

Accord des partenaires sociaux européens sur les femmes dans le secteur ferroviaire

entre la Communauté des chemins de fer européens (CCFE) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)

5 novembre 2021

Préambule

Dans le cadre du comité de dialogue social sectoriel européen, la CCFE et l'ETF s'efforcent depuis 2004/2005 de promouvoir une meilleure représentation et une meilleure intégration des femmes dans leur secteur au moyen de diverses études et recommandations conjointes. Depuis 2012, les partenaires sociaux CCFE et ETF publient régulièrement des rapports annuels [rapports *Women in Rail* (Les femmes dans le secteur ferroviaire)], où ils analysent 12 indicateurs afin de suivre les progrès accomplis dans ce domaine. Les résultats des rapports *Women in Rail* ont démontré la nécessité d'intensifier les efforts déployés pour améliorer la présence des femmes et l'égalité des sexes dans le secteur ferroviaire. Dans le cadre du programme de travail 2018/2019 pour leur dialogue social, la CCFE et l'ETF ont décidé, en vertu de l'article 155 du TFUE¹, d'engager des négociations pour un accord autonome contraignant relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes et à la mixité dans le secteur ferroviaire.

Cet accord européen autonome contraignant répond aux objectifs et aux enjeux de l'Union européenne. En effet, construire une Union de l'égalité est l'une des priorités essentielles de la Commission d'Ursula Von der Leyen, comme en témoignent la proposition d'une nouvelle législation anti-discrimination et la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025. Cette stratégie décrit un ensemble d'actions clés, comme en finir avec la violence sexiste (dont le harcèlement sexuel), garantir une participation et des chances égales sur le marché du travail (y compris l'égalité salariale) et parvenir à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décisions, par exemple au sein des conseils d'administration. De plus, la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes appelle à des actions concrètes pour faire en sorte que les règles de l'UE sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée fonctionnent en pratique, en s'assurant que les États membres transposent et appliquent ces règles. En outre, la CCFE et l'ETF ont rejoint la plateforme «Les femmes dans les transports – Plateforme de l'Union européenne pour le changement», qui avait été lancée par la commissaire aux transports en 2017 dans le but de trouver des solutions pour améliorer l'emploi féminin dans les transports.

La mixité est une source d'enrichissement et de meilleures performances. Elle contribue à de meilleures conditions de travail pour tous et à une atmosphère respectueuse parmi les salariés. Attirer davantage de femmes dans le secteur ferroviaire et les y retenir est important pour toute une série de raisons:

- l'évolution démographique dans le secteur ferroviaire est préoccupante et les entreprises ferroviaires reconnaissent qu'il s'agit pour elles de ne pas passer à côté de la main-d'œuvre que représentent les femmes – qui constituent la moitié de la population;

¹ Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)

- les femmes qui travaillent sur des lieux de travail dominés par les hommes sont plus susceptibles de connaître la discrimination, le harcèlement sexuel et des comportements inappropriés; une entreprise présentant un meilleur équilibre des genres contribue à une culture d'entreprise et à une culture du travail plus respectueuses;
- les améliorations des lieux de travail du point de vue des femmes, notamment la présence d'installations sanitaires appropriées et en nombre suffisant pour le personnel sédentaire et le personnel mobile, ou l'amélioration des conditions de santé et de sécurité sur le lieu de travail, ainsi qu'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, aident à retenir les femmes dans le secteur. Cela est également vrai lorsque l'égalité salariale est garantie, par exemple grâce à la mise au point de systèmes de classification neutres du point de vue du genre;
- augmenter l'automatisation et la numérisation dans le secteur ferroviaire mène à de nouvelles perspectives d'emploi plus attrayantes, en particulier pour les femmes dans les transports, mais également pour les hommes. À l'avenir, il est important de veiller à ce que la diversité soit garantie, surtout dans les métiers innovants de l'informatique et le développement de produits informatiques;
- en outre, dans une industrie ferroviaire encore dominée par les hommes, la ségrégation horizontale, notamment le manque de femmes dans les professions de l'ingénierie et les professions techniques, est l'un des facteurs qui contribuent le plus à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Qui plus est, attirer des femmes ayant une formation en sciences, technologie, ingénierie ou mathématiques peut aider les entreprises à réduire les déficits de compétences, à augmenter le taux d'emploi et la productivité des femmes et, partant, à réduire la ségrégation professionnelle fondée sur le genre;
- attirer les femmes au sein de leur personnel et mettre en adéquation leur profil de formation et les postes disponibles dans le secteur donne aux entreprises ferroviaires une force d'innovation et la possibilité de bénéficier des meilleurs talents disponibles, sans oublier que les femmes ont souvent de meilleurs résultats académiques que les hommes et un niveau d'éducation moyen plus élevé dans la plupart des pays de l'UE;
- toutes les études disponibles (Harvard, McKinsey, BCG, Ernst&Young,...) montrent que les équipes mixtes comptant au moins 30 % de personnes du sexe le moins représenté ont une compétence supérieure en matière de résolution de problèmes et une plus grande force d'innovation, et travaillent donc de façon plus productive que les équipes homogènes. Lorsque le groupe sous-représenté constitue au moins un tiers des effectifs, il a suffisamment confiance en lui-même pour mettre en avant ses idées et faire entendre sa voix;
- il est dans l'intérêt intrinsèque des entreprises ferroviaires de mettre en œuvre la mixité au sein de son personnel et d'assurer une représentation appropriée des femmes dans tous les groupes professionnels et à tous les niveaux de direction.

Les partenaires sociaux européens estiment que les stéréotypes dans la culture de travail, la discrimination, le harcèlement (sexuel) et les comportements inappropriés empêchent les femmes de rejoindre les entreprises ferroviaires ou d'y rester. Par le présent accord autonome, les parties signataires visent à attirer plus de femmes dans le secteur ferroviaire et à créer les bonnes conditions pour les retenir dans les entreprises du secteur. Elles s'engagent à promouvoir l'égalité hommes-femmes et la mixité dans le secteur ferroviaire. L'égalité hommes-femmes et la mixité sont des sujets qui doivent être abordés tant par les entreprises que par les organisations syndicales.

En choisissant l'instrument de l'accord autonome conformément à l'article 155 du TFUE, les parties signataires souhaitent conférer un caractère contraignant aux dispositions du présent accord. Par leur signature, les parties s'engagent à promouvoir activement le présent accord et à garantir que leurs

membres prendront des mesures au niveau de l'entreprise pour le mettre en œuvre dans toutes ses composantes, tout en laissant les membres de la CCFE et de l'ETF ajuster la mise en œuvre concrète à leurs situations respectives, à leurs mécanismes de concertation sociale et à leur environnement juridique.

Les partenaires sociaux feront tout leur possible pour promouvoir l'accord et son contenu dans le secteur ferroviaire et le mettre en œuvre dans les entreprises concernées.

Il va de soi, par ailleurs, que les partenaires sociaux CCFE et ETF, qui ont longuement négocié le présent accord avant de le conclure, promouvront et mettront en œuvre les principes et valeurs qu'il contient au sein de leurs organisations et parmi leurs membres.

Article premier – Objectif de l'accord

L'objectif du présent accord autonome est:

- d'attirer davantage de femmes dans le secteur ferroviaire, en particulier dans les domaines où elles sont largement sous-représentées;
- d'augmenter la mixité dans le secteur ferroviaire et d'en finir avec la ségrégation professionnelle fondée sur le genre;
- de créer un environnement de travail positif afin de faire des entreprises ferroviaires et du secteur des chemins de fer un employeur attractif pour les femmes et de retenir ces dernières sur le long terme;
- de créer un environnement de travail qui mette fin à la pensée stéréotypée et à la culture d'entreprise dominée par le sexe masculin, condition nécessaire pour retenir les femmes dans les entreprises ferroviaires et le secteur des chemins de fer;
- d'éliminer la discrimination fondée sur le genre;
- de garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le secteur ferroviaire, à tous les niveaux et dans tous les domaines;
- de parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Article 2 – Champ d'application

Les parties signataires du présent accord autonome sont les partenaires sociaux européens dans le secteur ferroviaire, à savoir la Communauté des chemins de fer européens (CCFE) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF).

