la personne fondée sur le sexe, ce qui éloigne d'un certain nombre de discriminations au sein des institutions européennes. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, à portée normative obligatoire, impose les obligations des institutions de l'UE en matière d'égalité et renforce la norme du principe d'égalité dans les salariés en emploi public, ainsi que les conditions de travail.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Voir e.g. D. GHAILANI, *L'égalité des genres du traité de Rome au débat sur les quotas: entre mythes et réalités*, in *Bilan social de l'Union européenne*, 2013, pp.169-200.

<sup>9</sup> Voir P. VIELLE, *Une brève histoire des politiques d'égalité dans l'UE sous l'angle des études de genre*, in *Revue de l'Union européenne*, 2019, p. 349 ff.

<sup>10</sup> Voir e.g. E. VARIKAS, *Le principe de la parité entre les sexes*, in *Les Cahiers du Genre*, 1996, pp. 33 à 55.

<sup>11</sup> Voir l'article 23 de la Charte, qui stipule ce qui suit : '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. Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté.'

Cependant, il convient de noter que ces instruments juridiques présentent certes une bonne solidité et prévoient a priori des activités prioritairement centrées vers l'égalité des genres, mais peinent à dépasser le simple engagement formel d'une mise en œuvre effective. En effet, s'il est clairement prévu par les traités et textes complémentaires, qu'il y ait des principes d'égalité, leur application reste largement biaisée voire absente à l'égard du quotidien des institutions dans la pratique. L'obligation faite aux institutions européennes ne portent avant tout, sur la performance de moyens, non pas de résultats. Il en résulte que les institutions font l'option de se réfugier derrière des politiques d'intentions qui, si elles sont louables sur le papier, ne garantissent pas souvent l'égalité de traitement et ne permettent pas de surmonter les inégalités structurelles fortement imprimées.

Le Statut des fonctionnaires de l'Union,<sup>12</sup> qui interdit les discriminations basées sur le sexe, n'a pas, en effet, prévu de mécanismes de sanctions contraignantes qui accompagnent le non-respect d'un engagement d'égalité, ni de dispositifs de correction véritablement efficaces pour lutter contre les déséquilibres structurels qui persistent dans l'accès aux postes de responsabilité et dans les situations de travail.<sup>13</sup> Faute de dispositifs coercitifs, de mécanismes de suivi rigoureux, le cadre juridique ne peut être transformé que lentement en une égalité assurée.

## **2. Une mise en œuvre entravée par des inerties bureaucratiques?**

Bien que la mise en œuvre des principes d'égalité entre les sexes dans la fonction publique européenne ait rencontré des obstacles, il est évident que des efforts sont déployés pour réduire l'écart entre les normes et les pratiques. En effet, même si les normes obligent les institutions européennes à garantir l'égalité entre les sexes, un nombre croissant de mesures concrètes sont mises en place pour transformer cet engagement en actions réelles.

Bien que des améliorations soient encore possibles, plusieurs décisions du Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne ont souligné que les institutions doivent aller au-delà de l'égalité formelle, en s'assurant d'éliminer les discriminations systémiques qui persistent. Cela nécessite de mener des actions spécifiques pour identifier et combattre les biais implicites dans les processus de recrutement, de sélection et de gestion des carrières, tout en garantissant que chaque membre du personnel bénéficie d'un environnement véritablement égalitaire. Ainsi, les institutions s'efforcent activement de réajuster leurs pratiques administratives pour promouvoir une égalité authentique et durable.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Constitue le fondement principal de la fonction publique européenne, le Statut est, selon une jurisprudence constante, un instrument autonome, et a pour seule finalité d'assurer la régulation des relations juridiques entre les institutions et les fonctionnaires et d'instaurer entre ceux-ci des droits et des obligations réciproques. Il a ainsi opéré un balancement des droits et des obligations réciproques au bénéfice d'un tout qui est la relation entre les institutions et les fonctionnaires, relation qui ne peut en effet être altérée aussi bien du côté des institutions que des fonctionnaires.

<sup>13</sup> Le principe de non-discrimination est consacré par le Statut à son article 1er quinquiés, qui énonce: « Toute discrimination, notamment celle fondée sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, est interdite». Le statut inscrit également le principe de l'égalité de traitement et de l'égalité de chances entre hommes et femmes.

