



**ANALYSE DE L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS  
LE MONDE PROFESSIONNEL :  
LES DIX PRINCIPES POUR L'EMPLOI EN ÉGALITÉ.**

(PRODUIT FINAL DU GROUPE DE TRAVAIL 2 DU  
PROJET TRANSNATIONAL  
« CONSTRUIRE ENSEMBLE UN NOUVEAU PARCOURS CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS »)

*"Construire Ensemble:*

*Un nouveaux parcours contre les discriminations"*



## Équipe de rédaction:

### CONTA CON ELAS

Lourdes Álvarez Alverte

Laura Estévez Caride

Esther Mariño Costales

M<sup>a</sup> del Mar Pintos Andrés

M<sup>a</sup> Luz Varela Caruncho

Montserrat Parramon Farrás ( Entreprise externe D'aleph)

### DIESE

Nathalie Bergamin

Nathalie Jouve

### EXITO

José Antonio Balau

Noémia Barbosa

Carina Freitas

### RELOS

Fiorella Luciani

Christian Sciarretta

### Avec la Collaboration:

Ricardo Pombeiro (Étude de genre dans la convention collective portugaise )(Portugal)

Jaime Cabeza Pereiro (Analyse de genre dans la convention collective en Espagne( métallurgique et bâtiment)( Espagne)

## Initiatives Equal:



## SOMMAIRE

<b>1. PRÉSENTATION</b> .....	<b>1</b>
<b>2. INTRODUCTION</b> .....	<b>5</b>
<b>3. MÉTHODOLOGIE</b> .....	<b>10</b>
<b>4. CADRE LÉGAL</b> .....	<b>14</b>
<b>5. ANALYSE DU CADRE NORMATIF DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LE DOMAINE PROFESSIONNEL</b> .....	<b>20</b>
5.1. Égalité professionnelle .....	20
5.2. Accès à l'emploi et politique de sélection du personnel .....	24
5.3. Ségrégation et promotion .....	27
5.4. Formation .....	31
5.5. Rémunération .....	33
5.6. Conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle.....	38
<b>6. ANALYSE SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES AU SEIN DES ENTREPRISES : RÉSULTATS DES QUESTIONNAIRES MIDE.</b> .....	<b>50</b>
6.1 Distribution des effectifs .....	52
6.2 Mouvements d'effectifs .....	58
6.3 Formation .....	59
6.4 Rémunération .....	60
<b>7. CONCLUSIONS</b> .....	<b>62</b>
<b>8. LES DIX PRINCIPES POUR L'EMPLOI EN ÉGALITÉ</b> .....	<b>63</b>
<b>9. BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>68</b>
<b>10. ANNEXES</b> .....	<b>70</b>

## 1. PRÉSENTATION

### Présentation du contexte

#### Présentation du territoire d'étude – CONTACONELAS

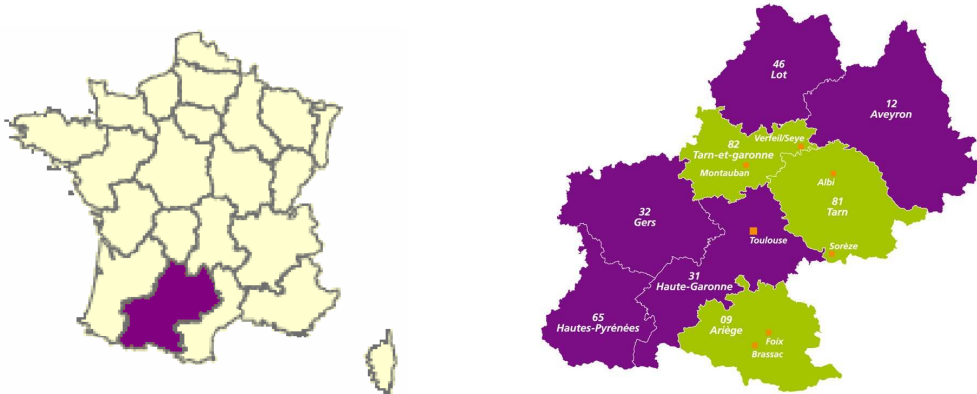


La Mancomunidad del Área Intermunicipal de Vigo (MAIV) est localisée dans la zone méridionale de la province de Pontevedra et il fait partie de l'Arc Atlantique.

Ils sont douze les communes qui la conforment (Baiona, Fornelos de Montes, Gondomar, Mos, Nigrán, Pazos de Borbén, Porriño, Redondela, Salceda de Caselas, Salvaterra de Miño, Soutomaior et Vigo), entre tous ils ont une surface de 675.9 Km<sup>2</sup> que suppose 14% de la province et 2% de ce qui est la Galicienne. Vigo est le centre principal de tout ce secteur, tant par la surface qui occupe comme par son importance démographique et économique.

En termes fonctionnels et physiques, l'agglomération urbaine de Vigo dépasse les limites municipales puisqu'il existe un espace métropolitain compact, caractérisé principalement par la concentration de population dans la côte, bien que non totalement homogène : il y a des espaces hautement urbanisés (Vigo, Porriño, Redondela), zones urbaines où l'expansion urbaine a laissé trace profonde (Mos, Nigrán, Baiona, Gondomar, Salceda de Caselas, Soutomaior) et zones de caractère rural ( Fornelos de Montes, Pazos de Borbén, Salvaterra de Miño).

## Présentation du territoire d'étude – DIESE



Dans sa géographie, Midi-Pyrénées est une région vaste (la plus vaste région de France avec 45 382 km<sup>2</sup>), placée dans le sud ouest européen, axe d'échanges avec l'Espagne et le Portugal, entre Atlantique et Méditerranée.

Elle compte 8 départements dont l'Ariège, le Tarn et le Tarn-et-Garonne, départements plus particulièrement concernés par le projet DIESE.

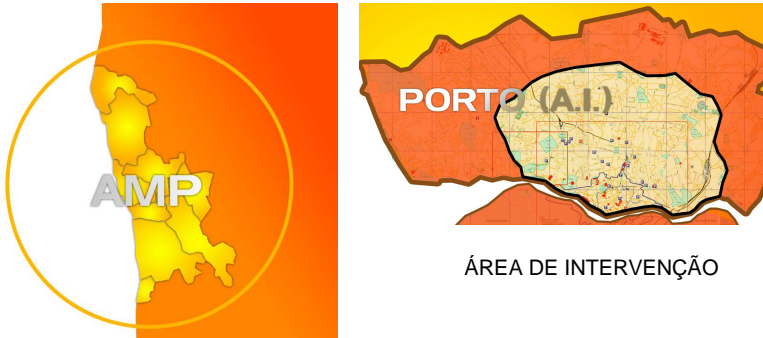
Cette région détient le nombre-record de 3020 communes, avec une population totale de 2 612 700. En trois ans, entre 1999 et 2002, la région a gagné plus de 60 000 personnes.

La région placée entre deux bordures montagneuses (le Massif Central et les Pyrénées) doit prendre en compte le véritable enjeu de son intégration dans le sud ouest européen. Le développement interrégional et transnational rend toutefois nécessaire une mise à niveau des infrastructures et des différents modes de transport.

L'organisation et l'utilisation de l'espace constituent des thèmes fondamentaux dans la région Midi-Pyrénées, marquée par une grande diversité des paysages et une répartition inégale des diverses activités économiques sur l'ensemble du territoire.

Les questions d'aménagement du territoire, d'organisation des transports, d'urbanisme prennent donc ici un relief particulier et nécessitent la conduite de politiques volontaristes en vue d'un développement équilibré et durable de la région.

## Présentation du territoire d'étude – EXITO



ÁREA METROPOLITANA DO PORTO

L'aire géographique d'intervention du Projet EXITO c'est le territoire de la Commune du Porto, spécifiquement les territoires inclus dans le domaine d'intervention des institutions que compose le partenariat de développement et que travail directement avec les groupes cibles du projet : ADILO, FDZHP et le Groupement d'Écoles de Miragaia. De cette façon, et à cause de la complexité et diversité du espace urbaine de la Commune du Porto, le projet comprendre, directement et indirectement, la population (élèves, parents, enseignants et auxiliaires d'action éducative) résident et/ou compris par cinq des quinze paroisses de cette ville : Lordelo do Ouro, Miragaia, São Nicolau, Sé et Vitória. En générale, sont représentés les paroisses du « noyau central » ou Centre Historique du Porto et une de la « périphérie extérieur » (Lordelo do Ouro). Nonobstant cette division, les espaces possédant caractéristiques communes (chômage, haute indice de absence et abandonne scolaire, basses qualifications de la population résident, notamment, des femmes inemployés ou domestiques) et comprendre, en termes globales, 35.430 habitants et une surface totale de 41,5 km<sup>2</sup>.

## Présentation du territoire d'étude – RELOS



REGIONE ABRUZZO  
PROVINCIA DI PESCARA



REGIONE ABRUZZO  
PROVINCIA DI CHIETI

La région de référence de l'intervention est formée par les provinces de Chieti et de Pescara, deux des quatre provinces constituant la Région des Abruzzes, situées sur le versant adriatique de l'Italie Centrale. La province de Chieti couvre une superficie de 2.587 Km<sup>2</sup>, pour une population totale de 391.167 habitants, répartie dans 104 communes. La province de Pescara présente une superficie de 1224 Km<sup>2</sup>, pour une population totale de 295.481, répartie dans 46 communes. La densité de population la plus élevée se trouve dans la vallée aux confins des deux provinces et le long de la côte, immédiatement après l'embouchure du fleuve Pescara, où vit environ un tiers de la population de la région. Le contexte géographique en question possède, dans le même cadre territorial et à brève distance l'un de l'autre, une variété de paysages et de ressources remarquable: cela va des plages de la mer Adriatique aux sommets les plus hauts des Apennins en passant par les douces collines intermédiaires. Ce contexte est caractérisé par une assez bonne croissance des petites et moyennes entreprises qui devront, lors de ces prochaines années, affronter les défis de la spécialisation, de l'innovation et de la croissance bidimensionnelle. Diverses recherches mettent en évidence, sans équivoque, que la région de référence présente un marché en grande croissance numérique, mais avec une baisse constante de l'emploi. Selon l'enquête Istat, les taux moyens d'activités de la zone se situent au dessous de la moyenne nationale.

## 2. INTRODUCTION

Le document « Analyse de l'égalité entre femmes et hommes dans le monde professionnel : Les dix principes pour l'emploi en égalité » sont le résultat du travail développé par des Partenariats de Développement (PDD) de la France, la Galice, l'Italie et le Portugal promotrices, respectivement, des projets « Savoir-Faire Pyrénéens », « Conta con Elas », « Recuperare lo Sviluppo » et « Exito ».

L'activité des PDD s'est développée autour de trois axes : le premier, à travers de séances de travail en groupe organisées lors des rencontres transnationales pendant le développement du projet transnational « Construire Ensemble ». Le deuxième, moyennant l'élaboration de documents sur l'égalité des chances entre femmes et hommes dans le domaine professionnel, portant sur une analyse de la législation de chaque pays et des conventions collectives des secteurs du bâtiment, du métal et de l'automobile. Enfin, le troisième axe de travail a été réalisé par le biais de questionnaires MIDE (mesures d'égalité au sein des entreprises) soumis aux entreprises afin de compléter et de porter sur le terrain de la réalité entrepreneuriale de chaque pays l'analyse menée dans une perspective plus théorique.

Le travail réalisé dans le cadre du projet transnational « Construire Ensemble » s'est alimenté des projets nationaux des partenaires transnationaux, qu'il a de même rétroalimenté. Le document présenté est donc le résultat final du groupe de travail transnational consacré à analyser les plans d'égalité des chances au sein des entreprises et l'application de critères d'égalité dans certains secteurs d'activité. Cependant, le travail développé dans le projet transnational, les analyses, les conclusions et les recommandations figurant sur le présent document sont aussi le résultat du travail fourni dans le cadre des projets nationaux des quatre partenaires. En effet, le chapitre consacré à l'analyse des questionnaires MIDE n'aurait pas été possible sans les synergies entre le projet transnational « Construire Ensemble » et chacun des quatre projets nationaux.

Les projets nationaux des quatre partenaires transnationaux se regroupent sous deux axes de l'Initiative Communautaire Equal ; le 3 est consacré à l'adaptabilité des travailleurs et travailleuses et des entreprises, et le 4 à l'égalité des chances entre femmes et hommes.

D'une manière plus particulière, **le partenaire transnational français** a développé dans le cadre de son activité nationale le projet « Savoir-Faire Pyrénéens » dirigé par l'organisme DIESE (Développement, Innovation, Égalité, Savoir-Faire et Emploi). Outre cette entité, le PDD se compose de l'Association de formation professionnelle pour les adultes, la Fédération du Bâtiment et des Travaux Publics, l'Union des Syndicats Artisans d'Ariège-Pyrénées, la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment et la Fédération Française du Bâtiment.

Le but principal de « Savoir-Faire Pyrénéens » est de promouvoir l'égalité des chances des femmes dans le secteur du bâtiment à travers l'amélioration de leur employabilité. La région Midi-Pyrénées est le domaine territorial d'action du projet.

La situation du secteur du bâtiment dans cette région se caractérise, tout d'abord, par le fait de bénéficier actuellement d'une conjoncture très favorable à la réhabilitation du patrimoine et à la récupération des constructions anciennes ; deuxièmement, par les difficultés croissantes d'embauche de travailleurs et travailleuses comme conséquence, en grande partie, du faible attrait du secteur du bâtiment dans le recrutement de nouveaux effectifs ; enfin, troisièmement, par la faible représentation de la main d'œuvre féminine.

Les lignes d'intervention du projet concernent la mise en œuvre d'ateliers de formation pour augmenter la qualification des femmes dans le bâtiment et favoriser leur intégration professionnelle dans ce secteur. Les ateliers de formation se sont ainsi consacrés à la restauration d'une maison historique dans la commune de Marciac, à la restauration des anciennes écuries du château de Brassac, toujours dans cette commune, et à la restauration de l'ancienne maison rectoriale et d'une maison locale typique de la commune de Verfeil/Seye.

**Le partenaire transnational galicien**, promoteur du projet « Conta con Elas » est le PDD « Área Metropolitana de Vigo », dirigé par la Mancomunidade Intermunicipal de Vigo (MAIV) regroupant 12 communes de cette zone et composée, outre l'organisme mentionné, de la Deputación Provincial de Pontevedra, l'Université de Vigo, les syndicats CC.OO., U.G.T., et C.I.G., la Confederación de Empresarios de Pontevedra et l'établissement financier Caixanova.

D'une manière générale « Conta con Elas » cherche à réduire la discrimination professionnelle subie par les femmes en promouvant l'égalité des chances entre femmes

et hommes et en soutenant la réduction des écarts dans le domaine du travail. Tout cela dans le domaine géographique de la zone métropolitaine de Vigo.

Par rapport à son objectif général, les objectifs spécifiques du projet consistent à sensibiliser la communauté éducative et l'ensemble de la population sur la gravité de la discrimination professionnelle fondée sur le genre, à réduire la ségrégation professionnelle des femmes sur le marché du travail, à favoriser l'incorporation des femmes aux secteurs économiques chez lesquels elles sont sous-représentées, à promouvoir les femmes dans des postes de responsabilité et, finalement, à favoriser l'insertion professionnelle des femmes sans emploi formées dans des secteurs traditionnellement masculinisés.

Pour pouvoir atteindre les objectifs signalés, « Conta con Elas » a développé trois volets d'intervention. Le premier consiste à sensibiliser du point de vue social et éducatif, à travers la mise en œuvre d'actions visibles comme le bus de l'égalité ou les ateliers de formation pour atteindre tant la communauté éducative que les citoyens. Le deuxième volet d'intervention est consacré à la sensibilisation institutionnelle afin que les administrations publiques mettent en œuvre des mesures dont le but principal soit de réduire la ségrégation professionnelle des femmes. Le troisième volet s'ouvre sur la sensibilisation entrepreneuriale et professionnelle, en dotant les entreprises et les organismes sociaux de ressources pour soutenir la promotion professionnelle des femmes occupées. Enfin, le projet s'axe aussi sur l'assistance aux personnes à travers des mesures d'intégration professionnelle destinées aux femmes sans emploi avec formation ou provenant de secteurs masculinisés. Parmi ces mesures se trouvent l'amélioration de la qualification professionnelle des femmes et la création d'entreprises d'économie sociale.

**Le partenaire italien** est un PDD dirigé par l'École de la Construction de Chieti ; en conséquence les actions du projet concernent particulièrement le secteur du bâtiment. Outre cette école, les établissements qui font partie du PDD sont les Insight&Co.srl, le gouvernement de la province de Chieti et celui de la province de Pescara, la faculté d'architecture de l'Université d'études « G. D'Annunzio » Chieti-Pescara, Cyborg srl et Ance Abruzzo. Le projet italien dénommé « Recuperare lo Sviluppo » est circonscrit aux provinces de Chieti et Pescara.

Sur le plan géographique, les principaux problèmes du projet auxquels s'attaque le plan sont la persistance de professions dépassées, l'augmentation d'une perception négative du secteur du bâtiment, la marginalité de la présence féminine, limitée à des postes de caractère administratif, le manque d'innovation, le vieillissement de la population active du

secteur, la difficulté à assimiler l'offre et la demande de main d'œuvre, et le manque de services personnalisés pour l'intégration professionnelle.

Les objectifs du projet « Recuperare lo Sviluppo », si l'on tient compte des difficultés signalées, sont d'abord la création de chances professionnelles pour les femmes dans le secteur du bâtiment au-delà des postes de travail administratifs ; deuxièmement le développement de programmes de formation ciblant les jeunes pour garantir une formation professionnelle en accord avec les exigences du marché du travail ; et, troisièmement l'expérimentation de modèles de services en ligne pour soutenir les petites et moyennes entreprises du bâtiment dans des mises à jour orientées vers un modèle de production plus moderne et industriel.

Finalement, **le partenaire transnational portugais**, dont l'établissement promoteur est la Ville de Porto, travaille sur le projet « Exito ». Le reste des organismes faisant partie du PDD sont l'Agence de Développement intégré de Lordelo do Ouro (ADILO), la Fondation pour le Développement de la Vieille Ville de Porto (FDZHP) et le Groupement des Écoles de Miragia.