Le présent accord couvre tous les salariés employés dans des entreprises (ou groupes d'entreprises) du secteur ferroviaire qui sont affiliées à la CCFE.

Le présent accord fixe des normes minimales. Les entreprises ferroviaires sont invitées à aller au-delà des normes actuelles et à introduire de nouvelles mesures pour parvenir à l'égalité hommes-femmes dans le secteur ferroviaire.

Les autres organisations et entreprises sont invitées à appliquer les dispositions du présent accord afin de favoriser l'égalité hommes-femmes et la mixité dans l'ensemble du secteur ferroviaire.

Article 3 – Définitions

Les définitions et notions suivantes constituent des orientations destinées aux entreprises et aux partenaires sociaux aux fins de la mise en œuvre du présent accord. Elles sont énoncées à l'annexe 2:

action positive, discrimination directe, discrimination indirecte, autonomisation des femmes, égalité de traitement des femmes et des hommes, sensibilisation aux questions de genre, préjugés sexistes, égalité des sexes, indicateurs de genre, intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes, écart de rémunération entre les femmes et les hommes, statistiques sexospécifiques, ségrégation de genre, stéréotypes sexuels, suivi sensible au genre, préjugés inconscients, méthode d'évaluation des postes de travail, discriminations multiples, écart de rémunération, congé de maternité, congé de paternité et congé parental, travail à temps partiel, équipement de protection individuelle, sexe, statistiques ventilées par sexe, sexisme, harcèlement sexuel, actions ou mesures spécifiques, équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Article 4 – Principes

L'égalité entre les hommes et les femmes et la mixité sont fondées sur les principes de non-discrimination (absence de discrimination directe et indirecte), d'égalité de traitement et d'égalité des chances.

Afin de respecter ces principes, les parties signataires considèrent qu'il est essentiel de prévenir et de combattre toute pratique discriminatoire.

Article 5 – Politique en matière d'égalité hommes-femmes et de mixité (domaines d'action, avec principes et mesures associés)

1) Dans un délai de 24 mois à compter de la signature du présent accord, chaque entreprise affiliée à la CCFE définit et met en œuvre une politique en matière d'égalité hommes-femmes et de mixité, dans le respect de l'article 6, points c) et d), du présent accord. Les entreprises devraient définir cette politique dans les 12 premiers mois qui suivent la signature, en veillant à refléter les principes et mesures établis dans les domaines d'action suivants:

- Domaine d'action n° 1: politique globale en matière d'égalité entre les hommes et les femmes
- Domaine d'action n° 2: objectifs pour une représentation équilibrée hommes-femmes
- Domaine d'action n° 3: recrutement
- Domaine d'action n° 4: conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle
- Domaine d'action n° 5: évolution de carrière
- Domaine d'action n° 6: égalité salariale et écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- Domaine d'action n° 7: sécurité et hygiène au travail et environnement de travail
- Domaine d'action n° 8: prévenir le harcèlement sexuel et le sexisme

2) Les mesures énumérées dans le présent article sont obligatoires pour les entreprises et **doivent** être mises en œuvre. Les mesures énumérées à l'annexe 1 du présent accord **devraient** être mises en œuvre (recommandations) ou constituent des solutions ou des possibilités que les entreprises **peuvent** décider d'appliquer.

3) Les principes et mesures suivants doivent être mis en œuvre dans les huit domaines d'action.

Domaine d'action n° 1 – Politique globale en matière d'égalité entre les hommes et les femmes

Principe

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale et un objectif essentiel de la construction européenne. De ce fait, l'égalité hommes-femmes sur le lieu de travail doit suivre les principes de non-discrimination, d'égalité de traitement et d'égalité des chances. Les discriminations directes et indirectes sont interdites.

Mesures

1. L'égalité hommes-femmes doit s'inscrire dans la politique, la vision et les objectifs des entreprises.
Ces dernières doivent s'engager à ce que les principes et mesures soient appliqués dans leurs organisations.
2. Elles doivent concevoir, mettre en œuvre et suivre une politique d'égalité hommes-femmes selon une approche descendante. Cette politique doit être soutenue par les cadres supérieurs. L'objectif est de changer la culture du travail pour en éliminer les stéréotypes sexuels.
3. Les entreprises doivent adopter un document stratégique annonçant les valeurs de l'entreprise en matière d'égalité et la façon dont ces valeurs seront mises en pratique dans leurs organisations respectives. Le document peut consister en un document stratégique, un document d'orientation, une résolution, un code d'éthique ou tout autre document pertinent.

Les éléments clefs de ce document sont:

- a. la vision de l'entreprise en matière d'égalité hommes-femmes, par exemple l'objectif d'encourager et de valoriser l'égalité hommes-femmes et l'égalité des chances pour tous et le fait d'éliminer les stéréotypes sexuels de la culture du travail;
 - b. l'engagement de garantir l'égalité pour l'ensemble du personnel et les mesures associées pour mettre en œuvre la vision de l'entreprise;
 - c. une déclaration sur l'engagement de l'entreprise à lutter contre le harcèlement sexuel, le harcèlement et le sexisme, y compris les mesures connexes;
 - d. une stratégie de communication pour faire en sorte que la politique soit connue de tous les employés et à tous les niveaux de direction;
 - e. un suivi et une évaluation de la politique en matière d'égalité hommes-femmes.
4. En outre, une stratégie en faveur de l'égalité hommes-femmes doit être définie sous la responsabilité des cadres supérieurs des entreprises. Cette stratégie comporte:
 - des objectifs,
 - un calendrier,
 - des mesures,
 - une attribution des responsabilités,

- un suivi et une évaluation,
- des rapports.

À l'exception des mesures contraignantes, les éléments de la stratégie seront choisis par l'entreprise, conformément à sa politique en matière d'égalité des sexes.

D'autres mesures figurent à l'annexe 1.

Domaine d'action n° 2 – Objectifs pour une représentation équilibrée hommes-femmes

Principe

Améliorer l'équilibre hommes-femmes au sein du personnel et parmi les dirigeants de l'entreprise et proposer une représentation appropriée des femmes dans les comités et conseils de l'entreprise sont des conditions nécessaires pour remédier aux déséquilibres en matière de genre et exploiter ainsi tout le potentiel d'une main-d'œuvre mixte dans le secteur ferroviaire.

Mesures

1. Les entreprises doivent chercher à obtenir une représentation plus équilibrée des genres, en augmentant la proportion du sexe sous-représenté lorsqu'il y a un fort déséquilibre.
2. Pour parvenir à une représentation équilibrée des genres dans l'ensemble du personnel ou dans des catégories professionnelles spécifiques, les entreprises devraient recenser les principaux obstacles et mettre en place des mesures adéquates.

D'autres mesures figurent à l'annexe 1.

Domaine d'action n° 3 – Recrutement

Principe

Pour convaincre les femmes de se porter candidates à un poste ou d'envisager une carrière dans le secteur ferroviaire, les entreprises doivent s'adresser directement à elles durant l'ensemble du processus de communication et de recrutement, y compris dans les descriptions de postes.

Mesures

1. Dans toute la communication de leur entreprise (sur leur site web, dans leurs magazines, sur les médias sociaux, etc.), les employeurs doivent utiliser un langage inclusif et sensible au genre, fondé sur le principe de non-discrimination. Ils doivent formuler leurs offres d'emploi de façon à susciter l'intérêt des femmes, y compris dans le choix des images.

2. Les recruteurs doivent mener les entretiens d'embauche d'une manière non discriminatoire: ils doivent donc recevoir une formation régulière susceptible de les sensibiliser et d'améliorer leurs compétences en la matière.
3. Les entreprises doivent réexaminer la description des profils d'emploi pour éliminer les critères fondés sur des stéréotypes sexuels et établir une procédure garantissant que les nouveaux profils d'emploi sont inclusifs.
4. Pour attirer des candidates potentielles, des jeunes femmes, des étudiantes et des stagiaires de sexe féminin vers le secteur ferroviaire, les entreprises devraient mettre en place d'autres activités, telles que des campagnes et des initiatives associant des établissements scolaires et universitaires pour promouvoir les métiers du rail, en particulier les métiers techniques, auprès des femmes.

