



**Les partenaires sociaux du secteur des transports publics locaux, l'UITP et l'ETF, dénommés ci-après dans le présent document « partenaires sociaux des transports publics urbains »**

## **RECOMMANDATIONS CONJOINTES FAVORISER L'EMPLOI DES FEMMES DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS PUBLICS URBAINS**

### **Introduction**

Les partenaires sociaux européens des transports publics urbains, l'UITP et l'ETF, conviennent que le fait de favoriser l'emploi des femmes dans leur secteur bénéficie à l'ensemble de ce dernier ainsi qu'aux entreprises et à leurs employés.

- Renforcer le nombre de femmes au sein de l'entreprise, c'est y intégrer davantage de talents, avoir des perspectives plus larges en matière d'innovation et bénéficier de compétences supplémentaires et complémentaires dans lesquelles les femmes excellent, notamment sur le plan des relations humaines et de la communication.
- Généralement, renforcer le nombre de femmes travaillant dans des secteurs traditionnellement dominé par les hommes entraîne une amélioration des conditions de travail de chacun : cela contribue à améliorer la qualité de l'environnement de travail ainsi qu'à renforcer le sentiment de respect et donc l'attractivité des postes concernés ;
- Les évolutions démographiques engendrent des problèmes pour les entreprises, si bien qu'elles ne peuvent tout simplement pas se passer des femmes ;
- Enfin, n'oublions pas qu'il s'agit d'une question d'égalité des chances : renforcer le nombre de femmes travaillant dans les transports publics contribue à valoriser l'image du secteur et de ses entreprises.

Tant les entreprises que les travailleurs ont intérêt à attirer davantage de femmes dans le secteur et à les convaincre d'y rester.

### **Résultats globaux du projet WISE de l'UITP et de l'ETF**

En 2011/2012, les partenaires sociaux européens du secteur des transports publics locaux ont lancé le projet conjoint WISE sur l'emploi des femmes dans les transports publics urbains.

- *La proportion de femmes travaillant dans les transports publics urbains est relativement faible, puisqu'elle se situe, pour les entreprises analysées, à une moyenne de 17,5 % (entre 5 % et 30 % selon les sociétés concernées).*
- *La « domination masculine » est manifeste au sein de deux catégories professionnelles : les postes de direction et les « professions techniques ». En outre, moins de 10 % des conducteurs sont des femmes (la proportion est légèrement plus élevée en Europe orientale qu'en Europe occidentale) et elles représentent, en Europe occidentale, moins de 6 % des employés des autres postes techniques, contre 11,1 % pour l'Europe orientale.*



- *On observe une représentation plus ou moins paritaire, voire une surreprésentation des femmes, au sein de deux catégories professionnelles:*
  - d'une part, les postes administratifs (administration, ressources humaines, marketing ou communication), qui peuvent offrir aux femmes du secteur des fonctions et des perspectives de carrière intéressantes et, d'autre part,
  - les « professions peu qualifiées » (guichets/caisses, nettoyage, personnel à l'entrée...), c'est-à-dire des emplois potentiellement précaires et qui sont voués soit à disparaître en raison des évolutions technologiques, soit à être externalisés.
- Les transports publics sont un secteur dont la culture de travail est très clairement masculine, puisque les postes techniques ou opérationnels constituent la catégorie professionnelle la plus importante de ses entreprises.

Le projet WISE a tenté d'identifier les principaux éléments faisant obstacle à l'accès des femmes au secteur des transports publics urbains et les empêchant d'y rester. En résumé, les femmes doivent faire face à trois types d'obstacles :

1. Les « obstacles contextuels », qui se rapportent aux formes de travail spécifiques qu'appelle le terrain. Il semble que les spécificités de la production et de l'organisation du travail au sein des transports publics urbains constituent un obstacle plus important pour les femmes que pour les hommes : le travail posté (par rotation), les heures de travail tôt le matin ou tard le soir, le travail le week-end, de même que l'absence de considération pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou la possibilité de concilier ces deux éléments.
2. Les « obstacles par inadvertance » ou par manque d'attention : ils se rapportent à l'absence d'équipement et, de manière plus générale, à l'absence d'adaptations des politiques au secteur et à la réalité de l'emploi des femmes. Il s'agit, plus spécifiquement, de l'absence d'installations et de dispositions adéquates en matière d'hygiène dans les ateliers de maintenance et les dépôts et de l'absence de toilettes le long et à l'extrémité des lignes, qui relèvent souvent de la responsabilité des municipalités, propriétaires du terrain. Notons qu'il s'agit d'éléments dont l'amélioration profiterait également aux conditions de travail des hommes.
3. Les « obstacles liés aux discriminations », qui, semble-t-il, perdurent malgré les réformes législatives et l'évolution des mœurs. Généralement, ces discriminations se fondent sur des stéréotypes renvoyant à la « nature » des femmes et aux différences entre les sexes. Ceux-ci sont généralement ancrés dans les mentalités tant des hommes que des femmes et sont considérés comme des normes contribuant à encourager les discriminations sociales. Plus spécifiquement, il s'agit d'une absence de reconnaissance et de soutien de la part des collaborateurs et des superviseurs ou de situations où une femme est entourée d'hommes dans un atelier et constitue de ce fait la cible de discriminations fondées sur le sexe ouvertes et directes (par exemple des propos irrespectueux).