Le domaine géographique du projet concerne la vieille ville de la commune de Porto et un quartier en banlieue dénommé Lordelo do Ouro.

Les principales difficultés rencontrées dans la commune de Porto par rapport à l'égalité de genre, et sur lesquels le projet intervient, sont la grande vulnérabilité des femmes en ce qui concerne l'emploi, la vision stéréotypée des rôles masculin et féminin chez les jeunes, la faible sensibilisation envers l'égalité des chances depuis la perspective de genre d'un grand nombre d'acteurs éducatifs, et la reproduction des rôles traditionnels de genre au sein des familles.

Pour offrir une réponse aux problèmes identifiés, Exito poursuit les objectifs suivants : tester des bonnes pratiques de formation et de sensibilisation en égalité des chances, tant dans le domaine scolaire qu'entrepreneurial ; promouvoir la sensibilisation des acteurs éducatifs en matière d'égalité des chances ; augmenter la coopération entre le domaine éducatif et entrepreneurial dans la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes ; et développer des attitudes et comportements chez les jeunes les plus sensibilisés par rapport au développement de carrières professionnelles libres de stéréotypes de genre.

Les lignes d'intervention d'Exito se caractérisent tout d'abord, par la mise en œuvre d'une formation pour les enseignants sur l'égalité de chances et la lutte contre la ségrégation professionnelle. Deuxièmement, par la réalisation d'un programme de sensibilisation et d'orientation contre la ségrégation professionnelle dans trois contextes éducatifs : le Groupement des Écoles de Miragaia, l'École professionnelle de Technologie psychosociale de Porto et la FPCEUP. Troisièmement, par la formation du personnel non enseignant dans l'égalité des chances et la lutte contre la ségrégation professionnelle.

Le document « Analyse de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans le monde professionnel : Les dix principes pour un emploi en égalité » se structurent, après cette introduction, sur cinq chapitres. Le chapitre consacré à la méthodologie décrit les processus de travail suivis individuellement par chacun des partenaires transnationaux et, collectivement, à travers les groupes de travail.

Le chapitre consacré au cadre légal présente les principales directives européennes en matière d'égalité des chances depuis la perspective de genre et revisite le cadre normatif existant dans le domaine professionnel des pays des quatre partenaires transnationaux.

Le chapitre consacré à l'analyse des six sujets fondamentaux évalue la situation de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'emploi : plus précisément l'égalité professionnelle, l'accès à l'emploi et la politique de sélection du personnel, la ségrégation et la promotion professionnelle, la formation, la rémunération et la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle.

Le chapitre consacré aux résultats obtenus dans les questionnaires MIDE fournit des informations sur la situation réelle de l'emploi des femmes dans les différents secteurs d'activité, en particulier dans certains secteurs nettement masculinisés comme celui du bâtiment et de l'automobile.

Enfin, « l'Analyse de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans le monde professionnel : Les dix principes pour l'emploi en égalité » terminent par des conclusions, par les dix principes pour l'emploi en égalité qui se posent comme un petit guide des mesures et des actions utiles à améliorer la position des femmes dans le monde de l'emploi, par la bibliographie utilisée ainsi que par les annexes contenant les modèles de questionnaires MIDE utilisés.

### 3. MÉTHODOLOGIE

Les bases de la procédure méthodologique suivie pour l'élaboration du document « Analyse de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans le monde professionnel : Les dix principes pour l'emploi en égalité » ont été établis à la majorité de tous les partenaires transnationaux dans l'Accord de coopération transnationale (ACT).

La réunion transnationale tenue à Vigo (Galice) en octobre 2005 a servi à conclure des contrats concernant le type de produits à élaborer ainsi que l'implication de chacun des partenaires dans ces produits. Les partenaires transnationaux ont décidé que l'un des produits du projet transnational « Construire Ensemble » devait être l'étude des plans d'égalité des chances au sein des entreprises et l'application des critères d'égalité dans les différents secteurs d'activité.

Lors de la distribution des responsabilités entre les partenaires pour le développement du produit, il a été convenu que le partenaire galicien se chargerait de la conception générale du document, du suivi technique et de sa rédaction finale, et que l'implication du reste des partenaires serait spécialement décisive pour conférer au résultat final une dimension clairement transnationale. Chacun des partenaires transnationaux a donc élaboré un document d'analyse de la situation de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'entourage professionnel de leurs pays correspondants<sup>1</sup>.

Ces documents ne sont pas symétriques, car lors de la deuxième réunion tenue à Toulouse en mars 2006 il a été convenu que chacun des partenaires porterait son intérêt sur l'un des aspects à traiter (plans d'égalité des chances au sein des entreprises et application des critères d'égalité dans les différents secteurs d'activité).

De cette façon, il a été accordé que la France se chargerait de mener une analyse générale du cadre normatif en matière d'égalité des chances et d'emploi servant de base générale pour mieux placer le reste des sujets plus spécifiques ; que l'Italie se chargerait d'analyser l'application des critères d'égalité dans le secteur du bâtiment dans les

---

<sup>1</sup> La France a élaboré le document : « Synthèse des lois et décrets permettant aux femmes de s'intégrer dans le monde professionnel en France ». L'Italie a élaboré un « Document de conclusions des questionnaires MIDE » ainsi qu'une petite « Analyse de la convention du secteur du bâtiment ». La Galice a élaboré l'étude : « Analyse de genre dans la négociation collective du secteur du métal et de la construction dans les sociétés de la Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo ». Le Portugal a élaboré l'étude :

provinces de Chieti et Pescara (zones territoriales d'action du projet italien) à travers l'étude de la convention collective de ce secteur ; que la Galice se chargerait de revoir le cadre normatif en matière d'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'emploi, ainsi que d'analyser l'application des critères d'égalité des chances dans les secteurs du métal et du bâtiment moyennant l'analyse des conventions collectives de ces secteurs ; et finalement que le Portugal conduirait une étude sur l'égalité des chances dans le domaine professionnel en mettant l'accent sur des thèmes comme l'utilisation du langage sexiste et la conciliation de la vie familiale et professionnelle, ainsi qu'une étude sur le secteur de l'automobile à travers sa convention collective.

Outre les missions signalées, les partenaires ont aussi accordé, lors de cette réunion du mois de mars 2006 à Toulouse, l'élaboration d'un questionnaire évaluant le niveau d'implantation de l'égalité des chances au sein des entreprises. Chacun des partenaires transnationaux s'est donc engagé à diffuser de 5 à 10 questionnaires parmi des entreprises, encadrées de préférence dans les mêmes secteurs objet de l'analyse au niveau de la convention collective. La France et l'Italie sont alors chargées de diffuser les questionnaires parmi les sociétés du secteur du bâtiment ; la Galice parmi les sociétés du métal, du bâtiment et de l'automotion et le Portugal parmi les entreprises du secteur de l'automobile.

La diffusion des questionnaires MIDE aux entreprises, leur exploitation et leur analyse, ainsi que l'étude du cadre légal et des conventions collectives de certains secteurs, ont permis d'obtenir un produit final présentant une analyse de la situation de l'égalité des chances sous la perspective du genre composée de trois plans.

Le premier plan, celui de la réglementation, a analysé le cadre légal existant dans les quatre pays partenaires. Le deuxième plan s'est penché sur l'application des critères d'égalité dans le règlement des droits et des obligations des travailleuses et des travailleurs dans les différents secteurs d'activité économique. Le troisième plan, finalement, a consisté dans l'implantation pratique des critères d'égalité des chances entre femmes et hommes à travers des actions spécifiques, des mesures, des installations, de la présence féminine, etc.

En outre, la méthodologie de travail spécifique suivie dans le projet transnational « Construire Ensemble » a pris corps sur des séances de travail communes dans le cadre

---

« Analyse documentaire sur le thème du genre dans la négociation collective du secteur de l'automobile au Portugal ».

des groupes de travail spécifiques et selon l'activité engagée dans l'ACT. Dans le cas du document « Analyse de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans le monde professionnel : Les dix principes pour l'emploi en égalité », le groupe de travail s'est réuni lors de chacune des cinq rencontres transnationales accordées, parallèlement à deux groupes axés sur d'autres produits et au comité de pilotage.

Le groupe de travail s'est composé de treize personnes, dont deux intervenants Français, cinq Galiciens (Espagnols), deux Italiens et quatre Portugais.<sup>2</sup> Le partenaire galicien s'est chargé de coordonner le groupe de travail et, par conséquent, de proposer au reste des partenaires, avant chaque nouvelle rencontre transnationale, un ordre du jour avec les sujets à discuter et une fois définitivement établie, d'élaborer l'acte avec les accords conclus par tous les partenaires.

La méthodologie fondée sur des séances de travail communes de tous les partenaires du projet transnational a permis d'intégrer efficacement la dimension transnationale dans le produit final, car les différents aspects à considérer pour le développement du document final (type et structure des contenus, type d'analyses, sources d'information disponibles, etc.) ont été commentés au sein des groupes et ont fait l'objet d'une prise de décision à la majorité des membres.

De même, la dynamique de travail en groupe a permis de parvenir à des solutions pour résoudre les contraintes parfois rencontrées (difficultés d'accès à certaines sources, manque d'information dans des sources préalablement sélectionnées, difficultés pour contacter des entreprises prêtes à élaborer des questionnaires, etc.)

Le travail transnational commun visant à élaborer le document final présenté a traversé les phases chronologiques suivantes :

Phase	Période	Mission
Préparatoire	octobre 2005	Configuration générale des activités transnationales et création des groupes de travail.
Première	de novembre 2005 à octobre 2006	Développement de la procédure méthodologique pour l'élaboration du produit final et des questionnaires MIDE.

<sup>2</sup> Les personnes intervenantes dans le groupe sont les suivantes : Nathalie Bergamin et Nathalie Jouve du projet « Savoir-Faire Pyrénéens » de la France ; Christian Sciarretta et Fiorella Luciani du projet « Recuperare lo Sviluppo » de l'Italie ; Lourdes Álvarez, Ester Mariño, M<sup>a</sup> del Mar Pintos, M<sup>a</sup> Luz Varela et Laura Estévez, du projet « Conta con Elas » de la Galice ; et José Antonio Balau, Noémia Barbosa, Carina Freitas et Ricardo Pombeiro du projet « Éxito » du Portugal.

Deuxième	de juin 2005 à décembre 2006	Répartition des responsabilités spécifiques entre chaque partenaire en matière de contenus, domaines d'analyse et orientations, etc. pour la rédaction du document final.
Troisième	de janvier 2007 à mai 2007	Rédaction du document « Analyse de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans le monde professionnel : Les dix principes pour l'emploi en égalité ». Élaboration commune des dix principes lors de la réunion du groupe de travail tenue pendant la rencontre de Chiète en avril 2006.
Finale	juin 2007	Validation du document « Analyse de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans le monde professionnel : Les dix principes pour l'emploi en égalité » par les partenaires transnationaux lors de la rencontre finale à Porto en juin 2007.

## 4. CADRE LÉGAL

Le cadre légal français, galicien, italien et portugais en matière d'égalité des chances entre femmes et hommes est le résultat, en grande mesure, de la législation européenne sur la matière. Voici la raison pour laquelle, avant de mettre en rapport les principaux textes normatifs de chacun des pays partenaires du projet transnational « Construire Ensemble », le cadre légal européen de référence.

- Décision 2000/C 218/02 du Conseil et des Ministères du Travail et des Affaires Sociales, réunis au sein du Conseil du 29 juin 2000, relative à la participation équilibrée des hommes et des femmes dans l'activité professionnelle et dans la vie familiale. (DOCE C 218/5 du 31.7.2000)
- Décision 2000/750/CE du Conseil du 27 novembre 2000, instituant un programme d'action communautaire pour lutter contre la discrimination (2001/2006). (DOCE L 303/23 du 2.12.2000)
- Directive 2000/78 CE du Conseil du 27 novembre 2000, relative à la mise en place d'un cadre général pour l'égalité du traitement au travail et dans le cadre professionnel. (DOCE L 303/16 du 2.12.2000)
- Directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002, modifiant la Directive 76/207/CEE du Conseil, relative à l'application du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle, et les conditions de travail. (DOCE L 269/15 du 5.10.2002)
- Décision 2003/C 175/02 du Conseil du 15 juillet 2003, en matière de formation du capital social et humain dans la société de la connaissance : apprentissage, travail, cohésion sociale et égalité entre hommes et femmes. (DOUE C 175/3 du 24.7.2003)
- Directive 2006/54/CE du Parlement Européen et du Conseil du 5 juillet 2006, relative à l'application du principe d'égalité des chances et d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. (DOUE 204/23 du 26.7.2006)

**En FRANCE**, les sources faisant référence à la réglementation du travail sont précisées dans les différents types de lois et ses applications, dans le code du travail et dans les conventions collectives.

**Le Code du travail** établit les normes générales applicables aux conditions de travail. Dans ce cadre, les correspondants sociaux (patronats et syndicats) négocient des conventions et des accords. Le Code du travail est donc composé de dispositions légales et réglementaires. Ces dispositions permettent le développement réglementaire, et certaines font référence à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

**Les conventions collectives** définissent les conditions de travail et les garanties sociales applicables aux travailleurs. Les conventions règlent des aspects tels que les salaires, le temps de travail, etc. Les conventions collectives peuvent appartenir au secteur ou à la branche d'activité de l'entreprise ou du lieu de travail. Une convention collective peut « être élargie » par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité ou par le Ministère de l'Agriculture et, dans ce cas, être appliquée à toutes les entreprises du secteur d'activité.

**Les lois françaises réglant l'égalité des chances entre hommes et femmes**, dans l'ordre des plus anciennes aux plus récentes, sont les suivantes :

- Loi Roudy, du 13 juillet 1983, établissant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, le principe général de non-discrimination entre les sexes dans tous les domaines concernant les relations professionnelles (embauche, rémunération, formation...), et offrant aux entreprises la possibilité d'adopter, moyennant des accords avec les syndicats, des mesures « d'action positive » provisionnelles favorisant l'égalité.
- Accord interministériel du 25 février 2000, entre les Ministères de l'Emploi et de la Solidarité ; Éducation Nationale, Recherche et Technologie ; Agriculture et le Secrétariat d'État des Droits des Femmes et de la Formation professionnelle. Cet accord tablait sur la mise en œuvre d'une politique globale d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le système éducatif.
- Loi Génisson, du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Cette loi met à jour et renforce la Loi Roudy de 1983 et oblige les entreprises à négocier sur l'égalité professionnelle des femmes. Une « étiquette d'égalité » ou certification de reconnaissance récompense les organismes publics et privés qui

mènent une politique de gestion des ressources humaines en matière de promotion de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

- Loi du 6 novembre 2001, relative à la lutte contre les discriminations en matière d'emploi. Cette loi établit le régime juridique de la charge de la preuve et le concept de discrimination.
- « Charte de l'Égalité entre hommes et femmes » de 2003. Cette Charte a été officiellement remise au Premier ministre et constitue le résultat d'un important travail de concertation mené par le Ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle. La « Charte de l'Égalité entre hommes et femmes » engage les Ministères, les collectivités, les correspondants sociaux, les chambres des métiers, les réseaux associatifs et la société civile dans la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes.
- Loi du 30 décembre 2004, relative à la création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE). Ce texte innovateur considère la HALDE comme une « autorité administrative indépendante » à double vocation : lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité. Pour parvenir à ces objectifs, la HALDE est investie de pouvoir pour enquêter sur des personnes physiques ou juridiques. Elle a aussi la capacité d'intervenir et d'élaborer des recommandations visant à compenser les différences observées. La HALDE promeut enfin l'égalité, en particulier à travers des actions de communication, d'études, de promotion des bonnes pratiques et des recommandations sur des lois et des normes.
- Loi 2006-340, du 23 mars 2006, relative à l'égalité salariale. Cette loi vise à réduire les différences pécuniaires entre femmes et hommes à partir de ce qui a été établi dans l'Accord national interprofessionnel du mois de mars 2004.

**Dans le Code du travail, les dispositions relatives au respect du principe de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes** sont les suivantes :

- Code du travail, article L. 123-1 et suivants
- R. 123-1 et suivants
- D. 123-1 et suivants

À titre supplémentaire les lois réglant ces dispositions :

- Loi 73-4, du 2 janvier 1973. Journal Officiel du 3 janvier 1973.

- Loi 83-635, du 13 juillet 1983, article 1. Journal Officiel du 14 juillet 1983.
- Loi 92-1179, du 2 de novembre 1992, article 2. Journal Officiel du 4 novembre 1992.
- Loi 2001-1066, du 16 de novembre 2001, article 5 I. Journal Officiel du 17 novembre 2001.
- Loi 2002-73, du 17 janvier 2002 article 169 II. Journal Officiel du 18 janvier 2002.
- Loi 2006-340, du 23 mars 2006, article 13 I. Journal Officiel du 24 mars 2006.

Le Code du travail prévoit l'obligation de négociation spécifique annuelle sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes au sein de l'entreprise et, conformément aux articles L. 132-27 et L. 153-2 établit des pénalités en cas de non-respect de cette obligation.

Le Code du travail prévoit, en outre, des dispositions relatives au respect du principe d'égalité professionnelle entre femmes et hommes spécifiques pour la fonction publique et l'effectif au service de l'État, et la fonction publique territoriale et hospitalière. Il règle aussi le congé de paternité, le congé d'adoption et le congé parental pour l'éducation des enfants.

**En ce qui concerne les conventions collectives**, le 1 mars 2004 le patronat et les syndicats ont signé l'Accord national interprofessionnel relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cet accord met en œuvre la concertation sur l'égalité professionnelle promue par le Ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle moyennant la « Charte de l'Égalité entre hommes et femmes » de 2003.

**En GALICE (Espagne) l'égalité entre femmes et hommes est réglée par les normes suivantes**, dans l'ordre des plus anciennes aux plus récentes :

**Au niveau de l'État :**

- Constitution espagnole de 1979, en particulier, l'article 14 interdisant toutes sortes de discriminations fondées sur le sexe.
- Statut des travailleurs de 1980 et ses réformes successives.
- Ordre du 25 janvier 1996, instituant la figure d' « Organisme collaborateur en Égalité des Chances entre Femmes et Hommes ».
- Loi 39/1999, du 5 novembre 1999 relative à la conciliation de la vie familiale et professionnelle des travailleurs.