Domaine d'action n° 4 – Conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle

Principe

La possibilité de concilier activité professionnelle et vie privée est essentielle pour inciter les femmes à s'orienter vers le secteur ferroviaire et à y demeurer. Des formules souples de travail ainsi que des congés parentaux et des congés de maternité, de paternité et d'aidant peuvent améliorer de manière significative l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les différentes formules utilisées devraient être accessibles à tous les employés et pour tous les types d'emplois.

Mesures

1. Les employeurs devraient rendre possible des formules souples de travail en fonction des besoins individuels des salariés. Ces formules souples de travail devraient également être rendues possibles pour les travailleurs des professions opérationnelles (c'est-à-dire les salariés qui travaillent par roulement ou en service alterné).
2. Les dispositions légales existantes, telles que la directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, en particulier son article 9, doivent être prises en considération.
3. Les entreprises doivent garantir que les formules souples de travail n'ont pas d'incidence négative sur le développement des compétences professionnelles et des compétences liées au travail.

D'autres mesures figurent à l'annexe 1.

Domaine d'action n° 5 – Évolution de carrière

Principe

Les femmes restent sous-représentées dans le secteur ferroviaire. Il convient donc d'intensifier les mesures prises jusqu'ici pour favoriser et soutenir la promotion des femmes et l'évolution de leurs carrières à tous les niveaux.

Mesures

1. En cas de promotion interne, les entreprises doivent appliquer les mêmes principes de non-discrimination que pour le recrutement externe.
2. Les entreprises doivent garantir aux femmes l'égalité d'accès à toutes les mesures de développement et de qualification et à tous les niveaux, y compris les postes de cadres. Cela s'applique également aux femmes qui ne travaillent pas à plein temps.
3. Les entreprises doivent fonder leur système d'évaluation pour l'évolution des carrières sur des indicateurs «neutres du point de vue du genre» et doivent tenir compte de la qualité et des résultats du travail fourni.
4. Pour tout poste de cadre à pourvoir, les entreprises doivent présélectionner au moins une femme en tant que candidate potentielle. Une dérogation n'est possible que si tous les efforts raisonnables et concrets ont été déployés pour trouver une candidate idoine.
5. Toutes les salariées doivent être informées qu'un poste de cadre est à pourvoir et qu'elles peuvent elles aussi déposer leur candidature. Les départements des ressources humaines (RH) doivent informer activement les femmes à ce sujet et les encourager à saisir ces opportunités.

D'autres mesures figurent à l'annexe 1.

Domaine d'action n° 6 – Égalité salariale et écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Principe

Le droit à l'égalité salariale entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur est l'un des principes fondateurs de l'UE consacrés par le traité de Rome, et il doit être appliqué. Veiller à ce que la politique de rémunération des entreprises soit transparente pour tous les employés constitue une base pour la mise en œuvre effective de ce droit à l'égalité salariale.

Mesures

1. Les entreprises ne doivent pas faire de discrimination entre hommes et femmes en matière de niveau de rémunération, d'augmentation de salaire et d'octroi de primes.

Les entreprises devraient donc:

- réexaminer leur politique de rémunération (selon une fréquence à déterminer, en fonction notamment de la taille et des ressources de l'entreprise) et inclure dans leur évaluation des aspects relatifs à l'égalité et à la lutte contre la discrimination;
 - évaluer et comparer la valeur du travail sur la base de critères objectifs, tels que les exigences professionnelles et en matière d'éducation et de formation, les compétences, les efforts et les responsabilités, le travail entrepris et la nature des tâches impliquées, afin de prévenir ou de détecter et combattre d'éventuelles discriminations salariales fondées sur des échelles de salaires imprégnées de préjugés sexistes.
2. Les employeurs doivent contrôler le niveau de rémunération pour les hommes et les femmes occupant des postes comparables.

D'autres mesures figurent à l'annexe 1.

Domaine d'action n° 7 – Sécurité et hygiène au travail et environnement de travail

Principe

Les politiques de prévention des entreprises visant à assurer la sécurité et l'hygiène au travail et un environnement de travail sûr nécessitent également une perspective de genre pour prendre en considération les besoins spécifiques des femmes. Cette approche aide à retenir les femmes dans le secteur ferroviaire.

Mesures

1. Les entreprises doivent fournir des équipements de protection individuelle (EPI) les mieux ajustés possible (prévoir un vaste choix de tailles pour femmes) pour les deux sexes, en tenant compte de la spécificité des femmes, pour les activités et les catégories de travailleurs qui ont besoin d'EPI. Les EPI doivent être conçus et fabriqués de manière à faciliter un positionnement et une utilisation adéquats et être conçus en fonction du genre afin de convenir à la morphologie de tous les employés.
2. Les installations sanitaires des bâtiments doivent respecter des normes relatives à la vie privée et à la sécurité du point de vue masculin comme féminin; dans ce contexte, les entreprises vérifient le niveau de vie privée et de sécurité. Les entreprises reconnaissent l'importance de cette question.
3. En plus des obligations générales en matière de santé et de sécurité et des obligations de sécurité des salariés, les employeurs doivent garantir des conditions appropriées de sécurité et de sûreté pour les femmes qui travaillent à bord des trains, particulièrement à des heures tardives ou nocturnes, dans la mesure du possible.

D'autres mesures figurent à l'annexe 1.

Domaine d'action n° 8 – Prévenir le harcèlement sexuel et le sexisme

Principe

La sécurité et le respect mutuel sont essentiels pour le bien-être des salariés et donc pour leurs performances au travail. Les comportements liés au harcèlement, au harcèlement sexuel et au sexisme humilient les personnes, sont dégradants et portent atteinte au bien-être, à l'appréciation et à la dignité des personnes; ils sont inacceptables et peuvent avoir une incidence dommageable sur la qualité du travail demandé. En outre, ces types de comportement ont un réel effet économique sur le plan des absences, du renouvellement du personnel et du bien-être des salariés. Le harcèlement doit être considéré comme de la discrimination.

Chacun a le droit d'être traité avec dignité et respect; par conséquent, des mesures doivent être prises pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel et le sexisme.

Mesures

1. Il convient de mettre en place une politique de lutte contre le harcèlement sexuel, le harcèlement et le sexisme. Cette politique devrait:
 - indiquer clairement ce qui est considéré comme un comportement inapproprié dans un collectif de travail;
 - expliquer que ce type de comportement peut être illégal dans certaines circonstances;
 - indiquer que toutes les formes de comportement inapproprié devraient être découragées et sanctionnées, et qu'elles ne seront ni admises ni tolérées;
 - contenir des procédures disciplinaires claires, proportionnées/progressives et dûment mises en pratique.
2. Les personnes ayant des responsabilités d'encadrement ont le devoir de mettre en œuvre la politique et de prendre des mesures correctives dans leurs organisations. Leur conduite exemplaire est nécessaire pour leur donner une légitimité. Elles ont un rôle essentiel à jouer pour prévenir et sanctionner le harcèlement sexuel et les autres comportements inappropriés.
3. Les progrès en matière de mise en œuvre et d'efficacité de la politique doivent être examinés et suivis.
4. Les entreprises doivent réagir rapidement au harcèlement quand il survient et doivent proposer des mesures pour y mettre un terme.
5. Pour protéger les victimes qui signalent un incident, il convient de leur garantir la confidentialité afin d'éviter des mesures discriminatoires.

D'autres mesures figurent à l'annexe 1.

Article 6 – Principes relatifs à l’élaboration et à la mise en œuvre de la politique en matière d’égalité hommes-femmes dans les entreprises

L’élaboration de la politique des entreprises en matière d’égalité hommes-femmes et de mixité et la mise en œuvre des mesures doivent respecter les principes suivants et s’y conformer:

- a) éviter les doubles emplois: lorsqu’une mesure de l’article 5 est déjà mise en œuvre dans la politique d’une entreprise en matière d’égalité hommes-femmes et de mixité, elle est réputée conforme au présent accord;
- b) si les mesures, en particulier dans le domaine de l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ont une incidence sur les besoins organisationnels et opérationnels d’une entreprise sur le plan de la régularité, de la sécurité et de la sûreté des services, les besoins de l’entreprise devraient être mis en regard des besoins des salariés pour ce qui concerne les professions opérationnelles;
- c) l’élaboration et la mise en œuvre des politiques et des mesures du présent accord sont soumises au dialogue social dans les entreprises; les syndicats doivent y être associés;
- d) l’élaboration et la mise en œuvre prennent en considération les dispositions légales et les mécanismes de dialogue social de chaque pays et de chaque entreprise, avec leurs divers instruments d’échange formel entre partenaires sociaux, y compris la négociation collective.