<sup>14</sup> Pour plus de références sur cette jurisprudence, consultez, voir S. GERVASONI, *Le Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne : cinq ans de jurisprudence*, in *CDE*, 2010, p. 731 ff; A. MASSON, V. CADOR,

L'affaire *Hecq c. Commission* met parfaitement en lumière la manière dont certaines pratiques, a priori neutres, peuvent avoir des effets asymétriques sur les femmes et continuer à reproduire des déséquilibres structurels de genre.<sup>15</sup> En l'espèce, la décision de la Commission européenne de privilégier certains critères de sélection réputés objectifs sera considérée comme biaisée dans la mesure où ces critères étaient appliqués dans un sens qui désavantageait systématiquement les femmes.<sup>16</sup> Cependant, cette option n'a pas été suivie d'une remise en cause réelle des pratiques ni d'une remise à plat des processus administratifs garantissant l'égalité. L'absence de réponse à ces pratiques inédites, qui au reste peuvent se révéler délibérément discriminatoires, signale un défaut de volonté politique des institutions à reconduire dans sa structure les réformes qui favorisent de manière significative la possibilité de l'égalité. Ce manque d'engagement à mener des actions visibles, effectives et correctives pour faire contrepoids à la tradition bureaucratique s'opposant à l'égalité témoigne véritablement d'une inertie fort capable de compromettre la réalisation effective et tangible de l'égalité.

Simultanément, l'Office européen de sélection du personnel (EPSO) – un organisme central pour le recrutement des fonctionnaires européens<sup>17</sup> – mène une action qui, bien que positive, pourrait être encore améliorée afin de pallier les biais de genre dans les processus de sélection.<sup>18</sup> Bien que de nombreuses initiatives aient été lancées pour promouvoir la diversité et l'égalité des chances, il reste encore des progrès à faire pour changer durablement les dynamiques en place. Des biais, qu'ils soient conscients ou inconscients, continuent d'influencer certains critères de sélection, ce qui contribue à une représentation féminine encore trop faible dans les postes de direction. Cette situation invite à une attention accrue, d'autant plus que l'EPSO, en tant qu'acteur central dans l'accès aux échelons décisionnels, est idéalement placé pour renforcer les initiatives en matière de sensibilisation à l'égalité et de formation des recruteurs. Un engagement accru en ce sens permettrait de consolider les avancées déjà réalisées et de favoriser une culture organisationnelle plus inclusive. Au demeurant, les actions mises en œuvre ne sont pas toujours systématiques dans la mesure où, si la sensibilisation peut, à court terme, contribuer à une prise de conscience collective sur le sujet de l'égalité, elle ne peut pas suffire à faire évoluer des pratiques de sélection qui demeurent principalement fondées sur des critères bien évocateurs et eux-mêmes obsolètes. Ces dynamiques organisationnelles, ancrées depuis plusieurs décennies, demeurent complexes à transformer. Toutefois, les réformes engagées jusqu'à présent, bien qu'elles témoignent d'une volonté de changement, peinent encore à générer une évolution des mentalités et des pratiques institutionnelles, ce qui souligne l'importance de poursuivre et d'intensifier les efforts entrepris.

---

*Application du droit de l'Union européenne par le Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne*, in *Europe*, Octobre 2011, p. 11,

<sup>15</sup> CJUE, Arrêt de la Cour (quatrième chambre) du 7 mars 1990, C-116/88, *André Hecq c. Commission des Communautés européennes*.

<sup>16</sup> Voir également S. JACQUOT, *L'instrumentation du gender mainstreaming à la commission européenne: entre 'ingénierie sociale' et 'ingénierie instrumentale'*, in *Politique européenne*, 2006, pp. 33-54.

<sup>17</sup> Voir également T. KRAMER, *The Reform of the European Personnel Selection Office (EPSO) Selection Procedures: the First Lessons Learned*. *EIPAScope 01/2011*, in *EIPAScope 2011*, p. 36 ff.

<sup>18</sup> Le 56,8% de la COM est de sexe féminin: [https://commission.europa.eu/document/download/04118600-5b22-4b63-83e4-bdf74a6be3fe\\_en?filename=HR-Key-Figures-2023-fr\\_en.pdf&prefLang=fr](https://commission.europa.eu/document/download/04118600-5b22-4b63-83e4-bdf74a6be3fe_en?filename=HR-Key-Figures-2023-fr_en.pdf&prefLang=fr)

## DEUXIÈME PARTIE: DES PROGRÈS EN COURS ET UNE EUROPE EN PLEIN ESSOR

La deuxième partie de cette recherche se penche sur les progrès réalisés dans la réduction des inégalités au sein de la fonction publique européenne, qui reste un élément clé des engagements en faveur de l'égalité des sexes. Bien que les principes d'égalité soient fermement ancrés dans les textes fondateurs de l'Union européenne, des avancées notables ont été faites dans leur application, même si des défis subsistent. Bien que certains déséquilibres structurels demeurent, notamment en ce qui concerne l'accès aux postes de direction et les inégalités salariales, des efforts considérables sont en cours pour surmonter ces obstacles. Cette section examine les mécanismes institutionnels et culturels qui, tout en continuant à poser des défis, font l'objet de réformes et de transformations progressives. En les mettant en perspective avec les politiques plus strictes d'autres organisations internationales, cette comparaison met en lumière les progrès réalisés par l'UE, qui, malgré certains défis, continue d'avancer vers une véritable égalité de traitement. Les initiatives en cours témoignent d'une volonté constante d'améliorer la gouvernance et d'assurer une égalité réelle au sein de ses institutions.

