



UNION EUROPÉENNE – L'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de même valeur

Le 5 mars 2010, la Commission a adopté la Charte des Femmes dans le but de renforcer la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes en Europe et dans le monde.

En 2016, suite à et dans le cadre de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, la Commission a présenté l'Engagement stratégique pour l'égalité des sexes - 2016-2019, dans lequel sont soulevés les priorités et les actions-clés suivantes.

- augmenter la participation des femmes au marché du travail et l'égalité entre les sexes en matière d'indépendance économique;
- réduire les écarts de rémunération, de revenus et de pensions entre les hommes et les femmes et, ainsi, combattre la pauvreté parmi les femmes;
- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes quant au processus de prise de décision;
- combattre la violence sexiste et défendre et soutenir les victimes ; et
- promouvoir l'égalité des sexes et les droits des femmes dans le monde entier.

L'Union considère que les attitudes face à l'égalité des sexes sont en train d'évoluer mais les nouvelles générations ne sont pas à l'abri des inégalités entre les hommes et les femmes et des stéréotypes sexistes. Les femmes sont plus susceptibles d'avoir un diplôme d'études supérieures mais elles continuent à être surreprésentées dans les domaines d'études liés aux rôles féminins traditionnels, comme les domaines liés à la prestation de soins, et sont sous-représentées dans d'autres domaines, comme les sciences, les mathématiques, les technologies de l'information et de la communication, l'ingénierie et d'autres parcours afférents. Par conséquent, l'inégalité dans les professions adopte de nouvelles formes au lieu de diminuer et, malgré leur investissement dans l'éducation, les jeunes femmes font aussi face à une probabilité d'être économiquement inactives deux fois supérieure à celle des jeunes hommes.

CONVENTIONS, DIRECTIVES, RÉGLEMENTS, RECOMMANDATIONS, ÉTUDES

- Conventions – OIT
- N° 183 (2000) - sur la protection pendant la grossesse
 - N° 171 (1990) - sur le travail de nuit
 - N° 156 (1981) - sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales
 - N° 11 (1958) - sur la discrimination (emploi et travail)
 - N° 103 (1952) - révision de la convention sur la protection de la maternité
 - N° 100 (1951) - égalité des rémunérations
 - N° 87 (1949) - liberté syndicale et protection du droit syndical
 - N° 89 (1948) - travail de nuit (femmes)
 - N° 3 (1919) - protection de la maternité.

Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil.

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 04 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail – JO n° L 299 du 18.11.2003.

Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23-09-2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Règlement (CE) n° 1922/2006 du Parlement européen et du Conseil, du 20 décembre 2006, portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes - JO n° L 403 du 30-12-2006.

Recommandation de la Commission C(2014), relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes.

Étude - OIT - Women at Work (2016).

Études - FESETE, Construction d'un système d'évaluation des fonctions et des rémunérations dans le secteur textile, des vêtements et des chaussures (2012).



THCM Têxtil, Habillage, Chaussure et Maroquinerie



LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DANS L'ORGANISATION SYNDICALE

Partenariat:



Co-financé par:



European Commission - Employment, Social Affairs & Inclusion

LA PARTICIPATION DES FEMMES



LE PROJET

“Renforcer le Dialogue Social et la Négociation Collective, Sectorielle et d'Entreprise, en vue d'une amélioration continue de l'emploi et la productivité dans les industries du Textile, de l'Habillement, de la Maroquinerie et la Chaussure”

Les industries du Textile, de l'Habillement, des Chaussures et de la Maroquinerie constituent des secteurs à forte tradition et fortement implantés en Europe et continuent à jouer un rôle clé dans le système économique et social au sein de l'Union européenne et des pays candidats à une adhésion à l'Union européenne.

Ces secteurs ont une forte intensité de main-d'œuvre féminine et les femmes sont encore sous-représentées au sein des organisations syndicales.

Dans ce contexte, le partenariat de ce projet, composé par la FESETE, organisation syndicale portugaise qui représente les Secteurs du Textile, des Lainages, des Vêtements, des Chaussures et du Cuir au Portugal, et l'ACV-CSC METEA, organisation syndicale belge représentant les secteurs du Textile, des Vêtements, des Chaussures et du Cuir, souligne l'augmentation de la participation des femmes au sein de leurs organisations syndicales. Elles jouent un rôle essentiel en ce qui concerne le dialogue social, la promotion de l'égalité entre les sexes, le respect des droits de la maternité et de la paternité, la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale, et la lutte contre l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

On assiste à une augmentation du nombre de femmes qui accèdent de nos jours à des postes de direction dans ces organisations syndicales et de dynamisation de l'action syndicale au sein des entreprises.