Article 7 – Rapports

Les parties signataires acceptent de suivre les mesures mises en œuvre par les entreprises et de partager leurs données sur une base annuelle en vue d’un rapport européen [«rapport *Women in Rail*» (Les femmes dans le secteur ferroviaire)]², qui sera rédigé tous les deux ans.

Le rapport *Women in Rail* analysera les chiffres (fournis par les entreprises et ventilés par sexe) et servira de base pour la réévaluation des stratégies et des politiques du présent accord.

Le rapport *Women in Rail* prend en considération tant les aspects qualitatifs (par exemple les mesures prises pour favoriser la mixité, l’égalité hommes-femmes, leur efficacité, les difficultés de leur mise en œuvre, des exemples de bonnes pratiques) que les aspects quantitatifs (par exemple des statistiques ventilées par sexe sur différents sujets couverts par les domaines d’action mentionnés à l’article 5 et à l’annexe 1) qu’il appartient aux entreprises de développer.

Les partenaires sociaux CCFE et ETF examineront conjointement les possibilités de financements européens nécessaires pour élaborer le rapport *Women in Rail* (fondé sur la mise en œuvre de l’accord sur les femmes dans le secteur ferroviaire) avec le soutien de la DG Emploi de la Commission européenne, à la fois pour ce qui est de choisir la bonne ligne budgétaire en tant que source essentielle pour la mise en place de leur action conjointe et en ce qui concerne la soumission de la demande correspondante.

2

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr&day=&month=&year=§orCode=SECT19&them eCode=&typeCode=ATYP11&recipientCode=&mode=searchSubmit&search=Search>

Article 8 – Réévaluation des politiques dans les entreprises

Les entreprises réévaluent périodiquement leur politique en matière d'égalité hommes-femmes et de mixité, au moins tous les deux ans, en se fondant sur un processus de suivi, d'évaluation et d'établissement de rapports. Le rapport visé à l'article 7 constitue une exigence minimale.

Article 9 – Réévaluation du présent accord

Deux ans après la signature du présent accord, les partenaires sociaux européens évalueront les dispositions obligatoires de l'article 5, en particulier dans les domaines d'action n° 2, n° 4 et n° 6. Ils s'engagent à renégocier les domaines d'action afin de renforcer les mesures visant à réaliser les objectifs du présent accord. Ils prendront également en considération l'évolution de la législation pertinente de l'UE³.

Article 10 – Mise en œuvre et suivi

Dans le cadre de l'article 155 du traité, le présent accord européen autonome engage les membres de la CCFE et de l'ETF à promouvoir l'égalité hommes-femmes et la mixité dans le secteur ferroviaire et à mettre en œuvre les principes et mesures conformément à l'article 6, point c), ainsi que les procédures et pratiques spécifiques à l'encadrement et au travail dans les États membres et les pays de l'Espace économique européen.

Deux ans après la signature, les affiliés à la CCFE et à l'ETF feront rapport à ces organismes sur la mise en œuvre du présent accord, dans le cadre du comité de dialogue social sectoriel pour le transport ferroviaire.

Nonobstant l'article 9, la CCFE et l'ETF s'engagent à mener, dans un délai de deux ans à compter de la signature du présent accord, une évaluation globale de la mise en œuvre et de l'incidence dudit accord.

Fait à Bruxelles, le 5 novembre 2021:

Par la CCFE:

Par l'ETF:

X

X

X

³ Par exemple, la proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution [COM(2021) 93 final].

ANNEXES

Annexe 1

La présente annexe contient d'autres mesures possibles et hautement recommandées pour chaque domaine d'action qui sont pertinentes pour atteindre les objectifs du présent accord.

Domaine d'action n° 1 – Politique globale en matière d'égalité entre les hommes et les femmes

1. Les questions d'égalité entre les hommes et les femmes devraient être évoquées dès que les salariés rejoignent l'organisation. Cela peut se faire par la communication ou la formation, de façon répétée. La formation n'a pas besoin d'être une formation spécifique sur les questions d'égalité hommes-femmes: elle peut être combinée avec d'autres formations ou intégrée dans le processus d'accueil.
2. Les entreprises devraient nommer un référent à l'égalité des chances ou instituer un département, une unité ou un comité «Égalité des chances» dans les organisations, ou instituer des organes conjoints «Égalité des chances». Elles devraient proposer et adopter des mesures relatives à l'égalité hommes-femmes (selon le mécanisme de dialogue organisationnel/social de l'entreprise) et suivre le déroulement des actions dans ce domaine. Si le sujet de l'égalité hommes-femmes est traité dans un accord, l'organe chargé du suivi de l'accord remplit le rôle d'organe «Égalité des chances». Les organes «Égalité des chances» se réunissent au moins une fois par an.
3. Les entreprises devraient introduire des statistiques internes (au moins tous les deux ans) afin de disposer d'une base pour le suivi et l'évaluation de la vision et de la stratégie de l'entreprise en matière d'égalité. Ces statistiques établissent une distinction entre les hommes et les femmes de l'entreprise sur des sujets tels que le nombre de salariés (total, par groupe professionnel et par niveau de direction), le recrutement, la formation et les rémunérations. Ces statistiques devraient être partagées à tous les niveaux de direction ainsi qu'avec les représentants des travailleurs de l'entreprise.

Domaine d'action n° 2 – Objectifs pour une représentation équilibrée hommes-femmes

1. Chaque entreprise devrait formuler ses objectifs en matière de ressources humaines (RH) à court et à moyen terme, en tenant compte de la dimension du genre («intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes»).

- a. Pour assurer le suivi de l'efficacité des mesures de mixité, les rapports et statistiques de l'entreprise ou des RH devraient illustrer l'évolution de la proportion de femmes dans le nombre total de salariés et, si possible, dans des catégories professionnelles spécifiques. Ces données devraient être mises à la disposition de tous les cadres.
- b. Pour parvenir à une représentation équilibrée des genres dans l'ensemble du personnel ou dans des catégories professionnelles spécifiques, les entreprises devraient recenser les principaux obstacles et mettre en place des mesures adéquates menant à un nombre plus important de femmes parmi les salariés.

Niveaux de direction

2. La proportion de femmes aux premier et deuxième niveaux de direction les plus élevés (tels que définis par l'entreprise) devrait au moins correspondre à la proportion relative de femmes dans les effectifs. Au nombre des actions positives, il conviendrait de privilégier les femmes si les qualifications des candidats et celles des candidates sont équivalentes (à condition que les lois nationales le permettent).

Conseils de surveillance et d'administration – Représentants de la direction de l'entreprise

3. Les entreprises devraient s'efforcer de refléter la mixité parmi les représentants de la direction au sein de leurs conseils de surveillance et d'administration, en tenant compte de la proportion relative des femmes dans l'effectif total, à moins que la législation nationale ne prévoise une autre proportion de femmes dans lesdits conseils.
4. Ces objectifs s'appliquent aux parties des conseils où les entreprises ferroviaires disposent du pouvoir de désigner des membres.

Conseils de surveillance et d'administration – Représentants des salariés

5. La représentation des salariés au sein des conseils de surveillance et d'administration des entreprises devrait également être équilibrée du point de vue des genres.
6. Pour favoriser la diversité, il convient, au niveau de la représentation des salariés des entreprises ferroviaires, de désigner des candidates à l'élection, afin de refléter, dans la représentation des salariés ou la délégation syndicale au sein des conseils de surveillance et d'administration, au moins la proportion relative de femmes au sein du personnel.

Cas particulier

7. Dans les entreprises ferroviaires où la proportion de femmes est très faible et ne justifierait pas en soi une représentation au conseil, il devrait y avoir au moins une femme dans ce dernier.