### 1. Une sous-représentation féminine dans les postes de direction?

La question de l'égalité des genres au sein de la haute fonction publique européenne constitue aujourd'hui un exemple probant d'un progrès institutionnel significatif. Loin d'un plafond de verre encore actif, les dynamiques actuelles témoignent d'une ouverture réelle et effective à l'égard des femmes dans l'accès aux postes de direction. Les programmes ambitieux en matière de parité, portés avec constance par les institutions européennes – qu'il s'agisse de plans d'action ou de stratégies en faveur de la diversité – ont permis de traduire l'engagement normatif en résultats concrets.<sup>19</sup> La parité n'est plus seulement affichée, elle est désormais incarnée au sein des équipes dirigeantes: les femmes occupent aujourd'hui des postes-clés tant au sein de la Commission européenne que du Service européen pour l'action extérieure. Cette représentation croissante, qui atteint et dépasse les 48 % dans certains secteurs, démontre que l'égalité de genre n'est plus une promesse théorique, mais bien une réalité institutionnelle consolidée.<sup>20</sup>

La représentation des femmes dans les postes de décision a fait un bond en avant ces dernières années, grâce à des changements structurels profonds qui facilitent leur accès aux cercles de pouvoir. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, des logiques d'informalité et de cooptation, souvent vues comme des freins, ont été largement repensées pour permettre une inclusion plus équitable. Aujourd'hui, de nombreux réseaux décisionnels sont ouverts et cherchent activement à promouvoir la diversité en intégrant des profils féminins qualifiés. Cette évolution est soutenue par des parcours professionnels plus équilibrés, où les femmes, désormais mieux intégrées dans les arènes décisionnelles, bénéficient d'opportunités de

---

<sup>19</sup> Voir M. MANGENOT, *Qui gouverne l'Union européenne?*, Chroniques 2014-2020, in *La documentation française*, 2020, p. 3 ff.

<sup>20</sup> Pour plus d'informations, voir le document disponible à l'adresse suivante: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_fr](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_fr).

socialisation, de mentorat et de tutorat, tout comme leurs homologues masculins. L'égalité des chances dans l'ascension professionnelle est désormais une réalité, et bien que les stéréotypes de genre persistent, ils sont en déclin, laissant place à une reconnaissance croissante des compétences des femmes. De plus, au lieu d'être contraintes de se conformer à des normes masculines, les femmes apportent des approches novatrices et une vision différente, enrichissant ainsi les processus décisionnels. Ces avancées rendent désormais difficilement soutenable l'idée selon laquelle des barrières subsistent à l'intégration pleine et entière des femmes dans les sphères de pouvoir.

En plus, même si des institutions internationales comme les Nations Unies ont mis en place des systèmes de quotas et des mécanismes de suivi pour assurer un équilibre dans les nominations,<sup>21</sup> l'Union européenne a pris l'initiative de mettre en œuvre ces principes de manière proactive, souvent avec plus d'efficacité et de concret. Malgré les défis initiaux, l'UE a intégré des mécanismes solides pour garantir une véritable parité, dépassant ainsi de simples objectifs formels. Contrairement à l'idée que la pression institutionnelle serait absente, l'Union européenne a clairement montré sa détermination à respecter ses engagements en matière de parité, en s'appuyant sur des sanctions effectives et un suivi rigoureux pour éviter tout manquement. Ce processus n'est pas qu'un simple vœu pieux, mais un effort continu pour assurer une représentation équitable des femmes dans les postes de décision. De plus, la quête d'une véritable égalité, bien qu'encore en cours, a fait des avancées significatives grâce à une révision des structures existantes et à l'instauration de stratégies d'inclusion systématiques, permettant ainsi des progrès notables dans la représentation des femmes aux postes élevés de l'administration européenne.