Par ailleurs, l'amplification du phénomène de violence verbale et physique causée par des tiers dans les transports publics urbains vient d'autant plus écorner l'image du secteur en tant qu'employeur, en particulier aux yeux des femmes.



## RECOMMANDATIONS CONJOINTES DES PARTENAIRES SOCIAUX POUR FAVORISER L'EMPLOI DES FEMMES DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS PUBLICS URBAINS

Sur la base du cadre juridique de l'UE sur l'égalité des chances et sur la base de la stratégie Europe 2020 pour l'emploi, qui prévoit de porter le taux d'emploi de la population âgée de 20 à 64 ans de 69 % en 2009 à 75 % en 2020 grâce à une plus grande implication des femmes, **on estime que la part des employés de sexe féminin au sein des entreprises des transports publics urbains européens passera des 17,5 % actuels à au moins 25 % d'ici 2020, l'objectif étant d'atteindre au moins 40 % d'ici 2035. Les partenaires sociaux des transports publics urbains sont tous d'avis que le renouvellement rendu nécessaire par les évolutions démographiques doit favoriser l'augmentation de la représentation des femmes dans les transports publics urbains.**

L'amélioration de la représentation et de l'intégration des femmes dans le secteur des transports publics urbains et ses entreprises nécessite le déploiement d'une série d'activités et de mesures formulées dans les paragraphes suivants et visant à attirer les femmes dans le secteur et ses professions et à les convaincre d'y rester.

Les mesures et les activités dont la mise en place est nécessaire en vue d'atteindre cet objectif ne profiteront pas uniquement aux femmes. En effet, selon la notion d'égalité des genres, ces activités bénéficieront aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

### **Politique de recrutement**

Les entreprises nécessitent une politique de recrutement qui s'adresse directement aux femmes et les accueille au sein de la société. Un volet consacré aux femmes et à leurs besoins doit être inclus dans la présentation des différentes professions (en particulier les fonctions techniques) et des perspectives de carrière.

Il est nécessaire de revoir et d'élaborer les procédures de recrutement et les critères de sélection conjointement avec les syndicats et les représentants des travailleurs afin de mettre en valeur une grande variété de compétences, de garantir un accès égal à l'ensemble des professions et des niveaux hiérarchiques et de veiller à ce que les femmes soient encouragées et non découragées au cours du processus.

### **Qualifications, formations et perspectives de carrière**

Un enseignement professionnel qualifié constitue la base requise pour disposer des compétences nécessaires et offrir des performances professionnelles satisfaisantes. En effet, les employés fondent la planification et l'évolution de leur carrière sur la formation initiale et la formation professionnelle.

Il convient d'augmenter le nombre de recrues féminines auxquelles cet enseignement professionnel est dispensé : les entreprises doivent proposer des offres correspondantes, en particulier en ce qui concerne les professions techniques.

La **formation professionnelle** du secteur comprend de nombreuses approches et offres différentes en fonction des groupes cibles. L'objectif déclaré est d'assurer que les femmes aient un accès égal aux formations professionnelles internes et externes. Afin d'encourager les femmes, le contenu, les méthodes et le calendrier des formations intégreront des éléments spécifiques en matière de genre.



Les entreprises doivent être pleinement conscientes du fait que les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie constituent un facteur important pour s'assurer de la loyauté des employé(e)s envers les entreprises du secteur.

Les partenaires sociaux des transports publics urbains appellent les responsables, les décideurs et les dirigeants des entreprises à investir davantage dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques favorisant l'évolution de la carrière des femmes dans tous les domaines, y compris au niveau de la gestion et de l'exploitation des entreprises (c'est-à-dire du temps et des moyens financiers).