Domaine d'action n° 3 – Recrutement

Pas de mesures complémentaires.

Domaine d'action n° 4 – Conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle

Travail à temps partiel

1. Les employeurs devraient rendre le travail à temps partiel possible à tous les niveaux de la hiérarchie et pour tous les types de postes. Néanmoins, avant de prendre une décision sur le travail à temps partiel, d'autres formules souples de travail devraient être envisagées et proposées à la personne concernée afin d'éviter toute incidence négative sur son salaire et sa pension.

Informations

2. Les employeurs devraient fournir des informations sur les solutions de temps de travail flexible et sur les modalités du temps partiel:
 - à la direction (direction des ressources humaines et direction technique) en ce qui concerne la gestion des formules souples de travail et du travail à temps partiel et la mise en œuvre pratique des mesures prises par l'entreprise en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, par exemple en recourant à la formation, à des brochures, à l'intranet de l'entreprise ou à des lignes directrices destinées aux RH;
 - à tous les salariés et aux syndicats, afin d'améliorer l'acceptation par les salariés et, dans le cas du travail à temps partiel, d'informer sur les conséquences financières à prévoir, par exemple l'incidence sur les salaires et les pensions.

Possibilités

3. La liste suivante, non exhaustive, de mesures possibles peut être exploitée.

En ce qui concerne les formules souples de travail, par exemple:

- le travail mobile ou le télétravail;
- les comptes épargne-temps (enregistrement des heures supplémentaires et compensation par du temps libre) au lieu d'une rémunération;
- les comptes épargne-temps annuels (possibilité d'accumuler du temps de travail sur plusieurs années en vue d'un congé sabbatique plus long);
- le temps de travail flexible (temps de travail de base pendant lequel la présence est requise, avec arrivée au bureau et départ du bureau à des heures flexibles).

En ce qui concerne le travail à temps partiel, par exemple:

- après un congé de maternité ou de paternité, pour permettre de concilier le travail et la prise en charge des enfants (le temps partiel devrait, dans ce cas, avoir la priorité);
- lorsque le salarié s'occupe de membres de sa famille ou de proches, notamment des parents, des personnes handicapées, etc. (le temps partiel devrait, dans ce cas, avoir la priorité), y compris le découplage du lieu de résidence contractuel (par exemple en cas de congé d'aidant).

En ce qui concerne les mesures complémentaires en cas de congé parental, de maternité ou de paternité, par exemple:

- fournir des informations, par l'intermédiaire d'un site intranet ou d'autres outils, sur la législation concernant les parents actifs et les problèmes professionnels qui peuvent survenir en cas de grossesse, de congé de maternité, de congé de paternité, de congé parental et lors de la reprise du travail après un congé parental;
- fournir une formation spécifique destinée aux membres du personnel féminin et à leurs supérieurs, avant et après la grossesse et le congé de maternité;
- fournir des informations sur les changements structurels, sur les activités du personnel ou de l'unité, sur la mise en place de nouvelles technologies, etc.; tenir informés les salariés en congé parental ou en congé de maternité, de paternité ou d'aidant;
- respecter la réglementation qui prévoit qu'après un congé parental ou un congé de maternité, de paternité ou d'aidant, les salariés ont le droit de retrouver leur poste ou un poste équivalent;
- donner aux salariés à temps partiel ou qui prennent un congé parental ou un congé de maternité, de paternité ou d'aidant la possibilité de rester en contact avec l'entreprise afin d'être pleinement informés, s'ils le souhaitent, des événements concernant cette dernière.

En ce qui concerne les mesures complémentaires de bien-être pouvant être mises en place au niveau de l'entreprise pour concilier vie privée et vie professionnelle, on peut citer:

- des services éducatifs tels que des jardins d'enfants,
- des manuels scolaires, des transports scolaires, des bourses,
- des centres de loisirs,
- des séjours d'études,
- des cours de langue,
- des services d'assistance aux membres de la famille de plus de 75 ans ou aux membres de la famille non autosuffisants du salarié.

Domaine d'action n° 5 – Évolution de carrière

1. Le fait de fournir des soins personnels ou de s'occuper de membres de leur famille ne devrait pas avoir d'incidence négative sur la carrière des aidants (les mesures d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ne devraient pas constituer en elles-mêmes des motifs de discrimination).
2. Les entreprises devraient repérer les jeunes femmes susceptibles de devenir d'éventuelles figures de proue à haut potentiel et promouvoir leur évolution de manière ciblée afin de leur donner les moyens d'assumer un tel rôle (par exemple grâce à un travail en tandem avec des cadres expérimentés).
3. Les entreprises devraient favoriser les formations permettant de renforcer les compétences d'encadrement des femmes ainsi que d'autres compétences, afin de les faire évoluer dans leur carrière. Par ailleurs, des cours de renforcement des compétences non techniques et d'autonomisation des femmes en vue de l'évolution de leur carrière et de l'atteinte de postes d'encadrement devraient être proposés. Ces cours pourraient n'être destinés qu'aux femmes.

4. Les entreprises devraient promouvoir les formations permettant aux femmes de passer de postes traditionnellement plus féminins à des domaines plus innovants ou plus techniques.
5. Elles devraient encourager la participation des femmes à des formations non obligatoires et assurer le suivi de leur évolution.

Domaine d'action n° 6 – Égalité salariale et écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Les employeurs devraient analyser l'origine de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, présenter des indicateurs spécifiques et une liste de mesures visant à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
2. Les employeurs devraient réduire l'incidence des congés de maternité et de paternité sur la part variable du salaire.
3. Les employeurs pourraient réduire l'incidence du critère de présence/absence dans le calcul des « primes » ou des parts variables du salaire qui sont versées chaque année ou qui sont fondées sur la performance.

Transparence: information, communication et établissement de rapports

4. Les employeurs devraient rendre accessibles aux salariés les règles et critères (par exemple la législation nationale, les conventions collectives, les règles sectorielles ou internes) utilisés pour déterminer les composantes variables des rémunérations, telles que les paiements en nature et les primes. En cas de discrimination, toutes ces mesures améliorent les chances que les plaintes des personnes concernées soient entendues. Cette transparence aiderait les entreprises à éviter la discrimination en matière de rémunérations.
5. Les employeurs devraient permettre aux salariés d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération applicables à leur catégorie professionnelle, pour un même travail ou un travail de même valeur, avec ventilation par sexe.

Contrôle de l'application

6. Les employeurs devraient donner accès à des moyens de recours ou de plainte aux salariés qui craignent une discrimination en matière de rémunération.
7. Les employeurs pourraient informer les salariés de la façon de contester une situation lorsqu'ils craignent qu'une discrimination n'ait eu lieu (par exemple un responsable ou un département responsable auquel s'adresser).

Sensibilisation et formation des cadres

8. Les employeurs devraient inclure des notions d'égalité salariale dans les modules consacrés à la non-discrimination dans la formation des professionnels des RH, des recruteurs et des cadres. À ce titre, il conviendrait d'inclure une sensibilisation aux risques de préjugés inconscients dans les processus de sélection, d'évaluation et de promotion.
9. Les employeurs peuvent susciter une prise de conscience au moyen de campagnes ad hoc et d'activités de sensibilisation, ou par des formations ou des séminaires destinés aux cadres. La portée de ces activités peut aller au-delà de la question du genre et aborder la «diversité» de façon plus générale.