## **2. Comparaison avec la fonction publique internationale: l'UE en retard?**

L'action de l'Union européenne, surtout celle qui est mise en œuvre principalement à travers les programmes d'actions positives de la Commission – c'est-à-dire en utilisant des instruments de *soft law* – se distingue en partie des politiques plus agressives, même si elles ne sont pas forcément plus efficaces, adoptées par d'autres organisations internationales.<sup>22</sup> Prenons, par exemple, les Nations Unies qui ont mis en place une politique de parité 50/50 garantissant l'égalité de la représentation des femmes et des hommes dans ses effectifs, politique qui, ne relevant pas que de l'intention, reposait sur un suivi rigoureux, manifeste dans des objectifs précis assortis de sanctions.<sup>23</sup> Par exemple, le Secrétaire Général des Nations

---

<sup>21</sup> Amplius, voir ONU FEMME, *Engagement dans la réforme du secteur public*, <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/governance-and-national-planning/engaging-in-public-sector-reform>

<sup>22</sup> Sur les programmes d'actions positives de la Commission européenne, voir notamment l'ouvrage de G. GATTINARA, *Il problema delle azioni positive nel diritto della funzione pubblica dell'Unione europea: il caso della Commissione europea*, in S. AMADEO, F. SPITALERI (eds), *L'eguaglianza alla prova delle azioni positive* cit., 175 ff.

<sup>23</sup> L'Assemblée générale a rappelé les articles 8 et 101 de la Charte des Nations Unies et a demandé au Secrétaire général d'atteindre l'objectif de la parité 50/50 à tous les niveaux de l'Organisation des Nations Unies. Voir les résolutions de l'Assemblée générale 49/222 A, 49/167, 50/164, 51/67, 51/226, 53/119, 53/221, 55/258, 61/244, 63/250, 65/247 et 67/255. Voir également la résolution 70/133, dans laquelle l'Assemblée a demandé au Secrétaire général de « revoir et redoubler ses efforts pour progresser vers la réalisation de l'objectif de la parité 50/50 à tous les niveaux au sein du système des Nations Unies, dans le plein respect du principe de répartition géographique équitable, conformément à l'article 101, paragraphe 3, de la Charte des Nations Unies, en tenant particulièrement compte des femmes des pays en développement et des pays les moins avancés, des pays en transition économique ainsi que des États membres non représentés ou largement sous-représentés, et de veiller à la mise en œuvre de





Par ailleurs, l'UE manque de dispositifs de contrainte tels que ceux mis en œuvre par les Nations Unies ou l'OCDE. Les objectifs de parité soutenus par les Nations Unies sont assortis de mécanismes de contrôle, par l'intermédiaire de commissions autonomes pouvant mesurer la prise en compte par les institutions des engagements pris.<sup>29</sup> L'OCDE, de son côté, utilise des données solides et promeut l'auto-évaluation de ses membres.<sup>30</sup> L'Union européenne se limite, elle, à un dispositif plus léger, avec des énoncés de principes d'égalité inscrits dans le corpus législatif, mais sans véritablement de dispositifs de responsabilisation. Bien que l'UE puisse encore intensifier la pression institutionnelle et les sanctions, il est essentiel de rappeler qu'elle possède un cadre solide pour promouvoir la parité. Avec ces outils en main, l'Europe a la chance d'accélérer la transition vers une véritable égalité. On peut donc envisager un avenir où l'UE, tout en capitalisant sur ses acquis, se rapprochera des autres organisations internationales qui ont mis en œuvre des politiques concrètes et des mécanismes de suivi ambitieux. Ces initiatives pourraient servir de modèle pour renforcer les actions de l'Union européenne et surmonter les défis actuels.

## REMARQUES FINALES

Dans le cadre de la fonction publique européenne, l'égalité des genres est reconnue comme un principe fondamental, inscrit dans les traités de l'Union européenne (UE). Ce principe est soutenu par une série de mesures qui visent à garantir un accès équitable aux emplois publics pour tous les citoyens, tout en assurant la transparence et l'équité dans les carrières et les conditions de travail. L'égalité des genres est devenue un pilier essentiel de l'ordre juridique de l'UE, renforcé par la Charte des droits fondamentaux et d'autres textes législatifs, comme l'article 2 du Traité sur l'Union européenne (TUE) et l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). Ces instruments ont pour objectif d'éliminer les discriminations basées sur le sexe, d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes, et de réduire les inégalités salariales et de carrière au sein des institutions européennes.

Il est essentiel de rappeler que, même si la législation est robuste et que l'UE a pris des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité des genres, de nombreux défis subsistent. En réalité, le chemin vers une véritable égalité au sein de la fonction publique européenne est encore semé d'embûches, surtout à cause du manque de sanctions dissuasives et de mécanismes obligatoires pour assurer le respect des principes d'égalité dans les pratiques quotidiennes. De plus, bien que des programmes aient été mis en place pour aider les femmes à accéder à des postes de direction et à réduire les écarts salariaux, des inégalités continuent d'exister dans certains domaines.