- Décret Royal 1686/2000, du 6 octobre 2000, instituant l'Observatoire de l'Égalité des Chances entre femmes et hommes.
- Loi organique 3/2007, du 22 mars 2007, pour l'égalité effective des femmes et des hommes.

**Au niveau régional :**

- Loi 7/2004 galicienne, du 16 juillet 2004, pour l'égalité des femmes et des hommes.
- Loi 2/2007, du 28 mars 2007, du travail en égalité en Galice.

**En ITALIE, les principaux textes légaux réglant l'égalité des chances entre femmes et hommes** sont les suivants :

- Constitution de la République italienne.
- Convention nationale du travail pour les personnes employées dans le secteur du bâtiment et similaires du 20 mai 2004.
- Décret législatif 198/2000 relatif à l'égalité des chances entre hommes et femmes.
- Décret législatif 196, du 23 mai 2000 réglant les actions positives en faveur des femmes pour favoriser l'emploi féminin.
- Loi 215 du 25 février 1992 réglant les actions positives en faveur du caractère entreprenant féminin.

**En ce qui concerne la convention collective du secteur du bâtiment**, l'Accord Interconfédéral de 1993 précède la convention actuelle. Cet accord avait deux objectifs principaux : d'un côté, établir une corrélation optimale entre l'inflation et les hausses salariales pour éviter l'impact de ces dernières sur l'inflation et, de l'autre, mettre à jour la partie économique tous les deux ans et la partie normative tous les quatre ans.

La convention collective du secteur du bâtiment a institutionnalisé un système de relation permanente entre les parties (patronat et syndicats) qui a permis de créer un réseau d'organismes opérant dans le secteur du bâtiment dans la prévention des risques professionnels en même temps que dans la formation professionnelle.

**Au PORTUGAL, l'égalité des chances entre femmes et hommes est réglée par :**

- La Constitution de la République portugaise (article 13 relatif au principe d'égalité).
- Décret-loi 392/79, du 20 septembre 1979, garantissant l'égalité entre femmes et hommes en matière de chances et de traitement dans le travail.

- Décret-loi 426/88 réglant le régime d'égalité de traitement dans le travail entre hommes et femmes dans le domaine de l'administration publique.
- Loi 9/2002 du 21 mai renforçant les mécanismes de contrôle et de sanction des pratiques du travail discriminatoires fondées sur le sexe.
- Loi 99/2003, du 27 août, approuvant le Code du travail.
- Loi 34/2004, du 29 juillet réglementant la loi précédente.

**Respect du Code du travail** : l'article 22 règle le droit à l'égalité dans l'accès à l'emploi. En outre, les articles 31, 125 et 137 règlent respectivement l'activité professionnelle, le principe d'égalité, la formation continue et la formation. Le Code du travail tient également compte des congés et des congés annuels pour la conciliation de la vie professionnelle et personnelle (articles 33 à 44) parmi lesquels se trouvent le congé de maternité et de paternité et celui d'assistance aux mineurs.

La négociation collective, à travers les clauses incorporées aux conventions, permet d'introduire des progrès sur le terrain de l'égalité des chances entre femmes et hommes, ainsi que sur le terrain de la conciliation de la vie personnelle et professionnelle. Dans ce dernier domaine a été introduit le congé d'assistance aux mineurs et aux enfants handicapés ou ayant une maladie chronique.

**En ce qui concerne la convention collective du secteur de l'automobile**, la proposition patronale actuelle de révision de la convention collective du secteur de l'automobile de l'année 2006 prévoit à l'article 11 l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et l'interdiction de la discrimination. En outre, dans l'article 4<sup>o</sup>-D cette proposition signale l'importance de l'égalité des chances dans la promotion professionnelle.

## 5. ANALYSE DU CADRE NORMATIF DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LE DOMAINE PROFESSIONNEL.

### 5.1. *Égalité professionnelle*

**L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES** est fonction de l'**égalité des chances** pour l'un et pour l'autre et consiste dans la reconnaissance légale du droit des femmes et des hommes à disposer des mêmes chances ainsi qu'à un accès non discriminatoire à tous les domaines de la vie, dont le domaine professionnel. Pour garantir l'égalité des chances et parvenir à l'**égalité effective** il est nécessaire de concevoir un traitement différencié pour les hommes et les femmes permettant, moyennant des actions de discrimination positive, d'éliminer les inégalités fondées sur le sexe.

L'**égalité de genre** apparaît comme concept en 1995 lors de la IV<sup>e</sup> Conférence des Nations Unies sur les Femmes à Pékin, et table sur la liberté de tous les êtres humains pour développer des capacités personnelles qui ne soient pas limitées par les stéréotypes de genre socialement établis.

Du point de vue historique, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes a été limitée et contrainte par une **répartition sociale du travail fondée sur le sexe** où les hommes se consacraient aux tâches de production et les femmes aux tâches de reproduction, et où seul le travail de production avait une valeur de marché.

**En FRANCE**, le 13 juillet 1965, a été approuvée la loi modifiant le régime légal matrimonial. Dorénavant les femmes ont pu administrer leurs biens et exercer une activité professionnelle sans devoir disposer de l'accord de leur mari.

Cependant ce n'est qu'en 1983, à travers l'approbation de la loi Roudy, le 13 juillet, que l'égalité professionnelle entre femmes et hommes a été établie. Cette loi a introduit le principe de non-discrimination entre les sexes dans tous les domaines concernant les relations professionnelles (embauche, rémunération, formation...) et interdit les droits particuliers accordés en fonction du sexe et ouvrant aux entreprises la possibilité d'adopter, moyennant des accords avec les syndicats, des mesures « d'action positive »

provisionnelles destinées à favoriser l'embauche, la formation, la promotion et l'amélioration des conditions de travail des femmes.

L'approbation, en 2001, de la loi Génisson du 9 mai relative à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes met à jour et renforce la loi Roudy de 1983 en obligeant les entreprises à négocier sur l'égalité entre femmes et hommes. Une « étiquette d'égalité » ou certification de reconnaissance récompense les organismes publics et les entreprises privées qui entretiennent une politique de gestion des ressources humaines en matière de promotion de l'égalité professionnelle.

La « Charte de l'Égalité entre hommes et femmes » de 2003 fait date dans la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes en ce qui concerne le marché du travail. Cette « Charte », signalant l'aboutissement du travail de concertation sociale mené par le Ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle, entraîne l'acceptation du compromis de promouvoir l'égalité des chances, du point de vue de la perspective de genre, de la part des Ministères, des collectivités territoriales, des correspondants sociaux, des chambres des métiers, des réseaux associatifs et de la société civile.

Nonobstant, et malgré ce qui précède, de nos jours un plus grand nombre de femmes que d'hommes en France ont des emplois à durée déterminée ou font des stages, et travaillent à mi-temps cinq fois plus souvent que les hommes. Leurs choix d'orientation scolaire et universitaire, les stages au sein des entreprises, les conditions de partage des tâches ménagères et familiales, et l'effet du travail à mi-temps expliquent aussi la persistance des inégalités observées entre les femmes et les hommes.

**En GALICE**, la négociation des conventions collectives doit contribuer à atteindre l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, ceci principalement à travers deux objectifs :

- L'établissement de plans d'égalité dans les secteurs et les moyennes et grandes entreprises.
- L'application de mesures d'action positive dans l'accès à l'emploi, la stabilité dans l'embauche, la formation, la diversification professionnelle, la promotion professionnelle et la promotion de la rétribution.

En ce qui concerne les plans d'égalité, ces derniers doivent principalement pouvoir : fixer des engagements et des objectifs, planifier l'exécution du plan, fixer des mesures et des

actions, créer des outils de suivi et d'évaluation avec la concurrence syndicale, et fournir en moyens économiques pour la mise en œuvre du plan.

Quant à l'adoption de mesures d'action positive, la formule de réglementation la plus convenable consiste à prioriser à égal mérite le sexe féminin, en ce qu'il représente les taux de chômage, de travail temporaire et d'exclusion professionnelle les plus élevés, ainsi que les plus bas niveaux de reconnaissance professionnelle et de rétribution. De manière exceptionnelle (par exemple, s'il s'agit de promouvoir l'intégration des hommes dans des fonctions majoritairement féminines), ou comme option alternative plus facile à assumer de la part des représentants des entreprises, il peut être envisagé que la préférence soit accordée au sexe le moins représenté dans l'entreprise ou dans le secteur.

**En ITALIE** l'article 37 de la Constitution consacre le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; cet article établit que « la femme qui travaille a les mêmes droits et, en égalité de travail, (qu'elle a droit à la même rémunération que celle du travailleur ».

Il ne faut pas oublier qu'en Italie, les femmes n'ont eu droit au vote qu'en 1945, date à laquelle un décret a ratifié définitivement le suffrage universel. Cependant à cette époque-là les femmes n'avaient pas encore accès à un grand nombre de domaines de l'administration publique. Elles étaient exclues, par exemple, de la magistrature et la diplomatie, et étaient toujours sous la pouvoir de quelqu'un d'autre : d'abord du père et ensuite du mari. En outre, elles risquaient de perdre l'emploi si elles se mariaient et leurs salaires étaient inférieurs à ceux des hommes en égalité de travail.

En 1960 un Accord interconfédéral établit l'égalité professionnelle et de rémunération entre les hommes et les femmes. Ensuite, en 1963, la loi 7 établit des mesures pour éviter la discrimination dans le marché du travail fondée sur l'état civil. Les articles 1, 2 et 6 ont donc établi que licenciement d'une femme par mariage est discriminatoire et n'a pas de validité. Au cas où le licenciement aurait lieu lors de la première année du mariage, l'entreprise doit prouver que le licenciement n'est pas la conséquence de l'état civil, mais d'autres causes telles qu'une faute grave de la travailleuse, l'arrêt de l'activité, etc.

Le décret législatif 196, du 23 mai 2000, règle les actions positives en faveur des femmes pour favoriser l'emploi féminin et, plus particulièrement, pour faciliter l'accès des femmes à l'emploi, à la formation, à la promotion et à la diversification professionnelle à travers une

orientation scolaire et professionnelle non conditionnée par des stéréotypes de genre. Il favorise aussi l'incorporation des femmes dans des secteurs d'activité, professions et catégories où elles sont sous-représentées et facilite la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle.

Quant à la loi 215 du 25 février 1992, elle règle les actions positives en faveur des femmes dans le domaine des actions entrepreneuriales féminines. De manière spécifique, cette loi cherche à promouvoir la culture entrepreneuriale et la formation pour l'apprentissage parmi les femmes, à faciliter l'accès des entrepreneuses aux voies de financement, à la professionnalisation de la gestion des entreprises familiales à la charge des femmes, et à promouvoir l'innovation dans les différents secteurs de production au sein des entreprises dirigées ou gérées par des femmes.

Au **PORTUGAL** l'égalité professionnelle entre hommes et femmes est reconnue par la loi et toute discrimination fondée sur le sexe est interdite. Cependant, la consécration de l'égalité professionnelle est étroitement liée aux bonnes pratiques entrepreneuriales en matière d'égalité de traitement. Par conséquent, la suppression de la discrimination légale n'est pas le seul moyen d'atteindre l'égalité entre femmes et hommes au sein des entreprises, mais aussi l'intégration de savoir-faire plus égalitaires et la mise en œuvre d'actions permettant de surmonter la situation d'inégalité héritée. Pour atteindre donc l'égalité professionnelle il faut considérer des actions de discrimination positive, en particulier celles visant à réduire la précarité professionnelle des femmes. En raison des arguments signalés, le PDD portugais considère que l'égalité professionnelle doit figurer à l'agenda des sujets à traiter dans la négociation collective.

## 5.2. Accès à l'emploi et politique de sélection du personnel

**L'ACCÈS À L'EMPLOI** fait référence aux possibilités dont dispose une personne pour trouver un emploi. Ces possibilités dépendent fondamentalement de deux groupes de facteurs : d'un côté, des capacités et des compétences de la personne pour obtenir un poste de travail dans le marché et, de l'autre, des obstacles qu'elle peut rencontrer pour des raisons étrangères à ses propres capacités : par exemple pour des raisons ethniques, religieuses, de genre, d'origine, etc.

Dans le cas des femmes, les possibilités d'accès à l'emploi sont contraintes par le genre ; à mérite égal, les femmes ont plus de difficultés à trouver un emploi que les hommes. En outre, plus le niveau de responsabilité du poste est élevé, plus grandes sont les difficultés des femmes pour l'atteindre.

L'accès à l'emploi est conditionné par **LA POLITIQUE DE SÉLECTION DU PERSONNEL** qui est l'ensemble des critères que les entreprises établissent pour décider quelles sont les personnes les plus aptes à occuper leurs postes de travail. Ces personnes doivent être les mieux adaptées au profil professionnel défini ; pourtant, les stéréotypes associés aux rôles traditionnels de genre, les préjugés, les inerties, etc. font que les femmes ne portent pas toujours leur candidature aux postes de travail en égalité de chances avec les hommes.

**En FRANCE**, en l'espace d'un demi-siècle, les femmes ont inversé la tendance sur le marché professionnel. Actuellement, plus de 46 % des emplois sont occupés par des femmes et environ 80 % des Françaises de 20 à 50 ans participent activement à la vie économique du pays.

Cependant, les femmes continuent de rencontrer plus de difficultés pour accéder et garder un poste ; 51 % des personnes sans emploi en France sont des femmes. Pour pallier cette situation et assurer le respect du principe d'égalité des chances, le Code du travail français interdit de faire référence, dans une offre d'emploi ou toute autre forme de publicité relative à une embauche, au sexe ou à la situation familiale du/de la candidat/e recherché/ée, indépendamment des caractéristiques du contrat de travail.

Ce Code sanctionne aussi la non-embauche d'une personne ou la non-rénovation d'un contrat fondées sur le sexe, la situation familiale ou la circonstance potentielle ou réelle d'une grossesse ; il sanctionne aussi l'adoption de critères de sélection différents en fonction du sexe, de la situation familiale ou de la circonstance potentielle ou réelle d'une grossesse. En outre, le Code du travail invite les entreprises à adopter, en fonction du sexe ou de la circonstance de grossesse, les mesures nécessaires pour assurer l'accès à une rémunération similaire, à la formation, à l'assignation, à la qualification, au classement, à la promotion professionnelle ou au changement.

En outre et dans le cadre des conventions collectives, l'Accord national interprofessionnel du 1 mars 2004 a parmi ses objectifs principaux l'élimination du déséquilibre entre hommes et femmes dans le cadre de l'embauche.

**En GALICE** persistent des différences significatives dans l'accès à l'emploi entre hommes et femmes. L'Enquête sur la population active (EPA) correspondant au premier trimestre 2007 reflète ainsi que le taux d'activité masculine est presque de 18 points supérieur au féminin. C'est-à-dire que le taux d'activité masculine s'élève à 62,97 % tandis que le taux féminin est de 45,39 %.

Face à cette situation, les organisations syndicales les plus représentatives proposent plusieurs mesures pour garantir des politiques de sélection de personnel non-discriminatoires et un accès en égalité des femmes à l'emploi ; il s'agit des mesures suivantes :

- Établir des systèmes objectifs pour les processus de sélection de manière à éviter dans les entretiens d'embauche des questions qui ne soient pas strictement associées aux exigences du poste de travail. Par exemple, des questions sur l'état civil, sur le nombre d'enfants, etc. En outre, pour les examens physiques il faudra établir des rendements moyens différents en fonction du sexe.
- Rédiger les annonces des postes vacants en employant des termes encourageant les personnes candidates des deux sexes, par exemple « Recrutement de diplômé/ée en pharmacie ».
- Favoriser la sélection de femmes, en égalité de chances, en particulier dans les professions où elles sont sous-représentées, à la recherche d'un plus grand équilibre dans les entreprises, surtout dans les postes de direction.
- Vérifier que les conditions exigées à la personne candidate n'encourent pas dans des situations de discrimination indirecte ; par exemple, la disponibilité horaire limite les

possibilités des femmes qui assument majoritairement, et dans une plus grande mesure que les hommes, les responsabilités ménagères et familiales.

- Créer des Commissions paritaires pour l'Égalité des chances intervenant sur tout le processus de sélection afin d'assurer une sélection non-discriminatoire de la personne candidate.

**En ITALIE** l'analyse de la convention collective du secteur du bâtiment montre que les difficultés d'accès à l'emploi dans ce secteur pour les femmes sont très élevées. En Italie, le travail à mi-temps a favorisé l'incorporation des femmes au monde du travail ; cependant l'application de cette modalité contractuelle n'est pas possible parmi le personnel qui doit travailler en chantier car le secteur du bâtiment exige de construire dans une période de temps déterminée, ceci avec toute la force de travail disponible. En outre, le fait de pouvoir alterner le travail dans différentes constructions fait que l'application de la mi-temps soit particulièrement compliquée dans un secteur comme celui du bâtiment.

L'article 94 de la convention collective du secteur du bâtiment est consacré au contrat d'insertion et entraîne l'adoption de ce type de contrat en substitution du contrat précédent de formation et de travail. Le contrat d'insertion a été introduit par la loi Biagi et admet parmi ses bénéficiaires des femmes de tout âge habitant dans des zones géographiques où le taux d'emploi féminin soit au moins 20 points inférieur au taux d'emploi masculin, ou dans lesquelles le taux de chômage des femmes dépasse en 10 points celui du chômage masculin.

**Au PORTUGAL**, l'analyse conduite par la convention collective du secteur de l'automobile montre que l'accès à l'emploi et les politiques de promotion du personnel sont étroitement liés aux mesures publiques et entrepreneuriales de conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle. Les lacunes existantes en matière de conciliation contribuent à augmenter l'asymétrie entre femmes et hommes, tant en ce qui concerne l'incorporation comme la permanence sur le marché du travail.

### 5.3. Ségrégation et promotion

**LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE** est la difficulté à appliquer des critères de mobilité horizontale et verticale dans le cadre de l'emploi. Dans les cas des femmes, la ségrégation horizontale a comme conséquence la concentration de l'emploi féminin dans certains secteurs d'activité et professions caractérisés par leur rapport aux rôles traditionnellement associés aux femmes : soignante, éducatrice, fournisseuse de services et de bien-être, etc. Les femmes travailleuses se concentrent donc dans des secteurs comme l'éducation, la santé, l'administration, l'hôtellerie, la restauration, etc.