La participation croissante des femmes dans la lutte pour leurs propres objectifs contre les discriminations et les inégalités en fonction du sexe, pour une amélioration des emplois et des carrières professionnelles et des salaires, et leur degré de conscience, d'organisation et de combativité sont indissociables de la capacité de clarification, d'organisation et d'intervention des Syndicats, organisations ayant comme fonction le dialogue social et la négociation collective ; en effet, la lutte des femmes salariées est indissociable de la lutte de tous les travailleurs, qu'ils s'agissent de femmes ou d'hommes.

Il faut que les États membres encouragent plus activement des politiques de conciliation de la vie familiale et professionnelle, des politiques de discrimination positive qui favorisent l'intégration des femmes à des postes à responsabilité, qu'ils encouragent une plus forte participation des hommes dans l'éducation de leurs enfants et mettent en place des modalités facilitant la prise de congés parentaux, en permettant ainsi aux femmes l'égalité des chances quant à une participation active dans la vie politique, sociale et économique.



AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DANS L'ORGANISATION SYNDICALE



En dépit des progrès des normes réglementaires, les stéréotypes concernant les rôles des sexes sont toujours d'actualité. Les sociétés conservent dans leur culture, à l'égard des femmes et des hommes, les rôles que chacun d'entre eux devra exercer, selon une logique de discrimination des femmes. Ces stéréotypes vont au-delà du contexte familial et social et se reflètent également dans la vie professionnelle. L'image la plus directe de ces stéréotypes est visible en matière d'inégalité des chances entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, l'accès à des postes à responsabilité, ainsi que l'écart de rémunération persistant.

La sous-évaluation des compétences des femmes et l'iniquité conséquente relative à la répartition des tâches familiales limitent les possibilités, pour les femmes, de surmonter la ségrégation et de participer, sur un pied d'égalité, à la vie professionnelle, politique, sociale et économique ainsi qu'à la prise de décision.

Des études récentes menées par la Fédération portugaise des Syndicats des travailleurs des industries du textile, des lainages, des vêtements, des chaussures et du cuir (FESETE), sur l'évaluation des fonctions dans les secteurs du textile, des vêtements et des chaussures au Portugal, confirment les données de l'OIT, démontrant que, malgré le fait que la main-d'œuvre de ces secteurs soit principalement féminine, les femmes se trouvent encore dans les catégories les plus basses de l'échelle des rémunérations et occupent peu de postes à responsabilité et exercent peu de fonctions de management, ce qui perpétue la sous-évaluation des compétences des femmes qui travaillent.

Les femmes salariées sont les plus touchées par les maladies professionnelles, notamment par les lésions musculosquelettiques.

Les rythmes de travail trop élevés, le travail monotone et répétitif, le manque de conditions de travail de tout type, lié à la précarité et à de longues heures de travail, entraînent une augmentation du risque de lésions musculosquelettiques et des situations d'épuisement physique et psychologique.



OIT - «Les femmes au travail» – Tendances 2016
L'Agenda 2030 pour le Développement Durable constitue une bonne occasion d'aborder les inégalités persistantes entre les sexes au travail

Dans cette étude, l'OIT considère que les femmes restent confrontées à des obstacles importants en ce qui concerne l'accès à des emplois décentes. L'inégalité entre les hommes et les femmes persiste dans les marchés de travail globaux, en ce qui a trait aux chances, au traitement et aux résultats.

Les femmes continuent à travailler plus longtemps que les hommes si l'on considère le travail rémunéré et le travail non rémunéré. Les données montrent que les femmes, comparativement aux hommes, travaillent moins d'heures au travail rémunéré pour être en mesure de répondre à la s'occuper de leur famille.

L'OIT considère que:

- Conformément aux tendances actuelles, il faudra 70 ans pour éliminer les inégalités salariales entre les hommes et les femmes;
- Un cadre politique intégré est nécessaire afin de promouvoir l'accès des femmes à davantage d'emplois et à des emplois de meilleure qualité;
- L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes doit être éliminé;
- Les femmes réalisent, en moyenne, au moins deux fois et demie plus de tâches ménagères non rémunérées et s'occupent davantage de leur famille que les hommes;
- Pour parvenir à une réelle égalité entre les hommes et les femmes au travail, il est primordial que les femmes ont le droit et la responsabilité de travailler et de s'occuper de leur famille;
- La prise en charge rémunérée doit, elle aussi, être valorisée et rémunérée selon son rôle nucléaire en vue du maintien, de la prospérité et du bien-être des sociétés. Atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes, conformément à l'Agenda 2030 pour le Développement Durable, est une condition préalable indispensable pour la réalisation d'un développement durable qui ne néglige personne et qui garantisse que le futur du travail est un travail décent.