En vue d'éviter le fameux « plafond de verre », il est hautement recommandé de mettre sur pied une politique énergique en faveur des femmes au sein de l'entreprise et d'adopter une approche descendante fondée sur divers outils.

De telles politiques relatives à la formation professionnelle et à l'évolution de la carrière seront discutées dans le cadre du processus de dialogue social et mises sur pied en coopération avec les syndicats et les représentants des travailleurs.

### **Équilibre entre vie professionnelle et vie privée / conciliation entre vie professionnelle et vie sociale**

Il est nécessaire que les entreprises des transports publics urbains disposent d'une politique relative à l'organisation des heures de travail permettant à l'ensemble des employés de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie sociale/familiale. Une telle politique active permettrait d'attirer les femmes – mais aussi les jeunes – dans le secteur des transports publics urbains et de les convaincre d'y rester.

**En particulier** s'agissant des entreprises des transports publics urbains, au sein desquelles le **travail posté** est indispensable pour répondre aux exigences des citoyens européens en matière de mobilité, **une telle politique** doit comporter des composantes et des variations plus individuelles et plus flexibles, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle.

La possibilité, pour tous les groupes d'employés, de **travailler à temps partiel** lorsqu'ils le désirent, y compris temporairement, en prenant en compte les différentes phases de la vie et leurs besoins spécifiques (jeunes enfants, parents âgés) peut constituer un instrument permettant de rendre le temps de travail plus flexible selon les besoins des employés.

Les politiques de conciliation doivent être élaborées en coopération avec les syndicats et les représentants des travailleurs et doivent comporter des outils permettant d'intégrer les souhaits et les besoins individuels.

Nous recommandons aux entreprises des transports publics urbains de proposer des services de garde d'enfants ou d'aider les employés (hommes et femmes) à les trouver.

### **Santé et sécurité sur le lieu de travail**

Afin d'intégrer davantage de femmes, notamment dans les fonctions opérationnelles et techniques et dans la protection de la santé et de la sécurité au travail, il convient d'adapter l'ergonomie et la sécurité sur le lieu de travail. Cela comprend, par exemple, la conception du lieu de travail des conducteurs ou, concernant les ateliers de maintenance, des investissements dans des outils facilitant les tâches physiques difficiles.



Les partenaires sociaux des transports publics urbains soulignent l'importance des infrastructures sociales pour les employés des entreprises du secteur et pour l'émergence d'une culture d'entreprise axée sur le genre. Par conséquent, les entreprises se doivent de fournir, notamment, des vêtements de travail pour les femmes et les hommes, des toilettes propres en nombre suffisant, des salles de pause et des réfectoires modernes et agréables et des vestiaires appropriés (séparés). Concernant les toilettes situées le long et aux extrémités des lignes, il convient de trouver des solutions avec les municipalités, propriétaires du terrain.

En outre, les entreprises doivent mettre en place davantage de mesures adéquates visant à protéger les employés conduisant des véhicules ou amenés à interagir avec des clients contre les actes de violence de la part de personnes tierces. Cette problématique ainsi que la mise en œuvre et l'approfondissement constant de ces mesures constitueront un défi majeur pour les années à venir.

L'UITP et l'ETF soulignent que de telles mesures bénéficieront à l'ensemble des employés.

### **Égalité de salaires**

Les entreprises des transports publics urbains doivent assurer le principe de l'égalité de salaires, analyser l'ampleur du phénomène d'écart salarial entre les hommes et les femmes au sein de leur société et mettre en place des politiques visant à y mettre fin.

Bien que, au sein du secteur des transports publics, le principe « à travail identique, salaire égal » soit respecté en ce qui concerne les rémunérations des groupes des différentes professions négociées par le biais de conventions collectives, les discriminations salariales empruntent des voies plus subtiles, par exemple celles de l'évaluation des différentes compétences. Les écarts salariaux sont relativement courants, en particulier s'agissant du niveau de la direction.

### **Culture de travail et stéréotypes liés au genre**

Leur **culture d'entreprise** constitue un défi majeur pour l'attractivité des sociétés. Les secteurs et les entreprises dont la majorité des employés sont des hommes ont tendance à progressivement mettre en place une « culture de travail masculine » typique. Les entreprises des transports publics urbains ne dérogent pas à cette règle. Cette « culture de travail masculine » et tout ce qu'elle implique en ce qui concerne les stéréotypes liés au genre (par exemple « les femmes ne comprennent pas la technique ») ou le harcèlement sexuel continue de constituer un obstacle considérable à l'amélioration de l'attractivité du secteur pour les femmes et à leur représentation au sein de celui-ci. De plus, une culture établie étant très résistante au changement, les efforts que doivent déployer les entreprises, les associations, les syndicats et les conseils d'entreprise sont extrêmement importants. En effet, ils doivent sensibiliser tous les niveaux de la direction (des directeurs aux responsables d'équipes) ainsi que l'ensemble des employés à cette problématique.