La ségrégation verticale dans l'emploi féminin est la difficulté des femmes à accéder aux postes à plus grande responsabilité, en particulier dans les secteurs d'activité les plus stratégiques. Cette difficulté est dénommée « le plafond de verre », une expression qui reflète l'existence d'une barrière invisible, légalement inexistante, mais très réelle, dont la conséquence est la faible présence des femmes dans les postes à responsabilité.

La ségrégation horizontale et la ségrégation verticale sont combinées de sorte qu'il est particulièrement difficile de rencontrer des femmes dans les catégories professionnelles les plus hautes dans des secteurs économiques à faible présence féminine.

En outre, la ségrégation verticale dans l'emploi féminin fait obstacle à la **PROMOTION PROFESSIONNELLE** des femmes. Cette promotion représente le progrès professionnel et la prise en charge de niveaux de responsabilité les plus élevés. Le concept de projet ou de carrière professionnelle est très lié à la promotion. Or la carrière professionnelle d'un grand nombre de femmes et leur permanence dans l'emploi est très souvent perturbée, car elles sont obligées de choisir entre leur activité professionnelle et leur vie familiale et ménagère, étant donné leur difficulté à prendre en charge les deux aspects.

**En FRANCE**, sur le marché du travail français, les femmes accèdent difficilement aux postes de gestion et de décision tant dans le secteur public que privé. En outre, en ce qui concerne certains secteurs les femmes se concentrent dans les catégories d'employées. Elles sont représentées en masse dans les métiers du secteur tertiaire ; leurs compétences y sont les moins visibles et leurs trajectoires sont moins ouvertes que celles des métiers techniques et scientifiques, très souvent mieux payés et occupés par les

hommes. La plupart des femmes se trouvent donc dans le groupe professionnel d'ouvrière, dont elles détiennent 80 % de la représentation.

Dans le domaine de la négociation collective, l'Accord national interprofessionnel du 1 mars 2004 établit la mise en œuvre des mesures nécessaires pour que la maternité n'arrête pas l'évolution de la carrière professionnelle des femmes.

**En GALICE**, la ségrégation professionnelle est une réalité visible du point de vue statistique. L'EPA correspondant au quatrième trimestre de 2005 montre, par exemple, que dans le secteur du bâtiment la plupart des travailleurs sont des hommes, soit plus de 95 %. Par contre, dans la branche comprenant les activités d'administration publique, d'éducation, d'activités sanitaires et vétérinaires et des services sociaux, la présence féminine (environ 60 %) est supérieure à la masculine (presque 40 %).

Pour réduire les problèmes de ségrégation au travail et faciliter la promotion professionnelle des femmes, les organisations syndicales les plus représentatives de Galice proposent plusieurs mesures :

- Réviser les critères utilisés pour décider les promotions pouvant entraîner une discrimination directe en portant préjudice aux femmes du fait de leur position structurelle dans le marché du travail, par exemple, la disponibilité horaire, géographique ou l'ancienneté.
- Introduire une représentation en pourcentage obligatoire pour les postes de responsabilité dans toutes les entreprises ; par exemple, une présence féminine obligatoire de 30 % aux postes de gestion.
- Régler un système de classement professionnel comprenant des définitions précises des critères qui établissent les groupes et les catégories.
- Éviter de nommer les catégories professionnelles avec un langage sexiste, comme par exemple dans « madame le secrétaire général », etc.
- Éviter les grilles de salaires qui discriminent indirectement les femmes du fait d'une fixation de salaires inférieurs pour les catégories traditionnellement féminisées, ou pour les personnes liées à un contrat éventuel.
- Constituer une Commission paritaire de Classement professionnel pour garantir une participation syndicale active dans les processus de valorisation et de classement professionnel.

**En ITALIE** le secteur du bâtiment est nettement discriminé en fonction du genre. En effet, le nombre de femmes qui travaillaient dans ce secteur en 2005 s'élevait à 107 000, ce qui représente 5,6 % du total. Outre ce pourcentage, la plupart occupait des postes de type administratif. Les ouvrières du secteur du bâtiment représentent 4,6 % du total des femmes employées dans ce secteur.

La Loi 903 du 9 décembre 1977, dans son article 3, garantit la non-discrimination dans l'accès à la formation et dans le développement de la carrière professionnelle.

**Au PORTUGAL** il y a, de même qu'en France, en Italie et en Galice, une haute ségrégation de l'emploi féminin, tant horizontale que verticale. La ségrégation verticale est la conséquence d'une plus faible promotion professionnelle des femmes, provoquée par différents facteurs, parmi lesquels les possibilités plus réduites des femmes d'accéder à une formation souvent offerte en dehors de l'horaire professionnel, ce qui la rend incompatible avec la prise en charge des responsabilités familiales et ménagères réalisées encore très majoritairement par les femmes.

La ségrégation horizontale entraîne une discrimination de la rémunération et un affaiblissement de la reconnaissance sociale chez les professions où se concentre l'emploi féminin. Ce fait est particulièrement grave, car un grand nombre de groupes professionnels sont toujours fortement différenciés en fonction du genre, et l'accès des femmes aux catégories et aux secteurs masculinisés est très difficile.

La négociation collective est l'un des principaux instruments pour établir des mécanismes effectifs contre la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe. L'un de ces mécanismes consiste à appliquer la perspective de genre dans les conventions collectives afin d'assurer l'égalité effective dans l'accès à des catégories professionnelles à plus haute responsabilité.

Dans la convention collective du secteur de l'automobile, malgré la proposition de mesures pour assurer la promotion professionnelle des travailleurs et travailleuses, aucune mesure n'est prévue qui permette d'avancer spécifiquement dans l'élimination de la ségrégation professionnelle fondée sur le genre.

En outre, dans cette convention, la plupart des catégories professionnelles sont désignées en masculin, d'autant plus qu'elles ont été traditionnellement réalisées par des hommes et

parce que probablement, consciemment ou inconsciemment, l'usage du genre masculin comme désignateur des deux sexes est considéré comme « normal » et non marqué. Cependant certaines catégories comme celle de « standardiste » qui au début peut paraître désigner un homme autant qu'une femme, est associée à un poste de travail occupé par une femme, car cette catégorie est couramment définie ainsi qu'une « femme qui... ».

En voici un autre exemple : la catégorie de « ministre » qui au début peut paraître désigner une femme autant qu'un homme, est associée à un poste de travail occupé par un homme, car cette catégorie est couramment définie ainsi qu'un « homme qui... ».

## 5.4. Formation

**LA FORMATION** permet d'améliorer les capacités et les connaissances des travailleurs et des travailleuses ; elle est donc un excellent instrument pour faciliter l'accès à l'emploi, la permanence et la promotion professionnelle. De ce fait, la participation dans des actions de formation doit respecter l'égalité des chances entre femmes et hommes et, par conséquent, il est indispensable que les entreprises mettent en oeuvre les mesures nécessaires afin que tous les effectifs qui le demandent ou qui le désirent puissent prendre part à la formation organisée. La participation dans des actions de formation doit être compatible avec l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

En outre, dans la formation professionnelle, tant si elle est occupationnelle que de recyclage, l'égalité des chances doit être appliquée transversalement, ce qui veut dire employer un langage non sexiste, proposer des exemples et des exercices ne reproduisant pas de stéréotypes de genre, proposer la résolution de cas dans lesquels les femmes sont les protagonistes de l'activité, où elles occupent des postes de responsabilité, etc. De cette manière, la formation sur toute sorte de matière devient aussi une formation sur et pour l'égalité.

**En FRANCE**, en 2000, a été signée une Convention Interministérielle entre les Ministères de l'Emploi et de la Solidarité; l'Éducation Nationale, la Recherche et la Technologie ; l'Agriculture et le Secrétariat d'État des Droits des Femmes et la Formation Professionnelle afin de mettre en route une politique globale d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le système éducatif.

En ce qui concerne le domaine des conventions collectives, l'Accord national interprofessionnel du 1 mars 2004 établit qu'il convient de faciliter l'accès aux femmes à la formation professionnelle.

Les articles L. 132-12-1 et L. 933-2-1 du Code du travail prévoient le thème des classements et de la formation professionnelle.

En **GALICE**, les organisations syndicales les plus représentatives proposent certaines mesures pour assurer l'accès des femmes à la formation. Ces mesures sont les suivantes :

- Offrir des cours spécifiques pour les femmes afin de les préparer pour des emplois ou des fonctions traditionnellement masculins au sein de l'entreprise, ou pour lesquels elles étaient sous-représentées.
- Adapter la durée, la fréquence et les horaires des programmes de formation afin que les travailleurs et les travailleuses avec des charges de famille puissent y participer.
- Garantir que la formation se déroule pendant la journée de travail, sans préjudice salarial, afin de ne pas porter préjudice aux employés/ées ayant des charges de famille.
- Permettre l'accès à des stages de formation à des femmes en période de suspension de contrat par maternité, de congé d'assistance aux enfants ou tout autre type de congé.

Au **PORTUGAL**, la législation reconnaît le droit de la mère et du père à accéder à la formation professionnelle après un congé parental (paternité, maternité, adoption, etc.) Cette formation est considérée nécessaire pour favoriser le retour à l'emploi et pour améliorer les possibilités de promotion professionnelle.

En ce qui concerne la convention collective du secteur de l'automobile, celle-ci règle les droits et les obligations des entreprises et des travailleurs/euses dans le domaine de la formation, fait référence au droit individuel à la formation, éclaire des aspects concernant la formation continue des travailleurs/euses et, à l'article 60.2, aborde la nécessité de recycler les travailleurs/euses afin qu'ils/elles puissent développer convenablement les fonctions associées à leur poste. Même s'il n'est fait aucune référence aux femmes au chapitre du besoin de formation, ceci améliore leur condition dès lors que l'exigence de formation se pose comme instrument de promotion.

## 5.5. Rémunération

**La RÉMUNÉRATION OU RÉTRIBUTION** est le salaire ou les revenus de base ordinaires ou minimums ainsi que tout autre avantage et complément de paie, directement ou indirectement, en argent ou en espèces que l'entreprise verse au/à la travailleur/euse par rapport à son emploi.

L'égalité de rémunération entre femmes et hommes doit toujours avoir lieu pour des travaux similaires ou de valeur égale. Sont considérés comme des travaux de valeur égale ceux qui exigent des travailleurs/euses un ensemble comparable de connaissances professionnelles (garanties par une certification, un diplôme ou une pratique professionnelle), de capacités issues de l'expérience acquise, de responsabilités et/ou de charge physique ou psychologique.

**En FRANCE** un décret du 30 juillet 1946 a supprimé le concept de « salaire féminin ». La loi Roudy de 1983, relative à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, établit le principe de non-discrimination entre les sexes dans les relations de travail, et renforce les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Actuellement, en France, les femmes reçoivent un salaire en moyenne 21 % inférieur à celui des hommes ; en outre elles composent la majorité des personnes qui reçoivent les salaires les plus bas.

En 2006 est promue la loi d'égalité salariale visant à réduire les différences de rémunération entre femmes et hommes conformément à ce qui est établi dans l'Accord national interprofessionnel du mois de mars 2004. Cette loi implique tous les partenaires sociaux dans la définition et la mise en oeuvre de mesures pour la suppression des inégalités salariales entre femmes et hommes, et établit que ces inégalités doivent être complètement éliminées fin 2010. Elle prévoit aussi, parmi d'autres mesures, la récupération salariale pour les travailleuses qui retrouvent leur poste de travail après un congé de maternité ou d'adoption et cherche à favoriser la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

En outre, la loi établit que les entreprises sont obligées, chaque année, d'élaborer un rapport de la situation comparée des hommes et des femmes. Ce rapport doit prendre en compte, selon plusieurs indicateurs, les conditions de travail générales de l'entreprise :

effectif, durée de la journée, organisation du travail, congés, embauches et licenciements, situation professionnelle par sexes, plans de carrière, promotions, politique de rémunération, formation et conditions de travail au sein de l'entreprise.

En définitive, la loi sur l'égalité salariale cherche à mesurer les inégalités existantes entre hommes et femmes, et à identifier les actions qui pourraient permettre leur correction, en fonction du contexte et de la problématique des entreprises. C'est pourquoi « le rapport de la situation comparée des hommes et des femmes » fait l'objet d'une négociation. Le rapport est présenté au comité d'entreprise et les employés et employées peuvent le consulter. L'entreprise invite la délégation syndicale à négocier les propositions des actions du rapport pour délimiter des champs d'intervention et appliquer des actions spécifiques. Ces actions peuvent s'inscrire dans le cadre des plans d'objectifs annuels ou pluriannuels. En outre, si ces plans servent d'exemple ou de bonne pratique, l'entreprise peut bénéficier d'aides financières de l'État.

La loi d'égalité salariale prévoit que si un secteur ne fait pas l'objet d'une ouverture de négociations un an après sa publication, les organisations syndicales représentatives peuvent demander son ouverture immédiate. Dans ce domaine, et pour atténuer la possibilité d'échecs ou de manque de négociation dans les secteurs d'activité, le Ministère chargé des relations du travail peut convoquer, conformément à l'article L. 133-1 du Code du travail, une commission composée de représentants des organisations syndicales et patronales les plus représentatives « afin d'entamer ou de poursuivre la négociation prévue ». Au cas où, finalement, l'entreprise refusait d'entamer des négociations, elle serait passible d'un délit d'obstruction à l'exercice du droit syndical et s'exposerait à 1 an de prison et/ou à une amende de 3 811,23 euros, conformément à l'article L 153-2 du Code du travail.

Plusieurs articles du Code du travail abordent le sujet de l'égalité salariale. L'article L122-26 établit que suite aux congés de maternité et d'adoption, le salarié peut accéder à son poste précédent ou à un poste similaire avec une rémunération au moins équivalente à celle qu'il recevait avant le congé. Les articles L.132-27-1 et L132-12-2 font référence respectivement aux négociations annuelles obligatoires dans les entreprises sur les différents dossiers, dont le salaire, et à la planification des mesures destinées à éliminer les inégalités salariales entre hommes et femmes avant fin 2010 comme date limite.

L'article L 122-45 du Code du travail fait référence aux éléments accessoires du salaire qui constituent des mesures de participation dans les bénéfices de l'entreprise et de distribution de participations. Cet article du Code du travail est complété par la loi 2006-340 relative à l'égalité salariale qui établit que « la méthode de calcul des éléments

accessoires du salaire peut entraîner une discrimination de fait pour les femmes, en fonction du type de critères choisis par l'entreprise pour ces accessoires salariaux, par exemple l'effort physique ou la disponibilité horaire, pour définir des quotients de productivité. »

En outre, lors des travaux parlementaires préalables à l'approbation de la loi sur l'égalité salariale, il a été reconnu que, dans la pratique, les mesures de participation aux bénéfices de l'entreprise et de distribution de participations n'étaient pas les seuls éléments accessoires du salaire pouvant entraîner des écarts de rémunération entre femmes et hommes. En effet, les avantages en espèces (véhicule, téléphone portable, ordinateur...) qui constituent aussi une sorte de rémunération, sont accordés dans une plus grande proportion aux hommes qu'aux femmes. Cela est aussi le cas de la prime de Noël : dans bien de cas, lorsque les deux conjoints travaillent dans la même entreprise, cette prime est versée au père et non à la mère.

Pour tous ces motifs, l'Assemblée Nationale a adopté un amendement de Mme Martine Billar qui vise à mieux préciser le concept de rémunération et « d'accessoires du salaire » en faisant explicitement référence à l'article L 140-2 du Code du travail. Cet article établit que les entreprises sont obligées de garantir, pour un même poste ou pour un travail de valeur similaire, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Dans le domaine des conventions collectives, l'un de principaux objectifs de l'Accord national interprofessionnel du 1 mars 2004 consiste à réduire les écarts de rémunération. En outre, l'élargissement ou l'extension des conventions collectives du secteur au niveau national sont toujours refusées lorsqu'elles ne prévoient aucune disposition relative à la suppression des écarts de rémunération entre femmes et hommes.

**En GALICE** la discrimination de rémunération provoquant une violation des droits fondamentaux de la personne trouve son origine dans l'accumulation de facteurs structureaux dans le marché du travail, dans la persistance de stéréotypes sexistes et dans l'application de critères de classement professionnel et de rémunération donnant lieu, directement ou indirectement, à des résultats très défavorables pour les femmes.

L'EPA de l'année 2002 (dernières données disponibles) montre que les femmes galiciennes ont perçu des salaires inférieurs à ceux de leurs conjoints dans l'exécution du même travail. Les écarts de rémunération les plus importants sont observés dans les postes de direction et les postes administratifs ; dans le premier cas, les femmes ont perçu

31,5 % de moins que les hommes, et dans le deuxième leur salaire a été de 34 % inférieur à celui des hommes qui occupaient le même type de poste.

En outre, les écarts de rémunération ont lieu non seulement au chapitre du « poste de travail » mais aussi à la base du niveau d'études. Ainsi, et toujours selon des données de l'EPA en 2002, les femmes ayant conclu des études primaires ont perçu 40,6 % en moins que les hommes possédant le même niveau d'études. Au niveau universitaire l'écart de rémunération se réduit mais reste encore important : les hommes ayant des études universitaires ont perçu 33,7 % de plus que les femmes au même niveau éducatif.

Étant donné que la loi garantit l'égalité de rémunération formelle, la négociation apparaît comme le meilleur outil pour avancer dans l'élimination des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Voici certaines mesures qui peuvent être adoptées dans les conventions collectives en matière d'égalité de rémunération :

- Prendre en compte expressément le principe d'égalité de rémunération (non seulement salariale) suivant l'esprit de la nouvelle rédaction de l'article 28 du Statut des Travailleurs, et en faisant figurer au concept de « rémunération » toute prestation salariale ou extra-salariale perçue.
- Établir une structure de rémunération transparente pour garantir le contrôle des discriminations.
- Contrôler le pouvoir discrétionnaire entrepreneurial lors de l'établissement des accessoires de rémunération.
- Réviser les critères d'assignation des accessoires de rémunération qui soient discriminatoires pour les femmes de manière indirecte. Par exemple, un supplément de pénibilité identifiant l'effort physique ou un complément rémunérant la disponibilité horaire ou géographique bénéficie nettement les hommes.
- Établir des hausses salariales supplémentaires à la hausse générale pour égaler les niveaux salariaux des catégories féminisées à leurs équivalents masculinisés.
- Supprimer les dénominations sexistes des catégories, des fonctions et des missions en appliquant une terminologie neutre, éliminer la ségrégation professionnelle, et/ou égaliser de rémunération des fonctions et des missions équivalentes.
- Garantir que l'assujettissement aux normes négociées et publiques comprenne toutes les catégories, en évitant des rémunérations individualisées et indépendantes de la convention.
- Garantir l'accès de la représentation légale des travailleurs/euses aux données sur les rémunérations moyennes de l'effectif, désagrégées par sexes et par groupes ou catégories professionnelles.