Domaine d'action n° 7 – Sécurité et hygiène au travail et environnement de travail

1. Les employeurs devraient réaliser l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité en prenant en considération la dimension de genre, analyser les résultats obtenus et adopter les mesures nécessaires.
2. Afin d'améliorer la sûreté et la sécurité au travail pour le personnel de bord et de conduite, les employeurs pourraient mettre en œuvre les mesures suivantes:
 - organiser des équipes mixtes pour la relève de nuit ou dans les zones géographiques particulièrement à risque;
 - installer des parcs de stationnement réservés aux équipes de nuit comprenant des femmes et aux femmes enceintes (dans le cadre de projets pilotes);
 - cartographier les lieux de travail et vérifier les risques (en ce qui concerne les violences perpétrées par des tiers);
 - mener une enquête auprès des femmes sur les risques constatés;
 - adopter des mesures pour donner accès à des parcs de stationnement bien éclairés et proches du lieu de travail;
 - proposer aux salariés, en particulier aux femmes, une formation à la sécurité;
 - prendre des mesures pour sensibiliser les salariés ainsi que le grand public à la sécurité des salariés des chemins de fer dans les trains et les gares.
3. En ce qui concerne la surveillance médicale régulière du personnel chargé de la sécurité et des services médicaux des entreprises, les employeurs devraient mettre en œuvre toute une approche médicale prenant en considération les différences entre hommes et femmes et leurs similitudes, en matière de comportement de santé et de prévention des symptômes, d'évolution des maladies, de diagnostic et de traitement.

Domaine d'action n° 8 – Prévenir le harcèlement sexuel et le sexisme

1. La politique de lutte contre le harcèlement sexuel et le sexisme pourrait être intégrée dans une politique plus vaste de dignité au travail ou de respect mutuel au travail, qui devrait fixer des règles sur la manière d'entretenir des relations respectueuses dans un collectif de travail.
2. Communication et sensibilisation:

- la politique de lutte contre le harcèlement sexuel et les autres comportements inappropriés devrait être connue de tous les professionnels du secteur ferroviaire à tous les niveaux, y compris les cadres;
 - les salariés devraient avoir conscience des conséquences d'un comportement inapproprié;
 - pour promouvoir un environnement sans harcèlement sexuel, harcèlement ou sexisme pour le personnel comme pour les tiers, il est conseillé de communiquer également aux clients (par exemple sur les médias sociaux) la position de l'entreprise à cet égard, à savoir qu'elle prend au sérieux les problèmes de harcèlement sexuel, de harcèlement et de sexisme et qu'elle dispose d'une politique à ce sujet.
3. Les personnes exerçant des responsabilités d'encadrement devraient:
- être sensibilisés à leurs responsabilités en matière de harcèlement sexuel, de harcèlement et de sexisme, par la formation, la communication, l'apprentissage en ligne, etc.;
 - s'assurer, grâce à des mesures préventives et à la menace de sanctions, qu'aucun harcèlement ne se produit;
 - veiller à ce que tous les salariés comprennent leur rôle et leurs responsabilités et connaissent les procédures de dépôt de plaintes;
 - garantir l'égalité de traitement de toutes les parties en cas de plainte.

Annexe 2 – Définitions

Les définitions et notions suivantes constituent des orientations destinées aux entreprises et aux partenaires sociaux aux fins de la mise en œuvre du présent accord.

Action positive

Mesures à l'intention d'un groupe particulier visant à éliminer et à prévenir ou à compenser les désavantages résultant des attitudes, des comportements et des structures existants.

Par «action positive», il faut entendre une action visant à favoriser l'accès, par les membres de certaines catégories de personnes, en l'occurrence les femmes, à des droits qui leur sont garantis, dans la même mesure que les membres d'autres catégories, en l'occurrence les hommes.

Dans certains cas, une discrimination se produit parce qu'une même disposition est appliquée de manière uniforme à tout le monde, sans que les différences pertinentes soient prises en considération. Afin de remédier à pareille situation et d'éviter qu'elle ne se produise, les gouvernements, les employeurs et les fournisseurs de services doivent prendre des mesures pour adapter leurs règles et pratiques, de manière à ce que celles-ci tiennent compte des différences en question. Ils doivent donc agir pour modifier leurs politiques et dispositions actuelles. Dans le contexte des Nations unies, ces mesures sont qualifiées de «dispositions spéciales», tandis que la législation de l'UE évoque des «mesures spécifiques» ou des «actions positives». En prenant des dispositions spéciales, les gouvernements sont en mesure de garantir une «égalité réelle», c'est-à-dire une égale jouissance des possibilités d'accès aux avantages disponibles dans la société, plutôt qu'une «égalité formelle». [Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)]

La **discrimination directe** désigne la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison de son sexe, qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. (Article 3, p. 32, de la «proposition de directive sur la transparence salariale»)

Il se produit une **discrimination directe** lorsqu'une différence de traitement repose directement et explicitement sur des distinctions fondées exclusivement sur le sexe et les caractéristiques propres aux hommes ou aux femmes, qui ne peuvent être justifiées objectivement. (EIGE)

La **discrimination indirecte** désigne la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but ne soient appropriés et nécessaires. (Article 3, p. 32, de la «proposition de directive sur la transparence salariale»)

Discrimination directe

Discrimination dans laquelle une personne est traitée moins favorablement, pour des motifs tels que le sexe et le genre, l'âge, la nationalité, la race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, la santé, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, qu'une autre personne n'est, n'a été ou ne serait traitée dans une situation comparable.

Le traitement moins favorable d'une femme en raison d'une grossesse ou d'un congé de maternité constitue une discrimination directe contre les femmes.

Discrimination indirecte

Discrimination qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but ne soient appropriés et nécessaires.

Autonomisation des femmes

L'autonomisation des femmes et des filles implique pour elles d'acquérir un pouvoir et un contrôle sur leur propre vie. Elle suppose la sensibilisation, l'amélioration de la confiance en soi, l'élargissement des choix, un meilleur accès aux ressources et aux actions (et un plus grand contrôle sur ces ressources et actions) permettant de transformer les structures et les institutions qui renforcent et perpétuent la discrimination fondée sur le genre et l'inégalité hommes-femmes. Cela implique que, pour vivre cette autonomisation, elles ne doivent pas seulement avoir des capacités égales (telles que l'éducation et la santé) et un accès égal aux ressources et aux possibilités (telles que la terre et l'emploi), mais également pouvoir utiliser ces droits, capacités, ressources et possibilités pour faire des choix et prendre des décisions stratégiques (comme c'est le cas lorsqu'on accède à des responsabilités et participe aux institutions politiques). (EIGE)

Égalité des chances des femmes et des hommes

Cette notion indique l'absence d'obstacles à la participation économique, politique et sociale en raison du sexe et du genre ou d'autres caractéristiques. Ces obstacles sont souvent indirects, difficiles à discerner, causés et entretenus par des phénomènes structurels et des représentations sociales qui se sont révélés particulièrement résistants au changement. L'égalité des chances en tant qu'objectif de l'égalité hommes-femmes découle du fait que toute une variété de stratégies, d'actions et de mesures sont nécessaires pour corriger des inégalités persistantes et bien enracinées. (EIGE)

Égalité de traitement des femmes et des hommes

Garantir l'absence de discrimination, directe ou indirecte, en raison du sexe.

Genre

Perspectives et attributs sociaux associés à la féminité ou à la masculinité et aux relations entre femmes et hommes ou entre filles et garçons, ainsi qu'aux relations entre femmes et aux relations entre hommes.

Égalité entre les hommes et les femmes

L'égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes deviendront semblables mais que les droits, responsabilités et perspectives des femmes et des hommes ne dépendront pas du fait qu'ils sont nés femmes ou hommes. L'égalité hommes-femmes implique que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes sont pris en considération, en reconnaissant la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes. L'égalité hommes-femmes n'est pas un problème de femmes, elle devrait concerner les hommes autant que les femmes, et les pousser à s'investir tout autant. L'égalité entre femmes et hommes est vue à la fois comme une question de droits humains, comme une condition préalable à un développement centré sur l'humain qui soit durable, et comme un indicateur d'un tel développement.

Égalité entre les hommes et les femmes

Cette notion fait référence à l'égalité des droits, des responsabilités et des perspectives des femmes et des hommes, des filles et des garçons. L'égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes deviendront semblables mais que les droits, responsabilités et perspectives des femmes et des hommes ne dépendront pas du fait qu'ils sont nés femmes ou hommes. L'égalité hommes-femmes implique que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes sont pris en considération, en reconnaissant la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes. L'égalité hommes-femmes n'est pas un problème de femmes, elle devrait concerner les hommes autant que les femmes, et les pousser à s'investir tout autant. L'égalité entre femmes et hommes est vue à la fois comme une question de droits humains, comme une condition préalable à un développement centré sur l'humain qui soit durable, et comme un indicateur d'un tel développement. (EIGE)

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Pourcentage des revenus des hommes qui représente la différence entre les revenus horaires bruts moyens des hommes et des femmes.