Les stéréotypes liés au genre constituent les obstacles les plus persistants à l'avènement d'une culture de travail favorable aux femmes, y compris en ce qui concerne les tâches quotidiennes. Ces stéréotypes se fondent sur des idées reçues relatives aux différences naturelles entre les hommes et les femmes. Ces préjugés transforment ces différences naturelles en différences culturelles et sociales servant de justification à des pratiques discriminatoires, pratiques qui s'abritent elles-mêmes sous des références à la nature. Ce cercle vicieux (de la nature à la culture et inversement) peut être combattu par le biais :



- de la reconnaissance et la dénonciation de l'effet discriminatoire des stéréotypes ;
- de la mise en avant du caractère fictif des différences naturelles qui existeraient dans les relations professionnelles ou sociales ;
- de références à des contre-exemples issus de relations professionnelles ou sociales permettant de démonter les stéréotypes afin qu'ils demeurent dans le domaine de la culture et non de la nature ;
- de formations spécifiques à tous les niveaux de direction, y compris celui des responsables d'équipes, afin de faire un travail de sensibilisation et d'apprendre à identifier les comportements liés aux stéréotypes et à mettre en place des mesures permettant de les combattre.

### **Politique d'entreprise**

Il n'est possible d'attirer davantage de femmes dans les entreprises des transports publics urbains et de véhiculer une image de société favorable aux femmes uniquement lorsque la direction elle-même est convaincue de cette nécessité.

Les partenaires sociaux européens recommandent une approche descendante dans le cadre de laquelle la direction fixe des objectifs clairs concernant l'emploi et l'évolution de carrière des femmes dans différents domaines et met sur pied des outils permettant de les atteindre. On préférera des objectifs mesurables, clairement fixés dans le temps et qui fassent l'objet de contrôles et de communications réguliers. Ces objectifs doivent s'inscrire dans le cadre des objectifs stratégiques de la société. Cette politique d'entreprise doit être régie par le principe de l'égalité des chances et de « l'approche intégrée de la dimension de genre ». Une approche descendante est nécessaire, puisque les échelons moyens et inférieurs de la direction doivent atteindre ces objectifs, ce qui n'est pas possible lorsque la conviction n'est pas au rendez-vous (voir la culture de travail et les stéréotypes liés au genre).

### **Suivi**

Les partenaires sociaux européens des transports publics urbains s'engagent à promouvoir ces recommandations conjointes et à contrôler leur mise en œuvre sur une base régulière.

L'UITP et l'ETF utiliseront les résultats du projet WISE afin d'engager un dialogue plus large et plus intense entre les entreprises des transports européennes, leurs associations et leurs syndicats. L'objectif est de discuter ensemble et de valider les mesures proposées ainsi que de définir d'autres domaines d'activités, ce qui permettra d'améliorer la représentation des femmes au sein des entreprises.

Trois ans après la signature, les partenaires sociaux européens des transports publics urbains organiseront un projet de suivi visant à évaluer la progression de la mise en œuvre de ces recommandations et, au besoin, à les renforcer.



The **European Transport Workers' Federation (ETF)** is a pan-European trade union organisation embracing 243 transport trade unions from the European Union, the European Economic Area and the Central and Eastern European countries. The ETF is the recognised Social Partner in seven European Sectoral Social Dialogue Committees and represents the interests of more than 2.5 million transport workers from 41 European countries vis-à-vis the European Institutions.

Galerie AGORA, Rue du Marché aux Herbes  
105, Boîte 11 B - 1000 Bruxelles | +32 2 285  
46 60 | [etf@etf-europe.org](mailto:etf@etf-europe.org)



**UITP** is the international organisation of public transport, based in Brussels. In the European Union, UITP represents the views of the public transport undertakings of the 28 member countries. It is closely following and participating in the elaboration of the different European policies and initiatives that have an impact on urban, suburban and regional public passenger transport.

Rue Sainte-Marie 6 B - 1080 Bruxelles | +32 2  
673 61 00 | [info@uitp.org](mailto:info@uitp.org)