**En ITALIE** la loi 903 du 9 décembre 1977 reconnaît l'égalité de rémunération pour les travaux similaires ou de valeur égale.

La rémunération doit être fondée sur le système de classement professionnel qui doit adopter des critères communs pour les femmes et les hommes.

**Au PORTUGAL** la négociation collective a permis d'introduire certaines clauses pour pallier la discrimination de rémunération ; l'une de ces clauses établit donc que l'établissement employeur doit effectuer, tous les ans, des diagnostics relatifs aux rémunérations perçues par les hommes et les femmes afin de localiser et de corriger des discriminations salariales.

En fait, conformément aux données de l'Institut national de la Statistique du Portugal, d'importantes différences salariales entre hommes et femmes persistent encore. En effet, dans le secteur de la réparation des véhicules automobiles et motocyclettes, la rémunération mensuelle de base pour les travailleurs est de 669,22 euros tandis que pour les travailleuses elle n'atteint que 519,05 euros.

Les écarts de rémunération entre femmes et hommes augmentent aussi en raison de l'application d'un système de catégories professionnelles fondé sur l'idée que les femmes sont concentrées dans un certain type de catégories et de postes, et d'un système de compléments salariaux. La combinaison : « difficultés de promotion + système de compléments salariaux privilégiant, par exemple, la direction ou la responsabilité » fait que la plupart des femmes ne perçoivent que le salaire de base (plus bas pour les femmes que pour les hommes) et par conséquent, leur rémunération est nettement inférieure à celle des hommes, même si elles occupent le même poste de travail.

## 5.6. Conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle

**CONCILIER LA VIE PERSONNELLE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE**, cela suppose la possibilité de combiner les différents aspects de la vie des personnes d'une manière presque simultanée. Concilier c'est donc gérer l'assistance aux enfants ou aux personnes handicapées, les tâches ménagères, la gestion économique de la maison et son entretien... mais aussi trouver du temps pour les loisirs et les occupations personnelles et pour se consacrer au développement d'une activité professionnelle.

En Galice (Espagne), en France, en Italie et au Portugal plusieurs mesures ont été prises pour faciliter la conciliation. En outre, certaines entreprises ont introduit des mesures complémentaires souvent liées à la souplesse du temps de travail (réduction de la journée, comptes hebdomadaires et mensuels épargne-temps, banques d'heures, etc.), à la souplesse de l'espace (télétravail, combinaison du travail entre le bureau virtuel et le bureau réel, etc.) et à la prestation de certains services (crèches d'entreprise ; paiement ou réservation de crèches et/ou écoles ; services juridiques, psychologiques, médicaux, de restauration, etc.)

**En FRANCE** la législation a établi en 1970, en ce qui concerne le congé de maternité, une compensation de 90 % de l'assurance maternité (financement public). En décembre 2003, le décret 2003-1280 appliquant la loi du 21 août de cette même année relative à la réforme des retraites, établit que les femmes bénéficiant de la sécurité sociale doivent recevoir une augmentation d'un trimestre par année de travail pendant la période d'éducation de leurs enfants, dans la limite de huit trimestres par enfant.

L'article 1 de la loi 2006-340 du 23 mars visant à réduire les inégalités de salaire entre hommes et femmes a pour objet de compenser l'effet de la maternité sur le salaire. Cet article aborde un problème fondamental : le lien entre la maternité et l'emploi. Selon cet article, l'augmentation dont peut bénéficier la travailleuse dès la fin de son congé est calculée en prenant comme référence une catégorie professionnelle. Ainsi, la travailleuse bénéficie non seulement de l'augmentation générale, mais aussi de la moyenne des augmentations individuelles dans cette catégorie. S'il est impossible de faire référence à une catégorie professionnelle du fait du manque de taille de l'entreprise, le calcul se fonde uniquement sur la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise pendant la

période d'absence de la travailleuse. Le congé d'adoption suit les mêmes règles que le congé de maternité.

L'article 7 de la loi 2006-340 prévoit une aide au remplacement d'un ou de plusieurs travailleurs/euses bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption. Cette aide de l'État est destinée aux petites et moyennes entreprises de moins de cinquante travailleurs/euses, afin de leur rendre plus facile le remplacement d'un/une travailleur/euse avec un congé de maternité ou d'adoption. Cette mesure s'inspire d'un dispositif récemment mis en place dont l'objectif est de faciliter le remplacement des travailleurs/euses en formation dans les petites entreprises (article L. 322-9 du Code du travail, introduit par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social).

L'article 8 de la loi sur l'égalité salariale prévoit une augmentation d'au moins 10 % du montant de l'assignation pour la formation lorsque le/la travailleur/euse doit déboursier des frais supplémentaires de garde de l'enfant. Dans ce sens, il est à prendre en compte l'article L. 932-1 du Code du travail français qui prévoit que « les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail (...) ouvrent droit au versement, par l'entreprise, d'une assignation d'un montant de 50 % de la rémunération nette de référence du/de la travailleur/travailleuse. »

En outre, l'article 9 de la loi sur l'égalité salariale a comme objectif de faciliter l'accès à la formation des travailleurs et les travailleuses qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou de paternité. Dans ce sens, l'article 12.3 de cette même loi établit qu'afin de ne pas porter préjudice aux femmes dans leur droit individuel à la formation, pour l'estimation des droits produits par le droit individuel à la formation, il faut prendre en compte la période d'absence du/de la travailleur/travailleuse pour un congé de maternité ou d'adoption.

L'article 10 de cette même loi établit l'inversion de la charge de la preuve en faveur des travailleuses discriminées du fait de leur grossesse.

En ce qui concerne le Code du Travail, l'article L. 432-3-1 de la loi du 13 juillet 1983 y introduit l'obligation, de la part des entreprises, de présenter chaque année au comité d'entreprise ou aux membres de la délégation du personnel un rapport spécifique, appelé *rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise*. Ce rapport doit contenir des données sur la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.»

Ce même Code du travail prévoit le congé de paternité, le congé d'adoption et le congé parental pour l'éducation des enfants. Plus particulièrement, le congé de paternité, d'une durée de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples, doit être pris dans les quatre mois après la naissance de l'enfant et ne peut pas être fractionné. Ce permis bénéficie des mêmes conditions économiques que le congé de maternité.

Le permis d'adoption peut être pris alternativement par le père et la mère. Dans le cas de partage entre les parents, il peut être augmenté de 11 jours, et de 18 pour les adoptions multiples.

Le congé parental pour l'éducation des enfants peut être pris par les pères ou les mères, biologiques ou adoptifs, ayant au moins une ancienneté d'une année au sein de l'entreprise. En cas de naissance biologique, le permis peut être pris jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans ; en cas d'adoption, l'enfant doit avoir moins de 16 ans au moment de l'adoption. Dans ce cas d'adoption, le permis peut être pris de deux manières différentes : si l'enfant a moins de trois ans lors de l'adoption, le congé peut être demandé jusqu'au terme des trois ans écoulés depuis l'adoption. Si l'enfant a plus de trois ans, le congé peut être demandé jusqu'au terme d'un an écoulé depuis son adoption. Dans tous les cas, ce permis peut être transformé en arrêt provisionnel de l'activité professionnelle ou en une réduction de l'horaire professionnel.

En outre, et en ce qui concerne les conventions collectives, l'accord du 4 novembre 2003 sur l'égalité professionnelle signé par le groupe PSA Peugeot Citroën prévoit à l'article 2.3, consacré au congé de maternité, que « le permis de maternité est considéré comme un temps de travail effectif, en particulier pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, à la participation dans le partage des bénéfices et au calcul des congés payés du treizième mois et des suppléments. »

**En GALICE** et, en général en Espagne, la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle et réglée par le statut des travailleurs, par la loi 39/1999 du 5 novembre relative à la conciliation de la vie familiale et professionnelle des travailleurs et par la loi organique 3/2007 du 22 mars, pour l'égalité effective des femmes et des hommes.

Voici le détail des mesures prévues dans la législation espagnole pour faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle, ainsi que les propositions d'amélioration présentées par les organisations syndicales les plus représentatives de la Galice pour chacune de ces mesures.

Congés rémunérés.

Règlement légal :

- Congé rémunéré de deux jours par naissance, décès, accident ou maladie grave et hospitalisation de parents jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou affinité. Au cas où le/la travailleur/euse doive se déplacer, le délai est de 4 jours.
- Congé rémunéré de deux jours dans les cas d'intervention chirurgicale sans hospitalisation des parents jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité, pourvu que le repos domiciliaire soit obligatoire. Au cas où un déplacement soit obligatoire, le permis est de 4 jours.
- Congé allant jusqu'à deux mois dans les cas d'adoption internationale, lorsqu'un déplacement préalable au pays d'origine de l'enfant adopté soit obligatoire. Les rémunérations de base du salaire sont respectées.
- Congé rémunéré pour le temps indispensable à la réalisation des examens prénataux et à la préparation aux techniques d'accouchement pendant la journée de travail.
- Droit à s'absenter 1 heure rémunérée par jour dans les cas de naissance d'enfants prématurés ou devant rester hospitalisés depuis l'accouchement.

Congés rémunérés.

Propositions d'élargissements et/ou d'amélioration :

- Permettre le bénéfice du congé en raison d'une maladie grave ou d'hospitalisation d'un parent jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité de manière intermittente.
- Bénéficier d'un nouveau congé pour le temps indispensable à accompagner les enfants ou autres personnes dépendantes pour recevoir de l'assistance sanitaire.
- Droit à s'absenter du travail pour se soumettre à des techniques de fécondation assistée pendant le temps nécessaire.
- Droit à s'absenter 2 heures par jour rémunérées dans les cas de naissance d'enfants prématurés ou devant rester hospitalisés après l'accouchement.
- Deux heures de souplesse horaire par jour pour les travailleurs/euses avec enfants handicapés, dans le but de concilier les horaires des établissements d'éducation spéciale et autres établissements dans lesquels l'enfant soit soigné pendant l'horaire correspondant au poste de travail. Ces travailleurs/euses ont aussi le droit de s'absenter de leur poste pour assister à des réunions de coordination et de soutien.
- Établir une bourse d'heures rémunérées pour des congés non prévus dans la législation, et régler l'emploi souple des permis légaux.

Réduction de la journée pour des raisons familiales.

Règlement légal : (article 37 du statut des travailleurs)

- 1 heure d'absence du travail pouvant se diviser en deux fractions, pour allaitement d'un enfant de moins de neuf mois. La mère peut aussi choisir de réduire sa journée de travail quotidienne en 1/2 heure. La durée de la réduction de la journée par allaitement augmente dans les cas d'accouchement multiple. Cette réduction peut être accumulée dans des journées complètes, conformément aux termes prévus dans la négociation collective ou avec le consentement de l'entreprise.
- Réduction de la journée de travail entre 1/8 et 1/2 avec une réduction proportionnelle du salaire pour le soin direct d'un enfant de moins de 8 ans ou d'une personne handicapée physique, psychique ou sensorielle ne réalisant aucune activité rémunérée.
- Entre 1/8 et 1/2 de réduction de la journée de travail, avec réduction proportionnelle du salaire, pour l'assistance directe d'un parent jusqu'au deuxième degré d'affinité ou de consanguinité qui, en raison de l'âge, d'un accident ou d'une maladie ne puisse pas prendre soin de lui-même.
- Possibilité d'adapter la durée et la distribution de la journée de travail pour concilier la vie personnelle, familiale et professionnelle conformément aux dispositions établies dans la négociation collective ou dans l'accord de l'entreprise.

Réduction de la journée pour des raisons de famille.

Propositions d'élargissement et/ou d'amélioration :

- Améliorer les dispositions des épigraphes 5 et 6 de l'article 37 du statut des travailleurs en permettant les personnes qui travaillent postées de choisir et aménager leur horaire à l'intérieur du poste choisi.
- Remplacer obligatoirement, par de nouvelles embauches, toutes les réductions de journée pour des raisons de famille.
- Élargir la réduction de la journée pour les travailleurs/euses responsables d'enfants de moins de 12 ans (actuellement, la directive établit la limite d'âge à 8 ans).
- Établir, dans le cadre de la négociation collective, les adaptations nécessaires pour pouvoir concilier la vie familiale, personnelle et professionnelle, conformément aux dispositions de la loi organique 3/2007 du 22 mars 2007.
- Concéder de manière exceptionnelle, personnelle et provisionnelle, et après autorisation de la personne responsable de l'unité, la modification de 2 heures de l'horaire fixe pour des raisons liées à la conciliation de la vie personnelle et dans les cas de familles monoparentales.

- Droit de demander une réduction de 50 % de la journée professionnelle pendant 1 mois, à caractère rémunéré, pour assister un parent en premier degré atteint de maladie très grave.

Congés annuels.

Règlement légal : (article 46 du statut des travailleurs)

- Une période de congé non supérieure à 3 ans pour assistance aux enfants biologiques, pour adoption, accueil et accueil provisoire. Ce congé est considéré aux effets d'ancienneté et ouvre droit à bénéficier d'une formation. Pendant la première année, la personne bénéficiaire du congé a droit à la réservation de son poste de travail ; dans les deux années suivantes, elle a droit à la réservation d'un poste dans le même groupe ou catégorie.
- Une période de 2 ans pour porter assistance à un parent jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité et qui, en raison de l'âge, d'un accident ou d'une maladie ne puisse pas prendre soin de lui même. Ce congé est considéré aux effets d'ancienneté. Pendant ce congé, le/la travailleur/euse a droit d'accès à la formation.

Congé.

Propositions d'élargissement et/ou d'amélioration :

- Garantir le droit à la réservation du poste de travail pendant tout le temps où le/la travailleur/euse bénéficie de ce congé.
- Garantir que tous les congés soient remplacés obligatoirement par de nouvelles embauches.

Arrêt du contrat par maternité, par risque pendant la grossesse, adoption ou accueil.

Règlement légal :

- Congé rémunéré par paternité d'une durée de 15 jours sans interruption. En cas d'accouchement, adoption ou accueil multiple, le congé est augmenté de deux jours pour chaque enfant à partir du deuxième.
- Congé maternité rémunéré de 16 semaines sans interruption et augmenté, dans les cas d'accouchement multiple, de deux semaines pour chaque enfant à partir du deuxième. Ce congé est aussi augmenté de deux semaines dans les cas de handicap de l'enfant mineur adopté ou accueilli. Il existe la possibilité d'augmenter le congé de

maternité jusqu'à 13 semaines dans les cas d'accouchement prématuré et d'hospitalisation de nouveaux-nés supérieure à 7 jours après l'accouchement.

- Possibilité d'introduire dans la convention la compatibilité des vacances avec l'arrêt par maternité/paternité, adoption ou accueil, ainsi que l'incapacité provisoire lorsque celle-ci survient avant le début des vacances.
- Si l'évaluation des risques au sein de l'entreprise signale des conséquences négatives pour les travailleuses enceintes ou en période d'allaitement, l'entreprise doit adopter les mesures nécessaires pour éviter l'exposition au risque. Si cela n'était pas possible, il faudra procéder à un changement de poste ou de fonction conformément aux normes et critères de mobilité fonctionnelle. Si ce changement est techniquement ou objectivement impossible, il faudra procéder à l'arrêt du contrat de travail pendant tout le temps nécessaire à la protection de la sécurité ou de la santé de la travailleuse, ceci jusqu'à ce qu'il soit possible de récupérer le poste précédent ou un autre poste compatible avec son état. La prestation économique dans cette période consiste en une aide équivalente de 75 % de l'assiette de base.

Arrêt du contrat par maternité, risque pendant la grossesse, adoption ou accueil.

Propositions d'élargissement et/ou d'amélioration :

- En cas d'arrêt du contrat pour risque pendant la grossesse ou l'allaitement, l'entreprise doit déboursier complémentirement l'aide de la sécurité sociale jusqu'à atteindre 100 % de l'assiette de base de la travailleuse concernée par l'arrêt.
- Les arrêts (interruptions) du contrat doivent être remplacés obligatoirement par de nouvelles embauches.

**En ITALIE** les antécédents normatifs de la loi 53 du 8 mars 2000 réglant les différents aspects concernant la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle (loi modifiée par le décret législatif 151/2000) figurent dans la loi 12004 de 1971 et dans la loi 1151 de 1975. En particulier, la loi 1204 élargit les droits prévus dans la norme précédente (loi 860 de 1950) relative aux droits des travailleuses ; cette norme prévoit pour la première fois des aspects comme les congés de maternité, les heures d'allaitement et l'interdiction du licenciement pendant la première année de vie de l'enfant.

La loi 1151 prévoit la réforme du droit de famille et introduit l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine familial. Ainsi, par exemple, cette loi établit que l'autorité parentale des enfants doit être partagée entre le père et la mère, et non seulement accordée au père.

L'article 9 de la loi 53 du 8 mars prévoit des aides aux entreprises offrant des mesures pour favoriser prioritairement, mais pas en exclusivité, le soin des enfants. Outre la prévision de la souplesse horaire pour les pères et les mères, ces mesures comprennent aussi des programmes de formation pour la réinsertion professionnelle après une période de congé annuel, de congé de maternité, paternité, ou de soin aux handicapés, etc., et des contrats de remplacement des travailleurs/euses bénéficiaires d'une période de congé ou de congé annuel. La loi ne considère comme travailleurs que les titulaires de l'entreprise et les travailleurs indépendants.

En ce qui concerne le congé de maternité, sa durée est de 5 mois, qui peuvent s'étaler sur 2 mois avant l'accouchement et 3 mois après celui-ci, ou bien 1 mois avant l'accouchement et 4 mois après celui-ci. Pendant ce congé la travailleuse perçoit 80 % de l'assiette de base.

Pendant les 8 premières années de vie de l'enfant, la mère ou le père ont droit à un congé qui ne peut pas dépasser 10 mois. Une fois le congé de maternité écoulé, la durée maximale du congé est de 6 mois sans interruption ou fractionnés, tant pour la mère que pour le père. Chez les familles monoparentales, la durée maximale est de 10 mois. Pendant cette période, le bénéficiaire a droit à une indemnisation de 30 % de la rémunération.

**Au PORTUGAL** on considère que les organismes employeurs, publics ou privés, doivent promouvoir la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle comme un droit de toutes les personnes et non seulement des femmes, car les hommes ont aussi une famille. Ainsi, les mesures pour favoriser la conciliation devraient être présentées comme des mesures d'action positive visant à combattre la discrimination et à promouvoir l'égalité de genre. Une autre orientation dans les mesures de conciliation peut contribuer à perpétuer les rôles associés au genre, ainsi qu'à maintenir une certaine perception du travail féminin en tant que force de travail subsidiaire, et donc à associer cette perception sociale aux emplois féminins.

Suivant cette ligne, au Portugal et dans beaucoup d'autres pays de l'Union Européenne, les bénéficiaires des congés et des congés annuels pour l'assistance de la famille sont majoritairement des femmes. Selon les données de l'Institut National de Statistique du Portugal, en 2005, de l'ensemble des travailleurs/euses ayant demandé des congés pour l'assistance aux handicapés ou aux malades chroniques, 95 % étaient des femmes. Cette même année, du total de travailleurs/euses ayant demandé le congé pour l'assistance aux mineurs, plus de 94 % étaient des femmes.

En outre, les actions concrètes entreprises dans le domaine de la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle doivent prendre en compte l'identification de quatre modèles-type de relation ou d'interaction entre la famille et le travail ; les voici :

- Relation symbiotique entre la famille et le travail dans laquelle ces deux sphères se complètent.
- Relation ambivalente (positive et/ou négative) en fonction des périodes ; par exemple des étapes de relation négative peuvent survenir dans des épisodes de pression professionnelle.
- Relation de compensation, dans laquelle les déficits de l'une des deux sphères sont compensés par la satisfaction que fournit l'autre sphère.

- Relation de conflit, dans laquelle les deux sphères (famille et travail) sont conçues comme irréconciliables car elles entraînent des responsabilités, des normes et des attentes certes non différentes mais opposées.

Les données de participation des femmes portugaises sur le marché du travail semblent garantir qu'au moins apparemment le dernier type de relation est le moins habituel, car le taux d'emploi à plein temps des femmes portugaises ayant des enfants s'élève à 67 %, un taux de 1,5 points au-dessus de la moyenne européenne qui se situe autour de 66,5 %. Cependant, le taux de femmes portugaises travaillant à mi-temps est de 17 % ; il est donc très éloigné de la moyenne européenne qui est de 35 %. Cette différence peut être expliquée, dans une grande mesure, en raison des économies ménagères qui ont besoin de la contribution du salaire féminin à plein temps pour faire face aux frais de plus en plus élevés encourus par la société de consommation.

En outre, les mesures de conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle devraient tenter d'atténuer la culture de disponibilité totale de la part des hommes, entorse fréquente au droit à la vie privée. Dans ce sens, le règlement du congé de paternité a marqué un pas important vers la reconnaissance du droit des hommes à concilier leur vie professionnelle, personnelle et familiale. Ce congé est prévu au Code du travail et établit une période de 5 jours, sans perte de rémunération, à prendre dans le premier mois de naissance de l'enfant.

Un autre des progrès atteints dans l'égalité entre hommes et femmes en matière de conciliation a été la reconnaissance et le règlement du congé pour le soin des enfants dans le cadre de la négociation collective. Ce congé prévoit l'absence du/de la travailleur/euse lorsqu'il/elle doit assister d'urgence les enfants âgés de moins de 10 ans ou les handicapés ou malades chroniques sans limite d'âge, en cas de maladie, accident ou hospitalisation. Dans ce cas, le bénéficiaire perçoit une aide de la sécurité sociale de 65 %. Si l'enfant est handicapé ou a une maladie chronique, le père ou la mère ont droit à une réduction de la journée de travail sans préjudice d'une perte de rémunération. Le père ou la mère peuvent aussi s'absenter sans perte de rémunération, dans une limite de 4 heures par trimestre et enfant, pour l'accompagner à l'école et suivre son éducation.

De même, l'une des clauses de la négociation collective établit que tant les congés de paternité et de maternité comme les congés pour assistance aux enfants sont considérés comme prestation effective de travail et ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination dans l'emploi.

En outre, l'organisation d'équipes de travail à partage harmonieux entre sexes peut constituer un mécanisme relativement simple pour intégrer le besoin de la conciliation au sein des entreprises. Outre la mesure signalée, certaines recommandations peuvent être proposées afin que les employeurs au Portugal favorisent la conciliation de la vie personnelle, familiale et personnelle ; les voici :

- Application des dispositions de la loi.
- Développement des cultures d'organisation promouvant l'autonomie et la responsabilité des travailleurs/euses et soutenant la participation des hommes dans la vie familiale.
- Mise en oeuvre des services de soutien à la famille adaptés à leurs besoins, et promotion de la souplesse dans l'emploi du temps.
- Développement des mesures pour encourager la diversification professionnelle de manière à promouvoir la présence des femmes dans des occupations traditionnellement masculines, et des hommes dans les postes d'habitude féminisés, et pour rendre plus facile la configuration des équipes de travail mixtes.

Parmi les bonnes pratiques identifiées au Portugal et mises en oeuvre en matière de conciliation se trouvent :

- Des stages spécifiques de formation destinés aux hommes sur l'assistance aux enfants, précédés d'actions de sensibilisation pour faciliter le changement d'attitude et l'élimination de stéréotypes.
- Des semaines professionnelles comprimées, c'est-à-dire la compression de la journée hebdomadaire en moins de jours que la normale de façon à augmenter le nombre de jours libres par semaine.
- Souplesse du temps de travail, de façon à établir un minimum d'heures de travail et des banques d'heures qui peuvent être accumulées, éventuellement utilisées ou rémunérées économiquement.
- Élimination du critère selon lequel les heures de présence au travail sont égales au travail effectif, et remplacement par le critère selon lequel le travail ce sont des objectifs à atteindre.
- Congés pour les hommes pour l'assistance aux enfants.
- L'entreprise Salvador Caetano permet éventuellement le télétravail.
- IBM applique des actions de sensibilisation interne pour promouvoir la carrière technique entre les femmes occupant des postes administratifs. Elles bénéficient de la formation correspondante pour y parvenir. Cette entreprise prévoit et diffuse en interne des témoignages d'hommes et de femmes sur leurs stratégies personnelles de conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle.

- L'ADE prévoit différentes possibilités de souplesse du temps de travail et de l'espace : télétravail, équipes tournantes accordées auprès des travailleurs/euses, des heures à destiner aux besoins personnels, la possibilité de concentrer le temps hebdomadaire de travail en moins de jours et des horaires souples d'entrée et de sortie.
- RTP admet jusqu'à 2 absences mensuelles justifiées pour des raisons familiales.
- Silva Matos Metal-mecánica SA a un accord avec un établissement social qui prévoit une crèche et autres services ; l'inscription est gratuite pour les enfants des travailleurs/euses.

## **6. ANALYSE SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES AU SEIN DES ENTREPRISES : RÉSULTATS DES QUESTIONNAIRES MIDE.**

Les MIDE sont l'instrument mis en oeuvre dans le projet transnational « Construire Ensemble » pour localiser et analyser les besoins des entreprises par rapport aux politiques d'égalité des chances entre femmes et hommes.

Les Mesures d'Égalité au sein des Entreprises se développent selon trois phases. Lors de la première les objectifs et les missions à atteindre sont délimités et un chronogramme d'action est élaboré. La phase de développement comprend le recueil de l'information sur les entreprises et la phase analytique se concentre sur l'étude de l'information recueillie lors de la phase précédente et dans l'élaboration d'un rapport. Ce rapport, qui est un diagnostic de la situation de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'entreprise, est le point de départ pour introduire, au choix de l'entreprise, un plan d'égalité de chances du point de vue du genre.

Ce chapitre comprend les résultats des questionnaires remplis par les entreprises de France, de la Galice (Espagne), de l'Italie et du Portugal dans la phase de développement des MIDE. Les résultats obtenus permettent de compléter l'analyse menée au chapitre précédent sur les textes normatifs réglant l'égalité des chances entre femmes et hommes dans le domaine professionnel.

Les questionnaires abordent différents sujets, la distribution des effectifs (par départements ou domaines, âge, niveau d'études, catégories professionnelles, type de contrat, journée professionnelle, et nombre d'enfants). Les mouvements du personnel (incorporations, congés annuels, congés, etc.) ; la politique de formation (distribution par sexes des personnes assistant aux actions de formation et type de formation réalisée) ; et la politique de rémunération (distribution du salaire par sexes et par catégories professionnelles et par sexe).

En somme, 29 entreprises ont été enquêtées: 10 en France, 6 en Galice, 8 au Portugal et 5 en Italie. Nonobstant, il faut signaler que les données obtenues ne sont pas toujours complètes ou ne font pas toujours référence à tous les effectifs. Ainsi, certains points n'enregistrent aucune information tandis que d'autres comprennent des informations sur une partie des effectifs. Dans ce cas, il est indiqué le nombre de travailleurs/euses auxquels font référence les données.

En **FRANCE** les 10 questionnaires MIDE appartiennent à des entreprises du secteur du bâtiment lesquels disposent, dans leur ensemble, de 11 établissements de travail dont 9 sont régionaux, 1 est national et un dernier international. Des 10 entreprises, 8 sont des sociétés limitées et 2 sont des entreprises de personnes indépendantes.

En **GALICE** des 6 entreprises consultées, 3 appartiennent au secteur de l'automotion, 1 est une société de conseil du bâtiment et une autre est une entreprise de média. En ce qui concerne le domaine territorial et la forme juridique, nous disposons des données de 2 des 6 entreprises. Ces deux entreprises concernées sont des multinationales : une société limitée et une société anonyme.

Au **PORTUGAL** les 8 questionnaires remplis appartiennent à des entreprises du secteur de l'automobile dont 5 sont régionales et 3 nationales. Cinq de ces entreprises sont des sociétés par quotas (une forme correspondant à la société limitée en Espagne) et trois sont des sociétés anonymes.

En **ITALIE** les 5 questionnaires MIDE ont été distribués parmi des entreprises du secteur du bâtiment.

## 6.1 Distribution des effectifs

En **FRANCE**, le pourcentage d'hommes par rapport au total des effectifs des 10 entreprises consultées est d'environ 85 % ; les femmes ont une représentation significativement inférieure, avec un pourcentage de 15 %.

Par créneaux d'âge, le groupe le plus nombreux des femmes est composé par les âges compris entre 25 et 50 ans, avec 68 %. Le reste de 32 % est divisé, à parts égales, entre les âges supérieurs à 50 ans et les âges inférieurs à 25.

Quant aux hommes, le groupe le plus nombreux est aussi celui composé par des travailleurs âgés de 25 à 50 ans, avec un pourcentage de 63 %, suivi des moins de 25 ans, qui représentent 22,3 %. Les données montrent que, dans les entreprises françaises consultées, la distribution par groupes d'âge est très similaire dans les deux sexes.

En ce qui concerne le **niveau d'études**, on ne dispose pas de données de toutes les entreprises. Les pourcentages ont donc été calculés sur la base des 62 personnes, dont presque plus de 77 % sont des hommes. Dans ce groupe, 14 % des femmes et 2 % des hommes n'ont pas fait d'études.

Au niveau IV (correspondant au baccalauréat en Espagne) la distribution est de 28,5 % pour les femmes et de 25 % pour les hommes. Pourtant, au niveau éducatif V (correspondant aux études universitaires en Espagne) il n'y a aucune femme, tandis que le pourcentage d'hommes avec ce niveau d'études s'élève à environ 42 %.

Par **catégories professionnelles**, nous disposons de données pour un total de 123 travailleurs dont 83 % sont des hommes. Parmi ces travailleurs, 64 % se concentre dans le groupe du personnel qualifié et semi-qualifié ; dans cette même catégorie, le pourcentage de femmes est de 24 %. La répartition par sexes dans la catégorie du personnel de direction n'est pas très habituelle, car les femmes représentent 14 % tandis que le pourcentage d'hommes s'élève à 7 %.

Par **type de contrat**, nous disposons d'informations sur 119 personnes, dont 99 sont des hommes et 20 des femmes ; au niveau des pourcentages, les hommes représentent 83 % et les femmes 17 %. Parmi ces personnes, 98 % des hommes a un contrat indéfini tandis

que, dans le cas des femmes, ce pourcentage s'élève à 70 %. Parmi les travailleuses embauchées par un contrat à durée indéterminée, 20 % travaille à mi-temps, et parmi les travailleurs avec un contrat à durée indéterminée, aucun.

Par **type de journée**, nous disposons de données de 72 travailleurs/euses : 15 femmes et 57 hommes, 21 % et 79 %, respectivement. L'ensemble travaille à mi-temps.

Finalement, **par nombre d'enfants**, des 63 personnes, dont 41 sont des hommes et 22 des femmes, 38 % ont des enfants de 7 à 16 ans à leur charge. Ce 38 % se compose, en nombres absolus, de 15 hommes et 9 femmes.

En **GALICE**, l'effectif des entreprises consultées s'élève à 2 193 personnes : 396 femmes (18 %) et 1 797 hommes (82 %). De l'ensemble, nous disposons d'informations désagrégées par âge de 2 097 personnes, dont 81 % sont des hommes et 19 % des femmes.

Par **groupes d'âge**, tant les femmes que les hommes sont concentrés majoritairement dans le créneau d'âge de 25-50 ans ; c'est-à-dire 86 % des femmes et 67 % des hommes.

Par **niveau d'études**, le groupe le plus large de travailleuses appartient à celles ayant fait des études universitaires, avec un pourcentage de 42,2 % par rapport au total des femmes. Pour ce niveau d'études et de l'ensemble des travailleurs, les hommes ayant fait des études universitaires représentent 17,6 %. Le niveau d'études à plus grande représentation masculine, sur le total des travailleurs masculins, est celui du baccalauréat, avec un pourcentage de 49,5 %. Parmi les femmes, ce niveau de formation représente 37 %.

Par **catégorie professionnelle**, les femmes sont concentrées dans la catégorie de personnel non qualifié, au contraire de ce qui arrive en France et au Portugal. Le pourcentage de femmes dans cette catégorie est de 46 %. Parmi les hommes, 73,5 % appartient à la catégorie de personnel qualifié. Dans la catégorie de personnel de direction, le pourcentage d'hommes et de femmes est similaire et atteint à peine 2% du total des hommes et des femmes respectivement.

Par **type de contrat**, la distribution dans les entreprises galiciennes consultées, montre que 45,6 % des femmes ont des contrats provisoires à temps plein. Ce groupe de femmes est suivi de près par le groupe de celles qui ont un contrat indéfini à plein temps, un groupe qui représente 37,5 % de l'ensemble des femmes embauchées.

Dans le cas des hommes, la plus grande concentration correspond à ceux qui ont un contrat indéfini à plein temps, un groupe qui représente 61 % des travailleurs.

En ce qui concerne la variable d'enfants à **charge**, contrairement au Portugal et à la France, en Galice l'âge prédominant des enfants de toutes et tous les employés/ées dépasse 16 ans. Parmi les hommes, le groupe le plus nombreux est celui qui a des enfants âgés de plus de 16 ans ; ce groupe représente un pourcentage de 72,5 % de l'ensemble de travailleurs/euses. Dans le cas des femmes, pour un ensemble de 91 travailleuses, 35 % ont des enfants de 7 à 16 ans, c'est-à-dire le pourcentage le plus élevé du total.

En **ITALIE** la présence féminine dans les entreprises du secteur du bâtiment est très faible, même si entre 1999 et 2005 une légère augmentation du nombre de travailleuses a été enregistrée. Les données fournies par l'Istat (Institut National de Statistique Italien) permettent de comparer cette augmentation en fonction de la distribution des femmes salariées et des femmes non salariées.

**En 2005, la distribution entre l'emploi salarié et non salarié** était de 74,5 % pour les femmes salariées et de 25,5 % pour les travailleuses non salariées. Dans la période 1999-2005, l'emploi créé par des femmes entrepreneuses a connu des flottements puis finalement s'est réduit à 6 %, tandis que l'emploi des femmes salariées dans le bâtiment, pour la même période, a augmenté de 36 %.

Il y a deux raisons principales pouvant expliquer la faible présence féminine dans le secteur du bâtiment en Italie : la première, qu'un grand nombre d'entreprises gèrent les ressources humaines d'une façon très traditionnelle, faisant preuve d'un manque de sensibilisation envers l'égalité des chances du point de vue du genre. La deuxième raison est le manque d'attractivité du secteur chez les travailleurs/euses, en particulier chez les femmes en raison des conditions de travail caractérisées en général par des horaires exigeants et des conditions physiques particulières.

Pour faire face à ces difficultés, les entreprises italiennes proposent des mesures comme la **formation** dirigée exclusivement aux femmes, dans le but d'améliorer leur employabilité et de favoriser leur accès au secteur. Elles proposent aussi l'introduction d'actions positives dans l'accès à l'emploi.

En ce qui concerne la **catégorie professionnelle**, de l'ensemble des femmes salariées, aucune n'occupe de poste de direction ni est cadre moyen. La plupart de ces femmes, en particulier 66,3 %, travaille en tant qu'employées de catégories moyennes, et dans ce groupe la plupart, comme dans le reste des pays partenaires, développent des fonctions administratives. En effet, peu de femmes occupent des postes d'ouvrières et peu travaillent en chantier, mis à part celles qui interviennent dans le domaine de la restauration ou de la décoration.

Il faut cependant remarquer la tendance de plus à plus fréquente dans les entreprises du bâtiment en Italie à engager les services des travailleuses non salariées, en particulier, des architectes, des ingénieures et, surtout, des archéologues.

Au **PORTUGAL**, dans l'ensemble des 8 entreprises consultées, les femmes représentent 18,5 % du total des effectifs. Dans l'entreprise au plus grand pourcentage, les femmes ne représentent qu'un peu plus de 29 % du total. Du côté opposé, l'entreprise au pourcentage le plus bas de femmes dans le cadre des effectifs par rapport au total des travailleuses, présente un pourcentage de 10 % de femmes et de 90 % d'hommes.

Par **départements ou domaines**, le pourcentage de femmes travailleuses est concentré, fondamentalement, dans l'administration et les finances et, dans une moindre mesure, dans les départements commerciaux. En particulier, le pourcentage de femmes dans les départements d'administration représente 60 %.

Par **groupes d'âge**, 79,6 % des travailleuses ont des âges compris entre 25 et 50 ans ; 16 % a plus de 50 ans et le reste, 4,4 %, ont moins de 25 ans. Parmi les hommes, il y a aussi une présence prédominante de travailleurs de 25 à 50 ans représentant 78 % du total ; 17,6 % est composé du groupe de travailleurs qui ont plus de 50 ans et 4,4 % ont moins de 25 ans. Comme nous pouvons l'observer, les différences par groupes d'âge entre hommes et femmes ne sont pas significatives.

Par **niveau d'études**, le groupe le plus nombreux de femmes est concentré au niveau III, qui en Espagne correspond à l'éducation secondaire obligatoire. Ce groupe représente

42,4 % des femmes travailleuses, suivi de 30,8 % du groupe avec un niveau II d'études, qui en Espagne correspond à l'éducation primaire. Parmi les hommes, la plus grande concentration de travailleurs concerne le groupe ayant fait des études de niveau II, qui font 40,9 % du total. Après ce groupe, le deuxième en nombre est celui des travailleurs, qui ont été scolarisés entre l'âge de 4 à 6 ans et qui représentent un pourcentage de 31,23 %.

Au niveau V (correspondant en Espagne aux études universitaires) se trouvent 13,2 % des femmes et 4,4 % des hommes. Ainsi, les travailleuses des entreprises consultées possèdent un plus haut niveau d'études que les collègues masculins.

Par **catégories professionnelles**, les femmes sont concentrées dans les catégories administratives/commerciales avec un pourcentage de 57,6 %. Il faut considérer que cette catégorie ne correspond pas complètement aux travailleuses développant des fonctions administratives ou commerciales, en particulier parce que la catégorie des responsables et chefs d'équipe comprend les femmes responsables des départements d'administration ou des finances. Pour cette raison, ce pourcentage de 57,6 % ne coïncide pas avec celui de 60 % indiqué sur le point consacré à la distribution des effectifs par départements représentant les femmes réalisant des fonctions d'administration.

Parmi les femmes, le deuxième groupe le plus nombreux par catégorie professionnelle est celui des professionnelles qualifiées et semi-qualifiées, qui représentent 31,2 %. Parmi les hommes, 62,64 % sont des professionnels qualifiés et semi-qualifiés, suivis du 25 % des travailleurs occupant des postes dans la catégorie administrative et commerciale. Enfin, la catégorie de cadres moyens et supérieurs est occupée par 6,8 % des femmes et 7,8 % des hommes.

Malgré la faible différence dans le nombre de femmes et d'hommes occupant des postes de cadres moyens et supérieurs, nous observons une nette concentration des femmes aux postes de travail administratif et commercial, et une présence prédominante des hommes aux postes qualifiés et semi-qualifiés.

Par **type de contrat**, la plupart des hommes et des femmes ont un contrat indéfini, même si le pourcentage est un peu supérieur parmi les hommes : un peu plus supérieur à 82 % par rapport à un peu plus de 79 % pour les femmes. Dans le reste des modalités d'embauche, les pourcentages sont inférieurs. Ainsi, par exemple, 17,6 % des femmes sont embauchées provisoirement, un pourcentage qui rejoint celui des hommes avec 17,2 %.

Pour les deux sexes, il faut remarquer le faible nombre de travailleurs/euses en stage ou en formation. Pour offrir un exemple, de l'ensemble des femmes travailleuses, moins de 2 % a un contrat de stage ; dans le cas des hommes ce pourcentage n'atteint pas 1 %.

Au Portugal, la Loi 21/1996 du 23 juillet prévoit la *période normale de travail*, selon laquelle le nombre maximum d'heures hebdomadaires de travail est fixé à 40 heures, avec des intervalles de repos de 1 à 2 heures. C'est dans cette *période normale de travail* que se trouve l'ensemble des travailleurs et travailleuses des entreprises de l'automobile consultées, sauf une travailleuse qui a un horaire de travail souple.

En ce qui concerne la variable des enfants à **charge**, nous disposons de données de 5 des 8 entreprises consultées. Les données fournies correspondent donc à un total de 282 personnes, dont 200 ont des enfants dont les âges sont compris entre 0 et 16 ans, c'est-à-dire 71 % du total. Par créneaux d'âge des enfants, 45,5 % des effectifs (femmes et hommes) ont des enfants âgés de 7 à 16 ans.

## 6.2 *Mouvements d'effectifs*

En **GALICE**, parmi les mouvements d'effectifs les plus fréquents dans les entreprises galiciennes consultées entre 2004 et 2007, signalons, tant pour les femmes que pour les hommes, les incorporations suivies de près par les arrêts. À l'inverse, les congés sont les mouvements les moins fréquents. La distribution en pourcentages des mouvements d'effectifs par genre est très similaire entre hommes et femmes.

Au **PORTUGAL**, le plus significatif des mouvements d'effectifs est le nombre de travailleurs/euses qui ont demandé des congés entre 2004 et 2005. Il s'agit de congés d'allaitement, de maternité et de paternité, et aussi des congés sans un délai fixe et des réductions volontaires du temps de travail.

En 2004, 7 femmes ont demandé des congés, par rapport à 8 hommes. Les résultats sont très semblables, aussi est-il nécessaire de contextualiser convenablement ces données et ne pas oublier que les hommes représentent la plupart des travailleurs des entreprises consultées. En 2005, 11 femmes ont demandé un congé, face à 8 hommes.

### 6.3 Formation

En **FRANCE**, pour cette variable, nous disposons des données de 71 travailleurs/euses, dont 10 % sont des femmes et 90 % sont des hommes. Entre 2004 et 2005, les femmes qui ont assisté à des cours de formation, sur l'ensemble des participants, ont représenté 10 %. Nonobstant, entre 2004 et 2005, le nombre de femmes participantes a augmenté de 5.

Les entreprises consultées en France ont offert entre 2004 et 2005 comme matières de formation : l'informatique, la gestion administrative et la comptabilité, la formation technique spécialisée, la qualité et l'environnement, les langues et les compétences directives.

En **GALICE**, le nombre de femmes ayant pris part à des initiatives de formation est très inférieur à celui des hommes. Ainsi, dans la période 2004-2007, nous avons enregistré 530 participations féminines, soit 13,8 % du total, tandis que chez les hommes nous avons recueilli 3 306 participations, soit 86,2 % du total.

En ce qui concerne le type de formation, la matière la plus demandée, comme dans le reste des pays partenaires, a été la formation technique spécialisée.

Au **PORTUGAL**, entre 2004 et 2005, nous avons recueilli 152 participations féminines face à 1 101 participations masculines. Les actions de formation menées ces années-là coïncident avec les actions françaises ; il s'agit de cours d'informatique, de gestion administrative et de comptabilité, de formation technique spécialisée, de qualité et d'environnement, de langues et de compétences directives.

Les matières les plus fréquentes ont été la formation technique spécialisée et la gestion administrative, et les moins fréquentes l'informatique, la qualité et l'environnement, et les compétences directives. Dans la formation technique spécialisée, en 2005, le pourcentage de participation féminine a été de 20,8 %, tandis que le pourcentage de participation masculine a atteint 44 %. Cependant, l'assistance à la formation en gestion administrative en 2005 est très similaire chez les deux sexes, car le pourcentage de femmes participantes a atteint 9,2 % par rapport à 9,4 % chez les hommes.

## 6.4 Rémunération

En **FRANCE**, nous disposons pour cette variable des données de 109 travailleurs/euses, parmi lesquels toutes les femmes occupent la catégorie d'administration ; pour cette raison il n'est possible d'établir des comparaisons entre femmes et hommes que pour la catégorie indiquée. Dans cette catégorie, les femmes perçoivent une moyenne mensuelle de 300 euros de plus que leurs collègues masculins car la moyenne du salaire des femmes s'élève à 2 200 euros/mois et celle des hommes à 1 900 euros/mois. Cette situation est assez rare et n'existe pas dans le cas des entreprises galiciennes et portugaises consultées. Dans le cas de l'Italie, nous ne disposons pas de cette information.

En **GALICE**, la plupart des travailleurs/euses (hommes et femmes) reçoivent un salaire de 801 à 1 500 euros mensuels.

La plupart des femmes reçoit un salaire de 801 à 1 500 euros/mois ; les travailleuses touchant cette rémunération représentent 66,5 % du total des femmes. Cependant le pourcentage d'hommes percevant ce salaire représente 36 % du total des travailleurs masculins.

En Galice, les différences de rémunération entre femmes et hommes dans les entreprises consultées ne sont pas spécialement significatives, sauf dans le cas de la catégorie des cadres, dans laquelle les hommes perçoivent une moyenne de 1 360 euros mensuels de plus que les femmes.

Au **PORTUGAL** nous disposons des données de 293 travailleurs dont 224 sont des hommes et 69 des femmes. Parmi ces 69 travailleuses, 34,7 % perçoivent un salaire inférieur à 500 euros, 46,3 % un salaire de 501 à 750 euros/mois, 13 % un salaire de 751 à 1 000 euros/mois et 6 % perçoit un salaire supérieur à 1 000 euros/mois.

En ce qui concerne l'ensemble des 224 hommes, 27,6 % perçoit un salaire inférieur à 500 euros/mois, 43 % entre 501 et 750 euros/mois, 17,4 % entre 751 et 1 000 euros/mois, 6 % entre 1 001 et 1 500 euros/mois et le 6 % restant perçoit un salaire supérieur à 1 501 euros/mois.

Au vu des pourcentages, nous observons que les hommes perçoivent un salaire supérieur à celui des femmes. Par exemple, le pourcentage d'hommes percevant entre 500 et 750 euros par mois est de 10 % inférieur à celui des femmes dans ce créneau salarial.

Parmi les cadres et l'administration il y a des différences de rémunération remarquables. Chez les cadres, bizarrement, les femmes perçoivent des salaires plus élevés que ceux de leurs collègues, car la moyenne salariale des hommes pour des postes de cadres est de 2 034 euros/mois, tandis que la moyenne salariale des femmes pour les mêmes postes est de 2 600 euros/mois.

Cependant cette différence est considérablement inversée dans les catégories de l'administration. Dans ce cas, les travailleuses perçoivent 47 % de moins que les hommes. Cette donnée est spécialement significative si nous considérons que la plupart des travailleuses des entreprises du secteur de l'automobile consultées occupent des postes dans des départements d'administration.

Dans la catégorie des cadres moyens, la différence salariale favorise aussi les hommes qui, en moyenne, perçoivent 13 % de plus que les femmes.

Finalement, dans les catégories du personnel qualifié et semi-qualifié, et de personnel non qualifié, il n'y a presque pas de différences salariales entre les femmes et les hommes.

En général, les questionnaires MIDE remplis par 29 entreprises de 4 pays montrent que, même si la position des femmes dans l'emploi progresse, et même s'il y a déjà des situations dans lesquelles les femmes sont majoritaires parmi les effectifs ayant un niveau d'études universitaires ou même dans la catégorie des cadres, dans la plupart des entreprises persistent certaines situations qui réclament un effort vers l'égalité des chances entre femmes et hommes dans le monde de l'emploi.

Certaines de ces situations préfigurent une nette concentration des femmes dans les catégories moyennes, moyennes-basses et basses, et dans les postes de travail de type administratif ; un caractère provisoire plus fréquent chez l'emploi féminin que chez le masculin ; une rémunération inférieure chez les femmes ; une plus grande présence masculine que féminine dans l'emploi ; et une plus grande participation des hommes dans les actions de formation, avec les conséquences négatives correspondantes en termes de permanence dans l'emploi et de promotion professionnelle.

## 7. CONCLUSIONS

Les textes normatifs fondamentaux des quatre pays qui ont développé le projet transnational « Construire Ensemble » : la France, la Galice (Espagne), l'Italie et le Portugal prévoient l'égalité des chances entre hommes et femmes et l'interdiction formelle de toute sorte de discrimination fondée sur le genre. Cependant, l'analyse de la situation professionnelle des femmes et des hommes dans ces pays en ce qui concerne des dossiers comme l'accès à l'emploi, les politiques de sélection du personnel, la promotion professionnelle, la formation, la rémunération ou les possibilités de conciliation de la vie familiale, personnelle et professionnelle, montrent nettement que l'égalité des chances du point de vue du genre est loin d'être atteinte.

La consécution de l'égalité des chances effective dans le domaine professionnel exige un effort de sensibilisation, à travers des mesures de discrimination positive et des changements législatifs qui non seulement prévoient l'égalité des chances pour les deux sexes, mais aussi favorisent la mise en oeuvre d'actions permettant de passer de l'égalité théorique à l'égalité réelle.

La sensibilisation doit comprendre différents domaines : social, éducatif et professionnel, car ils sont étroitement liés. Par exemple, il est très difficile d'obtenir les mêmes chances pour les femmes dans l'emploi si celles-ci choisissent toujours majoritairement une formation (santé, éducation, administration, etc.) tournée vers les rôles traditionnellement associés aux femmes : soignante, socialisatrice, de soutien, etc.

La mission de sensibilisation au plan professionnel doit s'orienter vers les entreprises et les femmes elles-mêmes. Les entreprises doivent assumer que la discrimination professionnelle féminine –que l'on retrouve dans des aspects comme la concentration de l'emploi féminin dans certaines occupations et certains secteurs, la faible présence des femmes parmi les cadres, l'inégalité de la rémunération, les difficultés particulières des femmes pour concilier la vie familiale, personnelle et professionnelle, etc.– est négative pour les entreprises car elle entraîne un manque de motivation et une pression excessive chez une partie importante des effectifs et, parfois, une renonciation au poste de travail.

La sensibilisation envers les femmes au plan professionnel doit se concentrer dans la diversification des débouchés professionnels. Peut-être ainsi arrivera-t-on à l'équilibre de

la valeur sociale accordée aux emplois, tant ceux qui sont majoritairement tenus par des femmes que ceux qui sont tenus par les hommes.

Dans le plan de l'éducation la sensibilisation pour l'égalité des chances doit s'orienter fondamentalement vers les agents éducatifs. En ce qui concerne les enseignants/tes il est indispensable que, dans le déroulement de leur activité éducative, ils/elles soient conscients/tes du besoin de ne pas reproduire les stéréotypes associés aux rôles traditionnels de genre. Dans cette intention, les professionnels/lles de l'éducation ont besoin de certains outils : formation, matériel, méthodologies, protocoles, etc. En une grande mesure, ces professionnels/lles ont la possibilité de modifier les comportements, les valeurs et les attitudes chez les élèves.

Dans le domaine social, il faut améliorer la position occupée par les femmes dans la sphère publique et augmenter la présence des hommes dans la sphère privée, car les deux sexes doivent avoir la possibilité de se consacrer au travail de production et de reproduction. Ainsi, les femmes doivent pouvoir développer une activité professionnelle et les hommes doivent pouvoir s'occuper de leurs familles. Dans ce sens, les mesures de conciliation de la vie familiale, personnelle et professionnelle doivent être considérées dans un cadre de co-responsabilisation sociale et de pacte entre les genres.

Cependant, la sensibilisation n'est pas suffisante en elle-même pour avancer dans l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. En effet, une position en égalité signifie un point de départ et des conditions similaires. Nous ne pouvons pas nous attendre à ce que quelqu'un fasse le même parcours qu'un autre, en même temps, mais avec un plus grand nombre d'obstacles à dépasser. Il faut donc mener des actions positives afin que les femmes disposent des mêmes conditions que les hommes au départ.

Dans ce sens, les quatre partenaires transnationaux qui ont participé à l'élaboration du document « Analyse de l'égalité entre femmes et hommes dans le monde professionnel : les dix principes pour l'emploi en égalité » ont développé, dans le cadre de leurs respectifs projets nationaux, des actions positives de sensibilisation et de formation afin que l'égalité ne soit pas seulement un principe théorique mais une réalité effective.

## 8. LES DIX PRINCIPES POUR L'EMPLOI EN ÉGALITÉ

Les dix principes pour l'Emploi en Égalité est le résultat des documents d'analyse sur la situation professionnelle des femmes et des hommes, élaborés par chacun des

partenaires transnationaux du projet « Construire Ensemble », et du travail réalisé par les intervenants dans le groupe de travail transnational consacré à l'analyse des plans d'égalité des chances dans les entreprises et à l'application de critères d'égalité dans les différents secteurs économiques.

Toutes les mesures et propositions de ces dix principes ont été établies au sein du groupe de travail et validées par le reste des intervenants sur le plan transnational. Dans ce sens, il faut tenir en compte que les intervenants/tes du groupe représentent les organisations syndicales, les patronats, les administrations publiques locales et régionales, les centres de formation et les universités.

Les dix principes pour l'Emploi en Égalité proposent 10 thèmes composés d'actions à mettre en oeuvre. Les sujets traités, en ligne avec l'analyse menée dans le reste du document, sont la reconnaissance de l'égalité professionnelle ; l'emploi d'un langage non sexiste ; l'accès à l'emploi ; la sélection du personnel ; la promotion professionnelle ; la ségrégation professionnelle ; la formation ; l'égalité de rémunération ; la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle et le soutien aux changements vers l'égalité.

### **1. POUR LA RECONNAISSANCE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

- Réaliser des diagnostics au sein des entreprises pour mesurer le degré d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, dans le but éventuel de mettre en oeuvre des plans d'égalité.
- Proposer à la direction des entreprises une formation en égalité des chances à partir d'une perspective de genre.
- Créer une figure (protecteur/trice ou défenseur) pour conseiller sur l'application transversale de l'égalité des chances entre femmes et hommes au sein des entreprises.

### **2. POUR L'EMPLOI D'UN LANGAGE NON SEXISTE**

- Utiliser le féminin et le masculin dans tous les documents, y compris les annonces de postes vacants.
- Utiliser le féminin lorsque le poste de travail ou la fonction soient accomplies par une femme.
- Utiliser le genre neutre dans la dénomination des catégories professionnelles (le « personnel de l'entreprise » au lieu de « les hommes de l'entreprise »).