Les revenus bruts sont des rémunérations ou des salaires payés directement à un salarié avant déduction de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales.

Dans l'Union européenne, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est officiellement appelé l'«écart non ajusté de rémunération entre les hommes et les femmes», car il ne prend pas en compte tous les facteurs ayant un effet sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, tels que les différences d'éducation, l'expérience sur le marché du travail, le nombre d'heures travaillées, le type d'emploi, etc.

Les taux de rémunération doivent assurer l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. (OIT) (voir également écart de rémunération)

Égalité de rémunération et égalité salariale. Le droit à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale est communément appelé «égalité salariale». Dans le présent guide, les expressions «égalité salariale» et «égalité de rémunération» sont utilisées de façon interchangeable, bien qu'elles aient parfois des interprétations différentes en droit, comme évoqué dans la partie 4.

Égalité de rémunération et équité salariale. L'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale est le principe formulé pour parvenir à l'équité salariale entre les hommes et les femmes. L'équité salariale est une question de justice en matière de rémunération (voir partie 4).

Selon la définition donnée par la convention n° 100, la rémunération comprend «le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier». (OIT)

Sensibilisation aux questions de genre

Le procédé visant à montrer comment les valeurs et normes existantes influent sur notre vision de la réalité, perpétuent les stéréotypes et soutiennent les mécanismes qui (re)produisent l'inégalité. Ce procédé met à l'épreuve les valeurs et les normes liées au genre en expliquant comment elles influencent et limitent les opinions prises en considération et les processus décisionnels. En outre, la sensibilisation vise à favoriser une sensibilité générale aux questions de genre. (EIGE)

Stéréotypes de genre

Idées préconçues selon lesquelles hommes et femmes se voient assigner de façon arbitraire des caractéristiques et des rôles déterminés et limités par leur sexe.

Notes et informations supplémentaires

- Généralités

Les stéréotypes de genre peuvent limiter le développement des talents et aptitudes naturels des filles et des garçons comme des femmes et des hommes, ainsi que leurs expériences vécues en milieu scolaire ou professionnel et leurs chances dans la vie en général. Les stéréotypes féminins sont à la fois le résultat et la cause d'attitudes, de valeurs, de normes et de préjugés profondément enracinés à l'égard des femmes. Ils sont utilisés pour justifier et maintenir la domination historique des hommes sur les femmes ainsi que les comportements sexistes qui empêchent les femmes de progresser. (EIGE)

Préjugés sexistes

Actions ou pensées préconçues, fondées sur des perceptions sexistes selon lesquelles les femmes ne sont pas égales aux hommes. (EIGE)

Préjugés inconscients

Cette expression évoque la situation dans laquelle nous adoptons une certaine attitude envers des gens ou leur associons des stéréotypes sans en être conscients. (Google)

Discrimination indirecte

La discrimination indirecte se produit quand une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but ne soient appropriés et nécessaires. Le concept est axé sur l'effet d'une règle ou d'une pratique et tient compte des réalités sociales quotidiennes.

La discrimination indirecte survient lorsqu'une loi, une politique ou un programme ne semble pas discriminatoire, mais a un effet discriminatoire une fois mis en œuvre. Cela peut se produire lorsque, par exemple, des femmes sont désavantagées par rapport aux hommes dans l'accès à une possibilité ou à un avantage particulier du fait d'inégalités préexistantes. L'application d'une législation neutre du point de vue du genre peut avoir pour effet de ne pas remédier à l'inégalité existante, voire de l'exacerber. (EIGE)

Préjugés sexistes

Les préjugés sexistes font référence aux façons dont certains postes sont faits pour avantager ou désavantager l'un ou l'autre sexe. Ce type de préjugés peut se présenter à n'importe quelle étape d'un programme d'équité salariale. (EIGE)

Écart de genre

Écart entre les femmes et les hommes dans tout domaine en termes de degré de participation, d'accès, de droits, de rémunération ou d'avantages. (EIGE)

Évaluation de l'impact selon le genre

Examen des propositions stratégiques afin de déterminer si elles affecteront différemment les femmes et les hommes et, le cas échéant, modification de ces propositions pour neutraliser leurs effets discriminatoires et favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il s'agit d'une procédure ex ante qui devrait être mise en œuvre avant que ne soit prise la décision finale sur la proposition d'action. Elle implique de comparer et d'évaluer, en fonction de critères pertinents au regard du genre, la situation actuelle et les tendances par rapport aux résultats attendus de l'introduction de la politique proposée. L'évaluation de l'impact selon le genre est utilisée pour évaluer l'incidence d'une proposition d'action donnée sur les femmes et les hommes et sur les relations hommes-femmes en général. (EIGE)

Indicateurs de genre

Les indicateurs de genre sont établis pour mesurer et comparer la situation des femmes et des hommes au fil du temps. Les indicateurs de genre peuvent faire référence à des indicateurs quantitatifs (fondés sur des statistiques ventilées par sexe) ou à des indicateurs qualitatifs (fondés sur les expériences des femmes et des hommes, leurs attitudes, leurs opinions et leurs sentiments). Les indicateurs sensibles au genre permettent de mesurer les changements dans les relations hommes-femmes relativement à un domaine d'action donné, à un programme ou à une activité spécifique, ou les changements dans le statut ou la situation des femmes et des hommes. (EIGE)

Intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes

Il s'agit de la prise en compte systématique des différences entre les conditions, la situation et les besoins respectifs des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et actions.

L'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes consiste à (ré)organiser, à améliorer, à faire évoluer et à évaluer les processus de prise de décision, de manière à ce que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes soit intégrée dans toutes les politiques, à tous les niveaux et à chaque étape, par les acteurs intervenant généralement dans l'élaboration des politiques.

Intégrer une perspective de genre consiste à évaluer les implications, pour les femmes et pour les hommes, de toute action prévue, y compris la législation, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. C'est une façon de faire des préoccupations et des expériences des femmes et des hommes une dimension à part entière de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, afin qu'hommes et femmes en bénéficient de manière égale et que l'inégalité ne se perpétue pas. L'objectif ultime est de parvenir à l'égalité hommes-femmes. (EIGE)

L'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes consiste à (ré)organiser, à améliorer, à faire évoluer et à évaluer les processus de prise de décision, de manière à ce que la

question de l'égalité entre les femmes et les hommes soit intégrée dans toutes les politiques, à tous les niveaux et à chaque étape, par les acteurs intervenant généralement dans l'élaboration des politiques. (Glossaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes, Conseil de l'Europe)

Perspective de genre

Une analyse fondée sur la perspective de genre aide à voir si les besoins des femmes et des hommes sont pris en considération et traités de façon équitable par [une] proposition. Elle permet aux décideurs d'élaborer des politiques en comprenant la réalité socio-économique des femmes et des hommes, et permet aux politiques de prendre en considération les différences (liées au genre).