---

<sup>29</sup> Amplius, voir P. OUEDRAOGO BAWINDSOMDE, *Le statut juridique du fonctionnaire international sous l'angle des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des fonctionnaires des Communautés européennes: contribution à l'actualité de la notion de "fonctionnaire international"*, Diss. Université de Bretagne occidentale-Brest, 2012.

<sup>30</sup> Voir H. MANZANARES, *Egalité de traitement entre hommes et femmes dans le personnel de l'OCDE*, in *La Femme dans la fonction publique nationale et internationale*, in *Servir*, 1984, pp. 75 à 79.

L'un des grands défis auxquels nous faisons face est le manque de mesures efficaces pour suivre et contrôler les résultats obtenus. Les mécanismes en place ne garantissent pas toujours que les principes d'égalité se traduisent par des actions concrètes. Bien que des efforts aient été déployés pour améliorer la situation, comme l'introduction de programmes de discrimination positive et des campagnes de sensibilisation sur l'égalité, l'absence de sanctions réelles et de mécanismes de responsabilité, comme ceux que l'on trouve dans d'autres organisations internationales, rend difficile le dépassement des obstacles structurels de manière systématique. Ce manque de rigueur, souvent lié à une certaine inertie bureaucratique, freine nos avancées vers une véritable égalité.

En comparaison avec les Nations Unies, qui ont mis en place une politique de parité 50/50 avec un suivi rigoureux et des objectifs clairs accompagnés de sanctions, l'UE semble prendre du retard dans l'application de ses engagements en matière d'égalité des genres. Les Nations Unies se démarquent particulièrement grâce à des mécanismes de responsabilité qui obligent les États membres à rendre des comptes sur leurs progrès, comme le stipule la stratégie de parité 2020-2021.<sup>31</sup> Cette méthode, combinée à des rapports réguliers et à des programmes de soutien spécifiques pour aider les femmes à accéder à des postes de responsabilité, a permis d'atteindre des avancées significatives en matière d'égalité des genres au sein de leur propre organisation. En revanche, bien que l'UE ait intégré des principes similaires dans ses traités, elle n'a pas encore mis en place des instruments aussi contraignants.

Un autre exemple de cette différence se trouve au sein de l'OCDE, qui s'appuie sur des indicateurs précis pour évaluer les progrès en matière de parité dans ses institutions. L'OCDE publie régulièrement des rapports sur l'avancement des femmes dans ses rangs, et ces documents rendent compte de l'évolution des inégalités de genre, permettant ainsi de mettre en place des mesures correctrices ciblées. Ces mécanismes de suivi et de transparence sont cruciaux pour s'assurer que les politiques d'égalité des genres se traduisent par des résultats concrets et mesurables. En revanche, l'UE, malgré ses efforts en matière de diversité et d'inclusion, reste largement en retrait par rapport à ces pratiques, notamment en ce qui concerne le suivi systématique des objectifs de parité dans la fonction publique.

Bien que l'UE ait encore des retards dans l'application des principes d'égalité, elle se distingue tout de même de nombreux autres acteurs internationaux en matière de formulation de principes et de politiques en faveur de l'égalité des genres. Par exemple, la Commission européenne a pris des initiatives pour accroître la représentation des femmes dans les postes de direction, en mettant en œuvre des stratégies de diversification et de sensibilisation. Ces efforts ont permis une meilleure inclusion des femmes dans certains secteurs et ont conduit à des avancées significatives, même s'il reste encore des inégalités à surmonter.

En résumé, même si l'Union européenne a mis en place un cadre juridique solide pour l'égalité, il reste encore du chemin à parcourir pour vraiment ancrer ces progrès et les transformer en une égalité durable et tangible au sein de sa fonction publique. Bien que des avancées significatives aient été faites, notamment en ce qui concerne la parité dans les instances décisionnelles et la réduction des écarts de rémunération, il est crucial de renforcer les mécanismes de suivi, d'instaurer des sanctions réelles et de favoriser une plus grande

---

<sup>31</sup> ONU FEMMES, *La parité entre les sexes aux Nations Unies*, <https://www.unwomen.org/fr/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations>

responsabilisation au sein des institutions européennes. Pour y parvenir, l'UE pourrait s'inspirer des exemples des Nations Unies et de l'OCDE, en adoptant des approches plus contraignantes et en mettant en place des mécanismes de transparence et de responsabilité similaires, afin d'assurer une égalité authentique et durable au sein de ses institutions.