### **3. POUR L'ACCÈS À L'EMPLOI**

- Prioriser le sexe le moins représenté, en respectant le principe d'égalité de mérite, dans les secteurs, occupations et postes de travail tant masculinisés que féminisés.

### **4. POUR LA SÉLECTION DU PERSONNEL**

- Établir des critères pour la sélection du personnel strictement associés au poste de travail, en évitant de prendre en compte des aspects comme la pleine disponibilité (si nécessaire pour le poste), les charges familiales, l'âges des enfants, etc.
- Créer des comités de sélection paritaires.

### **5. POUR LA PROMOTION PROFESSIONNELLE**

- Fonder la promotion sur des mérites et des capacités hormis la condition d'homme ou de femme.
- Mener des actions de formation spécifiques pour améliorer l'accès et la promotion des femmes à des postes de travail de plus haute responsabilité.

### **6. POUR FAIRE FACE À LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE**

- Soutenir des quotas de représentation équilibrée dans les différentes catégories professionnelles et, en particulier, dans les catégories dans lesquelles la présence féminine est plus faible.
- Favoriser la qualification des femmes dans des secteurs et des occupations traditionnellement pris en charge par des hommes, et celle des hommes dans des secteurs et des occupations souvent pris en charge par des femmes.

## 7. POUR LA FORMATION

- Introduire des modules sur l'égalité des chances dans toutes les actions de formation continue.
- Offrir la formation dans l'horaire de travail et/ou offrir des mesures de conciliation pour faciliter l'accès à la formation des personnes ayant des charges ménagères et familiales.
- Assurer l'application transversale de la perspective de genre dans la détection des besoins en formation, de manière à prendre en compte les besoins en formation de tous les postes de travail (soient-ils occupés par une femme ou par un homme), dans le respect de l'emploi d'un langage non sexiste et dans l'emploi d'expériences, exemples, cas et exercices dans lesquels les femmes soient les actrices principales.

## 8. POUR L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

- Établir le trinôme : *égalité de fonctions – égalité de catégorie professionnelle – égalité dans la rémunération* comme mesure pour faire face à l'inégalité salariale.
- Réviser les critères sur lesquels est établie la rémunération pour garantir qu'ils soient les mêmes pour les deux genres, en éliminant des compléments salariaux comme la disponibilité horaire, la mobilité géographique, l'ancienneté, etc.
- Mettre en oeuvre des mécanismes spécifiques de contrôle de l'égalité de rémunération à travers des rapports de situation périodiques de la part des entreprises et des contrôles et inspections de travail spécifiques.

## 9. POUR LA CONCILIATION DE LA VIE PERSONNELLE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE

- Créer, de la part des organismes publics, des services d'information et de conseil sur la conciliation de la vie familiale, personnelle et professionnelle destinées aux entreprises afin qu'elle puissent introduire dans ce domaine des mesures qui soient adaptées à leurs besoins.
- Offrir aux travailleurs/euses, de la part des entreprises et du secteur public, des services d'assistance aux personnes à charge, comme par exemple des crèches, des centres de jour, des ludothèques, etc.

- Permettre la réorganisation du temps de travail à travers des mesures d'assouplissement des horaires, de réduction de la journée de travail, de compensation d'heures supplémentaires par des loisirs, de distribution des périodes de vacances, de travail à distance, etc.

#### **10. POUR PROMOUVOIR LE CHANGEMENT ET FAVORISER L'ÉGALITÉ**

- Encourager la participation corporative des entreprises dans des programmes et des actions externes encourageant la sensibilisation en matière d'égalité des chances.
- Suivre et évaluer l'efficacité et l'impact des actions menées dans les entreprises en matière d'égalité des chances.

## 9. BIBLIOGRAPHIE

(2007) Cabeza Pereiro, J. (coord.) *et altri* : *Análisis de género en la negociación colectiva del metal y de la construcción en empresas de la Mancomunidad del área Intermunicipal de Vigo*.

(2007) Cimmino G. : « Le imprese d'Abruzzo: risultato dell'intervista alle imprese ».

(2007) CIG : *A negociación colectiva, un instrumento para conseguir a igualdade*.

(2007) CCOO : *Documento sobre la eliminación de las diferencias salariales discriminatorias entre mujeres y hombres, conciliación de la vida personal y laboral e igualdad de género en el trabajo*.

(2005) Consellería de Traballo de la Xunta de Galicia : « Informe da situación da muller no mercado de traballo galego ».

(2007) DIESE : « Synthèse des lois et decrets permettant aux femmes de mieux s'intégrer dans le monde du travail en France ».

(2007) Pombeiro da Silva, J.R. : « Da palavra à acção?, Uma análise documental sobre a questao do Género na negociação colectiva no sector automóvil em Portugal ». Porto.

(2005) U.G.T. : « Guía de buenas prácticas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal ». Projet : Reconciliation of work, family and private life.

### Sites web

- Projet transnational, Galice, France, Italie et Portugal, « Construire Ensemble » : <http://www.construireensemble.org/web/fr/>
- Projet EQUAL du partenaire italien « Recuperare lo Sviluppo » : [www.relos.it](http://www.relos.it)

- Projet EQUAL du partenaire français « Savoir-Faire Pyrenneens (DIESE) » :  
[http://www.construireensemble.org/web/esp/que\\_es\\_02\\_pro\\_3.php](http://www.construireensemble.org/web/esp/que_es_02_pro_3.php)
- Projet EQUAL du partenaire galicien « Conta con Elas » :  
<http://www.maiv.org/contaconelas/>

## 10. ANNEXES

### MODÈLE DE QUESTIONNAIRE MIDE. ITALIE

#### **Projet EQUAL II FASE IT G2 ABR. 107 RE.LO.S.**

#### **Questionnaire pour les entreprises**

Sections :

- Fiche de renseignement
- La réhabilitation dans la construction : analyse des marchés, perspectives et technologies
- Les ressources humaines portant sur les femmes et les jeunes
- Les ressources humaines : recherche, promotion, formation
- La conciliation des temps de travail

Entreprise

Siège

Fax et téléphone

Forme juridique

Effectif

Qualification

---

Certification de qualité

Représentant légal

Personne de contact

#### **1. Activité dominante**

## 2. Cadre territorial d'opérativité

- Régional
- Interrégional

## La Réhabilitation dans la construction

3. Quel est le pourcentage d'engagement de l'entreprise dans le domaine de la réhabilitation ?

4. Quelles sont les professions à l'oeuvre dans le secteur de la réhabilitation ?

- Main d'oeuvre spécialisée
- Main d'oeuvre générique
- Maître d'oeuvre projeteur
- Employé technique
- Experts en matériels et nouvelles technologies
- Autres :

5. Quelles catégories professionnelles vous manquent-t-elles?

6. Le marché de la réhabilitation

Points forts	Points faibles
Chances	Menaces

## Les nouvelles technologies appliquées à la réhabilitation

7. Quelles sont les principales technologies utilisées par rapport aux processus et aux produits ?

8. Quels en sont les bénéfices et les coûts ?

9. Besoin d'un plus grand développement/application de technologies

10. La formation/information sur les nouvelles technologies : quels en sont les destinataires ? Comment se développe-t-elle ?

### Les ressources humaines de l'entreprise, plus précisément chez les femmes

11. Ressources humaines :

Qualification et type de contrat	Hommes	Femmes	Âge	Études réalisées	État civil	Enfants

12. Dans quel secteur la femme pourrait-elle être employée par rapport au marché de la réhabilitation ?

13. Croyez-vous qu'il y a des raisons particulières aux obstacles à la participation des femmes dans les activités de l'entreprise ? Si oui, lesquelles ?

14. Quels sont à votre avis les éléments les plus utiles pour comparer cette discrimination ?

### Les jeunes (moins de 40 ans) et l'entreprise

15. Comment trouvez-vous l'insertion des jeunes dans le secteur ?

16. Les jeunes. Pour quelles fonctions la plupart sont-ils employés et quelle est leur perspective de développement ?

## Ressources humaines : recherche et promotions

### 17. Embauche/promotion

Niveau		Hommes		Femmes	
		2005	2006	2004	2005
Direction	Embauches				
	Promotions				
Administration	Embauches				
	Promotions				
Ouvrier/ère qualifié/ée	Embauches				
Apprenti					

18. Quel est le moyen préféré pour rechercher du personnel ?

19. Quelle sorte de service aimeriez-vous qui vous offraient dans les établissements d'emploi ?

20. Conditions des candidats

Âge :

Résidence :

Études :

Expériences :

Autres diplômes :

21. Compétences exigées

De base :

Technicien spécialiste :

Transversales :

22. La formation (d'entrée et in itinere)

23. La conciliation des temps de travail. Quelles sont les mesures de conciliation à votre avis les plus efficaces et convenables dans le cadre des entreprises ?

## Programmes d'amélioration

### DIAGNOSTIC POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE MIDE (MESURES D'ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE)

<b>IDENTIFICATION</b> .....	
<b>SECTEUR :</b>	<b>ACTIVITÉ</b>
NAF	SIRET
<b>Adresse</b> ..... <b>Localité</b> ..... <b>Commune</b> ..... <b>CP</b> ..... <b>Téléphone</b> ..... <b>Fax</b> ..... <b>Courrier électronique</b> .....	
<b>Représentant</b> ..... <b>Poste</b> .....  <b>Personne de contact</b> ..... <b>Poste</b> ..... <b>Téléphone</b> .....	
<b>DATE :</b> ___ / ___ / ___	

## A.- QUESTIONNAIRE

1.- DONNÉES GÉNÉRALES	
Produits et services que vous offrez :	
Activités secondaires :	
<b>IMPACT</b>	<input type="checkbox"/> Région <input type="checkbox"/> National <input type="checkbox"/> Multinational
<b>FORME JURIDIQUE</b>	<input type="checkbox"/> Indépendant <input type="checkbox"/> SARL <input type="checkbox"/> Coopérative

2.- SYSTÈMES DE COMMUNICATION DE L'ENTREPRISE et PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES HOMMES FEMMES	
Intitulé des postes de travail	
Publicité	
Documentation écrite (conventions, instances...)	
<b>OBSERVATIONS</b>	

3.-INSTALLATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE							
	Non	Oui	Nombre		Non	Oui	Nombre
Toilettes femmes				Vestiaires femmes			
Toilettes hommes				Vestiaires hommes			
Salle à manger ou salle de détente							
Adaptations spécifiques							
<b>OBSERVATIONS</b>							

4.-ORGANIGRAMME / REPARTITION	FONCTIONS	FEMMES	HOMMES
Département 1			
Département 2			
Département 3			
Département 4			
...			
<i>TOTAL</i>			
<b>OBSERVATIONS</b>			

<b>5.-ÂGE</b>	FEMMES	HOMMES
Moins de 25 ans		
Entre 25 et 50 ans		
Plus de 50 ans		
...		
<i>TOTAL</i>		
<b>OBSERVATIONS</b>		

<b>6.-NIVEAU D'ÉTUDES</b>	FEMMES	HOMMES
Sans études		
Niveau V		
Niveau IV		
Niveau III		
Niveau II		
Autres		
<i>TOTAL</i>		
<b>OBSERVATIONS</b>		

<b>7.-CATÉGORIES PROFESSIONNELLES</b>	FEMMES	HOMMES
Cadres		
ETAM		
Employé		
Ouvrier Qualifié		
Ouvrier Non Qualifié		
<i>TOTAL</i>		
<b>OBSERVATIONS</b>		

<b>8.-EMBAUCHE / TEMPS</b>	FEMMES	HOMMES
<i>Type de contrat</i>		
À durée indéterminée (plein temps)		
À durée indéterminée (mi-temps)		
À durée déterminée (plein temps)		
À durée déterminée (mi-temps)		
Stages		
Autres ( à préciser )		
<i>TOTAL</i>		
<b>JOURNÉE</b>		
Continue		

Discontinue		
Trois Huit		
Flexible		
<i>TOTAL</i>		
<b>OBSERVATIONS</b>		

9.-MOUVEMENTS DES EFFECTIFS	FEMMES		HOMMES	
	2004	2005	2004	2005
<i>TOTAL RECRUTEMENT</i>				
<i>TOTAL CESSATIONS</i>				
Retraite				
Licenciement				
Fin de contrat				
Démission				
Autres ( à préciser )				
<i>TOTAL ARRÊT DE TRAVAIL TEMPORAIRE (jours)</i>				
Maladie commune				
Maladie professionnelle				
Accident du travail				
Autres				
<i>TOTAL CONGÉS</i>				
Allaitement				
Congés sans solde				
Maternité / Paternité				
Reduction volontaire du temps de travail				
<b>OBSERVATIONS</b>				

<b>10.-RESPONSABILITÉS FAMILIALES</b>	FEMMES	HOMMES
Enfants à charge		
Moins de 3 ans		
Entre 4 et 6 ans		
Entre 7 et 16 ans		
Plus de 16 ans		
Autres personnes à sa charge (troisième âge, handicapés...)		
<i>TOTAL</i>		
<b>OBSERVATIONS</b>		

<b>11.-SELECTION / RECRUTEMENT</b>	2004		2005	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
<b>Poste de travail offert : à compléter ....</b>				
Candidatures reçues – (Nombre)				
En cours de sélection – (Nombre)				
Candidature Retenue – (Nombre)				
<b>Poste de travail offert</b>				
Candidatures reçues – (Nombre)				
En cours de sélection – (Nombre)				
Candidature Retenue – (Nombre)				

<b>Poste de travail offert : à compléter ....</b>				
Candidatures reçues – (Nombre)				
En cours de sélection – (Nombre)				
Candidature Retenue – (Nombre)				
<b>OBSERVATIONS :</b>				

<b>12.-FORMATION DANS L'ENTREPRISE</b>	FEMMES		HOMMES	
	2004	2005	2004	2005
<b>Nombre de personnes ayant reçu une formation</b>				
<b>Assistance à des stages pendant les heures de travail</b>				
<b>Assistance à des stages en dehors des heures de travail</b>				
<b>Type de formation</b>				
-Informatique				
-Langues				

-Gestion (comptabilité, fiscale, administration...) -Habilités à diriger -Formation technique spécialisée -Autre				
<b>OBSERVATIONS :</b>				

<b>13.-PROMOTION</b>	FEMMES		HOMMES	
	2004	2005	2004	2005
<b>Nombres de personnes ayant promu</b>				
<b>Département 1 -----</b>				
- Au niveau de la direction - Au niveau administratif - Au niveau des postes intermédiaires - Personnel qualifié				
<b>Département 2 -----</b>				
- Au niveau de la direction - Au niveau administratif - Au niveau des postes intermédiaires - Personnel qualifié				
<b>Département 3 -----</b>				
- Au niveau de la direction - Au niveau administratif - Au niveau des postes intermédiaires - Personnel qualifié				
<b>Département 4 -----</b>				
- Au niveau de la direction - Au niveau administratif - Au niveau des postes intermédiaires - Personnel qualifié -----				
<b>OBSERVATIONS</b>				

<b>14.-RÉMUNÉRATION</b>	FEMMES	HOMMES
<b>Selon le niveau</b>		
Moins de 1500 euros		
1501- 2000 euros		
2001-3000 euros		



## B.-GUIDE DE L'ENTRETIEN

L'entretien est destiné au personnel des différents postes de l'entreprise, et il porte sur les questions suivantes :

1. Recrutement et Sélection
2. Promotion - Formation
3. Conciliation
4. Attitude dans l'entreprise face à l'Égalité des Chances

Voici quelques questions-type pour chacun des champs considérés. L'enquêteur devra aussi poser des questions servant à compléter l'information recueillie lors de la phase du questionnaire :

<b>Recrutement et Sélection</b>	
Est-ce que vous considérez que l'embauche des hommes et des femmes au sein de l'entreprise répond à un certain équilibre ?	
À votre avis, quelles sont les raisons pour lesquelles les femmes sont incorporées à des départements ou des sections déterminées ?	
Considérez-vous que le processus de recrutement et de sélection est objectif et égal tant pour les hommes que pour les femmes ? Pourquoi ?	
Qui établit les critères de recrutement ?	
Qui doit prendre la décision finale sur le recrutement ?	
<b>Promotion et Formation</b>	
Quels sont les critères et qui doit les établir afin qu'un employé(e) soit promu(e) à une catégorie supérieure ?	
Considérez-vous comme positive la facilité de promotion des femmes au sein de l'entreprise ?	
Connaissez-vous le plan de formation de l'entreprise ou de votre secteur ? En cas négatif, quelles en sont les raisons ?	
S'il existait une planification de la formation, quels seraient les objectifs à atteindre ?	
Quels sont les critères de promotion ? Qui doit les établir ?	
La promotion des employé(e)s est-elle comprise dans la planification de la formation ? De quelle façon l'est-elle ?	

Les femmes sont-elles intentionnellement amenées à participer à cette formation ?	
<b>Conciliation</b>	
Croyez-vous que l'organisation de l'entreprise (horaires, journées de travail, exigences) permet la compatibilité avec les responsabilités familiales ?	
Quelles mesures de conciliation considérez-vous les plus adéquates et efficaces au sein de l'entreprise ? Quels en sont à votre avis les bénéfices ?	
Trouvez-vous qu'il est intéressant de créer ou d'élargir ces mesures au sein de l'entreprise ? Si oui, lesquelles proposeriez-vous ?	
<b>Attitude de l'entreprise face à l'Égalité des Chances</b>	
Considérez-vous que dans l'entreprise il existe des activités plutôt propres aux femmes qu'aux hommes ? Lesquelles et pourquoi ?	
Trouvez-vous positif d'implanter des plans et des mesures d'égalité au sein des entreprises ?	
Considérez-vous nécessaires des changements dans les installations afin d'améliorer le poste de travail ? Quelles influences ces changements pourraient-ils avoir sur les femmes ?	
Pensez-vous que les images utilisées pour la publicité de l'entreprise reflètent l'incorporation de la femme dans tous les domaines professionnels ?	

## Autres observations

*Nous autorisons le traitement des données conformément au décret législatif 30/06/2003, n.196 ; en G.U. 29/07/03 Série gen n. 174, Suppl. Ord n. 123/L en vigueur depuis le 1/01/04 et remplaçant la loi n. 675/1996 et les dispositions successives modificatives et intégratrices.*