Une perspective de genre est un instrument permettant d'approcher la réalité en questionnant les relations de pouvoir qui se sont établies entre hommes et femmes, et les relations sociales en général. Il s'agit d'un cadre conceptuel, d'une méthodologie interprétative et d'un instrument d'analyse critique qui guide les décisions, élargit et modifie les perspectives, et qui permet de reconstruire les concepts, d'examiner les attitudes et de repérer les préjugés sexistes et les conditionnements, afin d'envisager ensuite leur révision et leur modification grâce au dialogue. (EIGE)

Ségrégation de genre

La ségrégation de genre se manifeste dans les différents modèles de représentation des femmes et des hommes sur le marché du travail, dans la vie publique et politique, dans le travail et les soins domestiques non payés, ainsi que dans les choix d'orientation des jeunes femmes et des jeunes hommes. (EIGE)

Statistiques sexospécifiques

Statistiques reflétant de façon adéquate les différences et inégalités dans la situation des femmes et des hommes dans tous les domaines de la vie. Les statistiques sexospécifiques sont définies par la somme des caractéristiques suivantes: a) les données sont recueillies et présentées par sexe pour constituer une classification primaire et globale, b) les données reflètent les questions de genre, c) les données sont fondées sur des notions et des définitions qui reflètent de façon adéquate la diversité des femmes et des hommes et qui saisissent tous les aspects de leur vie, et d) les méthodes de collecte des données prennent en considération les stéréotypes et les facteurs sociaux et culturels pouvant induire des préjugés sexistes. (EIGE)

Stéréotypes de genre

Les stéréotypes de genre sont des idées préconçues selon lesquelles hommes et femmes se voient assigner de façon arbitraire des caractéristiques et des rôles déterminés et limités par leur sexe. Les stéréotypes de genre peuvent limiter le développement des talents et aptitudes naturels des filles et des garçons comme des femmes et des hommes, ainsi que leurs expériences vécues en milieu scolaire ou professionnel et leurs chances dans la vie en général. Les stéréotypes féminins sont à la fois le résultat et la cause d'attitudes, de valeurs, de normes et de préjugés profondément enracinés à l'égard des femmes. Ils sont utilisés pour justifier et maintenir la domination historique des hommes sur les femmes ainsi que les comportements sexistes qui empêchent les femmes de progresser. (EIGE)

Suivi sensible au genre

Un suivi périodique effectué pendant la mise en œuvre d'une politique ou d'un programme. Cela inclut la collecte de données et d'informations fondées sur des indicateurs définis, afin de vérifier si les mesures et les objectifs sont atteints. Le suivi sensible au genre permet de recenser et de pallier les lacunes et les difficultés dès que possible, de sorte que les changements nécessaires pour réaliser ce qui a été prévu peuvent être effectués. Un suivi spécifique au genre peut également être envisagé, c'est-à-dire un suivi dont l'axe principal est l'atteinte de l'égalité hommes-femmes. (EIGE)

Méthode d'évaluation des postes de travail

Une méthode utilisée pour mesurer, sur la base de quatre facteurs distincts, les caractéristiques des postes de travail dans une entreprise, dans le but d'établir leur valeur relative.

Discriminations multiples

Certains groupes de femmes, en raison de la combinaison de leur sexe avec d'autres facteurs, tels que la race, la couleur de peau, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, l'association à une minorité nationale, le patrimoine, la naissance ou tout autre statut, sont dans une position particulièrement vulnérable. En plus des discriminations sexuelles, ces femmes sont souvent sujettes en même temps à un ou plusieurs autres types de discrimination. (EIGE)

L'**écart de rémunération** désigne la différence de niveau moyen de rémunération entre les hommes et les femmes travaillant auprès d'un employeur, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération moyen des travailleurs masculins. (Article 3, p. 32, de la proposition de directive sur la transparence salariale)

Congé parental

Congé accordé à l'un des parents pour lui permettre de s'occuper d'un enfant.

Il suit généralement une période de congé maternité, auquel en principe seule la mère a droit. Le congé parental vise à aider à concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille, ce qui crée un lien important avec la question de l'égalité hommes-femmes. (Voir également «Équilibre entre vie professionnelle et vie privée»)

Temps partiel

Travail exercé pendant un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures effectuées dans le cadre d'un travail à temps complet normal.

Les heures de travail à temps complet peuvent par exemple être calculées sur une base quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, voire annuelle, ou sur la base d'une période moyenne de travail.

Les formes que revêt le travail à temps partiel varient beaucoup, non seulement du point de vue du nombre d'heures travaillées, mais également de celui de leur distribution sur la journée, la semaine, le mois ou l'année de travail. (OIT)

Pour ce qui est de la façon dont le travail à temps partiel est généralement considéré, en particulier par les partenaires sociaux, les traditions varient selon les pays. Le travail à temps partiel peut être perçu comme un produit final qui reflète les rôles masculins et féminins traditionnels, l'accent étant mis sur les inconvénients du travail à temps partiel en matière de rémunération, de promotion, de droits à pension, etc. D'un autre côté, il peut être considéré comme un instrument permettant d'augmenter la participation des femmes au marché du travail et, partant, leur indépendance financière, au moins dans une certaine mesure.

Équipement de protection individuelle

Un équipement de protection individuelle, généralement appelé «EPI», est un équipement porté pour réduire au minimum l'exposition à une série de dangers. Exemples d'EPI: les gants, les protections pour les pieds et les protections oculaires, les appareils de protection auditive (bouchons, coquilles de protection), les casques de protection, les masques FFP et les combinaisons complètes. (OSHA)

Les employeurs doivent fournir des équipements de protection individuelle (EPI) à leurs salariés et garantir leur utilisation.

Pour les travailleuses, les EPI doivent être conçus pour convenir à un corps de femme.

Sexe

Le sexe fait référence aux caractéristiques biologiques qui définissent les êtres humains en tant qu'hommes ou femmes. Ces ensembles de caractéristiques biologiques ne sont pas mutuellement exclusifs puisqu'il existe des individus qui possèdent les deux, mais ces caractéristiques tendent à différencier les êtres humains en deux catégories — hommes ou femmes. (EIGE)

Statistiques ventilées par sexe

Les statistiques ventilées par sexe sont des données recueillies et présentées séparément pour les hommes et les femmes. Elles permettent de mesurer les différences entre hommes et femmes dans diverses dimensions sociales et économiques et constituent une des conditions pour obtenir des statistiques sexospécifiques. Disposer de données par sexe ne garantit pas, par exemple, que les notions, définitions et méthodes utilisées pour produire ces données sont conçues pour refléter les rôles féminins et masculins et les relations et inégalités de genre dans la société: c'est la raison pour laquelle les données ventilées par sexe ne constituent qu'une des caractéristiques des statistiques sexospécifiques. (EIGE)

Sexisme

La supposition, l'opinion ou l'affirmation qu'un sexe est supérieur à l'autre, souvent exprimée dans le contexte de stéréotypes traditionnels concernant les rôles sociaux de sexe, et qui résultent en une discrimination à l'égard des membres du sexe supposé inférieur. (Glossaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes, Conseil de l'Europe)

Harcèlement sexuel

Article 40 de la convention d'Istanbul: «Toute forme de comportement non désiré, verbal, non verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.» (Glossaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes, Conseil de l'Europe)

Actions ou mesures spécifiques

Mesures à l'intention d'un groupe particulier visant à éliminer et à prévenir ou à compenser des désavantages résultant des attitudes, des comportements et des structures existants.

Action visant à favoriser l'accès, par les membres de certaines catégories de personnes, en l'occurrence les femmes, à des droits qui leur sont garantis, dans la même mesure que les membres d'autres catégories, en l'occurrence les hommes. (EIGE)

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

L'expression «équilibre entre vie professionnelle et vie privée» ne fait pas uniquement référence au fait de s'occuper de proches dépendants, mais également aux responsabilités en dehors du travail ou aux priorités importantes dans la vie. Les modalités de travail devraient être suffisamment souples pour permettre aux travailleurs des deux sexes d'entreprendre des activités d'apprentissage tout au long de la vie et d'autres activités de développement personnel et professionnel qui ne sont pas nécessairement liées directement à l'emploi du travailleur.

Nonobstant, aux fins de la convention et des obligations des États dans ce domaine plutôt vague, l'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille est essentiel pour le principe et les objectifs de la promotion de l'égalité des chances. Les questions liées à l'amélioration des perspectives de carrière, à l'apprentissage tout au long de la vie et aux autres activités de développement personnel et professionnel sont jugées secondaires par rapport à l'objectif consistant à promouvoir un partage plus équitable entre hommes et femmes des responsabilités au sein de la famille et du foyer ainsi que sur le lieu de travail. (EIGE)

DIRECTIVE (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, article 3:

- a) «**congé de paternité**», un congé du travail pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, à l'occasion de la naissance d'un enfant pour s'occuper de celui-ci;
- b) «**congé parental**», un congé du travail pour les parents en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de celui-ci;
- c) «**congé d'aidant**», un congé du travail pour les travailleurs afin d'apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre;

- d)«**aidant**», un travailleur qui apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre;
- e)«**membre de la famille**», le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou, lorsque la législation nationale reconnaît de tels partenariats civils, le partenaire civil d'un travailleur;
- f) «**formule souple de travail**», la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail.